NUMERO 9.991

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACION TERRITORIAL DE GRANADA

EDICTO

Resolución de 10 de diciembre de 2014, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo para el personal de la empresa Julia Travel, S.A., Autocares Julia, S.L. y El Tren Progresa, S.L. UTE (comercialmente Granada City Tour)

VISTO el texto del convenio colectivo para el personal de la empresa Julia Travel, S.A, Autocares Julia, S.L. y El Tren Progresa, S.L. UTE (comercialmente Granada City Tour), (con código de convenio número 18100602012014), acordado entre la dirección de la empresa y por otro lado el delegado de personal, presentado el día 17 de noviembre de 2014 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial P.E. La Delegada del Gobierno (Decreto 542/2012, de 31 de julio, BOJA núm. 150, de 1 de agosto de 2012), fdo.: Mª Sandra García Martín.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA JULIA TRAVEL, S.A., AUTOCARES JULIA, S.L. Y EL TREN PROGRESA, S.L. UTE (comercialmente GRANADA CITY TOUR)

CAPITULO I.

DISPOSICIONES GENERALES

PARTES FIRMANTES. Son partes firmantes del presente convenio colectivo el delegado de personal del centro de trabajo y la dirección de la empresa.

Artículo 1. AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

El presente convenio de empresa regula con carácter preferente las relaciones laborales de todos los trabajadores de la empresa Julia Travel, S.A., Autocares Julia, S.L. y El Tren Progresa, S.L. UTE (comercialmente Granada City Tour) del ámbito del transporte de viajeros, cualquiera que sea el centro o lugar de trabajo en que presten sus servicios en la provincia de Granada, y deja sin efecto ni valor cualquier otro pacto o convenio que hubiera habido con anterioridad.

Artículo 2. AMBITO TEMPORAL Y EFECTOS ECONOMICOS

Este convenio tendrá aplicación a efectos económicos y sociales desde el 1 de octubre del 2014 al 31 de diciembre de 2028.

En el año 2015 y sucesivos de vigencia, tan pronto se constante el IPC real del año anterior de España publicado por el INE, se actualizarán, con efectos 1 de enero del año en curso, las tablas con los conceptos retributivos de naturaleza salarial que integran el presente convenio. Los conceptos extrasalariales o indemnizatorios no sufrirán, en el período de referencia, revisión alguna.

Artículo 3. ARTICULACION

En lo no dispuesto en este convenio y que no forme parte de las materias que a continuación se especifican se estará a lo establecido por el Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Transportes Interurbanos de Viajeros por Carretera para Granada y su provincia, convenio que el presente desarrolla, acogiéndose a la posibilidad de afectación de un convenio vigente por otro posterior, al permitir ahora el nuevo redactado del artículo 84.2 ET la concurrencia de un convenio de empresa sobre la regulación contenida en el convenio sectorial anterior. En las siguientes materias se estará exclusivamente a lo dispuesto en este convenio:

- Cuantía del salario y de los complementos salariales
- El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen a los convenios de empresa.
- Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

En estas materias se aplicará exclusivamente lo dispuesto en este convenio sin que quepa el espigueo normativo con el convenio sectorial.

También se estará al Laudo Arbitral sustitutivo de la derogada ordenanza laboral (resolución de 19 de enero de 2001 de la dirección General de Trabajo, BOE núm. 48 de 24 de febrero de 2001) y a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. DENUNCIA

A la finalización del convenio, la parte que desee su renovación deberá denunciarlo por escrito a la otra, con una antelación mínima de 3 meses a la finalización de su periodo de vigencia. De no hacerlo se entenderá prorrogado la parte normativa por periodos de un año, sin que se produzca actualización de los conceptos económicos.

El plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio una vez denunciado este, será de un mes y medio, conforme a lo establecido por el artículo 89.2 ET. Se fija el plazo máximo de un mes desde que se recibe la comunicación de la promoción negociadora para la constitución de la comisión negociadora. En los quinces días siguientes a esta constitución deben iniciarse las negociaciones del nuevo convenio.

El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio, a contar desde la fecha de pérdida de vigencia del presente, se establece en 10 meses.

Se establece un procedimiento de solución extrajudicial de conflictos, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación, a tal efecto, las partes aceptan someterse a los procedimientos establecidos en la Comunidad Autónoma de Andalucía incluido el procedimiento arbitral, que ha de asegurar la resolución final de las diferencias existentes.

Artículo 5. COMPENSACION Y ABSORCION

Las condiciones pactadas, forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Las condiciones económicas y salariales pactadas en este convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente vinieran cobrando cualquier trabajador globalmente por imperativo legal, convenio, pacto, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

Habida cuenta, por tanto, de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales o convencionales futuras, incluidas las relativas a salarios, se consideraran absorbidas por las mejoras pactadas. La comparación será anual y por todos los conceptos salariales y extrasalariales.

Artículo 6. COMISION PARITARIA

Se crea una Comisión Paritaria de aplicación e interpretación del convenio.

Dicha Comisión estará compuesta por 2 miembros, uno de cada parte, elegidos por y entre los componentes de cada una de las representaciones, empresarial y trabajadores, integrantes de la Comisión Negociadora firmantes del presente Convenio.

Entre las facultades de dicha Comisión se enumeran las siguientes:

Entender de todas cuantas cuestiones puedan surgir relativas a la interpretación o aplicación de las normas del presente convenio.

Entender en aquellas controversias o conflictos laborales que afecten o puedan afectar a un colectivo de trabajadores. En este sentido antes de interponer ante la Jurisdicción Laboral un Conflicto Colectivo incluida la Huelga deberá necesariamente someterse ante dicha Comisión, cuya intervención será por tanto preceptiva.

Aquellas denuncias individuales que requieran interpretación de lo pactado en el Convenio, también deberán ser resueltas en la Comisión Paritaria.

La comisión paritaria podrá proceder a la adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los arts. 87 y 88 del ET para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

Además de éstas, la comisión paritaria entenderá de aquellas otras cuestiones establecidas en la ley y cuantas le sean atribuidas.

El plazo máximo de reunión la Comisión paritaria será de 15 días hábiles a contar desde el siguiente a la recepción de la solicitud o petición por cualquiera de las partes interesadas. En el supuesto de que no se reúna en dicho plazo, se considerará el trámite previo para acceder a los procedimientos que más adelante se establecen, con el fin de garantizar su rapidez y efectividad, así como la salvaguarda de los derechos afectados

Las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la comisión paritaria, se resolverán mediante el sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en el reglamento del SERCLA (Servicio Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales) incluido el procedimiento arbitral para solventar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir.

Artículo 7. CLAUSULA DE INAPLICACION ECONOMICA

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar el régimen salarial previsto en el convenio cuando la empresa tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

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

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

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, se someterá la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes acudirán a los procedimientos del SERCLA para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos de inaplicación, incluido el sometimiento de las discrepancias a un arbitraje vinculante del SERCLA, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

CAPITULO II.

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 8. ORGANIZACION

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponderá a la dirección de la empresa.

Artículo 9. CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL

El trabajador vendrá obligado a realizar prestación laboral bajo la dirección de las personas responsables de la Empresa. Esta podrá adoptar las medidas que estime más oportunas para la vigilancia y control de las obligaciones y deberes laborales, respetando el derecho a la intimidad y propia imagen así como el resto de derechos constitucionales.

Artículo 10. PRUEBAS DE ALCOHOL y DROGAS.

El deber de protección que incumbe a la empresa, le obliga a garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A este respecto, el artículo 25 LPRL, dispone que: "Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo".

Así pues, la empresa no puede permitir que un trabajador que se encuentre bajo los efectos del alcohol, drogas o estupefacientes de cualquier tipo lleve a cabo las tareas propias de su puesto de trabajo dado que en ese estado, no está en condiciones de realizar sin generar un riesgo grave, adicional al inherente a la actividad, para sí mismo, para los demás trabajadores o para otras personas. En consecuencia siempre que por su estado sea visible, ostensible o notorio, que el trabajador puede haber consumido alguna de estas sustancias la empresa podrá someterlo a pruebas específicas mediante aparatos de los que dispondrá la empresa, sin que esta prueba pueda ser utilizada a efectos disciplinarios pues su finalidad no es la de conocer si el trabajador consume alcohol u otras drogas, sino, si el hipotético consumo de tales sustancias afecta negativamente el comportamiento del trabajador, inhabilitándolo para el desempeño del puesto de trabajo, por los riesgos que genera su estado.

Estas pruebas se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la confidencialidad y a la dignidad de la persona del trabajador. Si la prueba saliera positiva en alguna sustancia la empresa impedirá el desarrollo de la actividad al trabajador y no acreditará derecho a salario en dicha jornada.

Sin embargo, si el trabajador considera que la prueba puede contener errores, podrá acudir, con carácter inmediato a los servicios de vigilancia de la salud de la empresa a realizar pruebas específicas que sirvan para contrarrestar las realizadas en la propia empresa, siendo el citado servicio en este caso mediante el reconocimiento médico el que puede determinar las causas y adoptar las medidas de protección de la salud del trabajador y de protección de otros trabajadores y de terceros relacionados con la empresa, dando el apto o no apto correspondiente, atendiendo a los riesgos inherentes al puesto de trabajo. En caso de que en la prueba diera el apto, el trabajador si que percibirá los emolumentos de dicho día aunque no lo hubiera trabajado.

La negativa a someterse a la prueba en la empresa comportará consecuencias disciplinarias por desobediencia, al quedar incluido expresamente esta obligación en el presente convenio, también impedirá el desarrollo de la actividad al trabajador que no acreditará derecho a salario en la jornada en que se niegue a someterse a la prueba, ni durante el trámite del expediente disciplinario que se incoará al efecto.

Artículo 11. OBLIGACIONES ESPECIFICAS DE LOS CONDUCTORES

Además de las propias de conducción, revisará los niveles y efectuará el mantenimiento general del vehículo ayudando al operario si el vehículo va a taller, cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar y se le requiera para ello.

Conducir suavemente, tratando con el máximo cuidado el vehículo y sus elementos motrices, minimizando las averías, el consumo de combustible y previendo con antelación los peligros de la calzada y fuera de ella.

Efectuar el repostado de carburante u otros tipos de repostado actuales y futuros a los vehículos, tanto el vehículo asignado en el servicio, como a cualquier otro u otros que cualquiera de sus mandos le diga.

Dejar el vehículo en lugar seguro y adecuado cuando está fuera de la base.

Trato educado, amable y cortés con los clientes y viajeros que acceden al tren, favoreciendo la imagen de la empresa.

No dejar jamás desatendidos a los clientes.

Hablar siempre bien de la empresa, de sus clientes, empleados, directivos y propietarios

Asimismo, realizará las tareas accesorias relacionadas con el servicio de maletas (cargar y descargar del maletero y dejarla junto al vehículo) y será responsable de realizar la limpieza interior y exterior del vehículo. Siendo responsable del mismo durante el servicio y dando 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, dando en caso contrario parte con la incidencia acontecida. Al acabar el servicio debe rellenar el parte con la información requerida por el proceso en vigor establecido por la empresa.

Asimismo se avisará, rellenando el debido parte de las anomalías mecánicas, eléctricas, electrónicas, neumáticas, etc., que haya advertido para su correcta reparación preventiva de daños mayores o correctiva de los elementos ya averiados.

Dará cuenta asimismo de cualquier daño ocasionado al vehículo en el momento de volver a la base, efectuando el parte correspondiente.

El conductor es responsable de conocer el servicio que deba de tener el día siguiente y por tanto de contactar con la base.

Y todas las demás que establezca la empresa en el ejercicio de su poder de dirección así como las recogidas en el manual del conductor de la empresa.

CAPITULO III.

RETRIBUCIONES

Artículo 12. SALARIOS Y COMPLEMENTOS

Este convenio sustituye íntegramente los conceptos del convenio colectivo provincial pasando a regirse los trabajadores en este concreto apartado exclusivamente por lo regulado en el presente convenio de empresa.

Artículo 13. GARANTIAS AD PERSONAM

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, mantendrán estrictamente "ad personan" los siguientes trabajado-

res el derecho de cobro como complemento ad personan de las siguientes cuantías anuales, que se prorratearán en las 12 mensualidades ordinarias, excluyéndose por tanto su abono de las dos gratificaciones extraordinarias:

TRABAJADOR	IMPORTE ANUAL
ADAMUZ LAREDO, JUAN	429,00 euros
BARRERO FLORES, ROBERTO	660,00 euros
CAPILLA BERBEL, JUAN CARLOS	660,00 euros
CUADROS TALAVERA, RAFAEL	660,00 euros
DE HARO GALAN, ROCIO	660,00 euros
FERNANDEZ GUTIERREZ, RAQUEL	528,00 euros
GARCIA HUERTAS, LAURA	528,00 euros
MARTINEZ PINTOR, CRISTÓBAL	660,00 euros
MAZA GARZON, MARINO	660,00 euros
MELERO GARCIA, ENRIQUE	660,00 euros
MORENO MUÑOZ. ANA BELEN	660,00 euros
PEREZ BAUTISTA, FRANCISCO JAVIER	660,00 euros
RUBIO HERNANDEZ, GUSTAVO	660,00 euros
SANCHEZ ARIZA, ANTONIO	452,98 euros
SANCHEZ CAMARERO, ELENA	660,00 euros
TORRES MUÑOZ, MANUEL MARIANO	660,00 euros
URQUIZAR ALONSO, SERAFIN JOSE	660,00 euros

Artículo 14. SALARIO CONVENIO

Los salarios anuales fijados en las tablas del presente convenio se distribuyen en 14 pagas, 12 mensuales y 2 extraordinarias. Las pagas extraordinarias se prorratearan y abonarán con el salario mensual.

La tabla de salarios será la que figura al final del convenio para cada categoría.

Artículo 15. PLUS DE PERCEPTOR

Este plus lo percibirán los trabajadores/as con la categoría profesional de conductores/as que simultaneen funciones de conducción y de venta y cobro de billetes. Su importe se establece en 7,79 euros por cada día trabajado en el que realicen ambas funciones. Los que no realicen diariamente esta doble función, lo percibirán en proporción a las horas trabajadas realizando esta función alterna. En los casos de jornada a tiempo parcial se percibirá en proporción a la jornada.

Artículo 16. QUEBRANTO DE MONEDA

El quebranto de moneda se abonará por la empresa a razón de 1,13 euros, por día efectivamente trabajado. En los casos de jornada a tiempo parcial se percibirá en proporción a la jornada.

La percepción del mismo compensa a los empleados que realizan funciones de pagos y cobros o que se hacen cargo de la recaudación de los conductores, y que asumen por ello el riesgo de responder de posibles desajustes de caja producidos de manera involuntaria en esta actividad.

Artículo 17. PLUS TOMA Y DEJE

El comienzo y fin de la jornada de trabajo será la que se fija respectivamente para la entrada o salida en los lugares de inicio de la actividad. Este plus retribuye a tanto alzado el tiempo de desplazamiento del conductor de la cochera a los lugares ordinarios de trabajo o bien el comienzo del servicio en los lugares habituales señalados por la Empresa dándose por concluida cuando se dé por finalizado el trabajo efectivo en la ruta.

También queda retribuido por este concepto las labores que deban realizarse para dejar el servicio en los mencionados lugares ordinarios de trabajo.

Se establece la cantidad anual de 550euros que se prorrateará en 11 mensualidades, a razón de 50 euros, excluyéndose por tanto su abono en las dos gratificaciones extraordinarias y durante el período de disfrute de las de vacaciones.

Artículo 18. NOCTURNIDAD

En el caso que el trabajador estuviera de servicio con posterioridad a las 24:00 horas y hasta las 05:00, percibirá un plus de nocturnidad de 1 euros por hora trabajada en esta franja. El resto de horas nocturnas se entienden compensadas por el salario que ha sido fijado en el presente convenio.

Artículo 19. RETRIBUCION FIJA DE TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO

La retribución fija se establece en base de una jornada de extensión máxima de 12 horas, incluidas las de partición de jornada en su caso, de modo que salvo que se sobrepase la referida duración máxima diaria o del cómputo anual no se cobrarán horas adicionales. Dentro de la retribución fija se incluye la posible partición de jornada en una o varias ocasiones según necesidades del servicio.

Dicha retribución compensa la mayor o menor partición de jornada que se produzca a lo largo del año y la referida extensión de la jornada diaria que variará según la temporada y la demanda de nuestros servicios, teniendo en cuenta que en conjunto y cómputo anual se presume que es más beneficioso para el trabajador establecer una nómina estable a lo largo del año atendiendo a que unos días por otros, se darán situaciones de verdadero descanso que no tienen porque ser retribuidos y otros de presencia o trabajo efectivo que a su vez variarán en su extensión.

El tiempo de desplazamiento del conductor hasta su propio domicilio, no se considerará ni de presencia ni efectivo, del mismo modo que si el trabajador realiza la comida o cena en su casa, se considerará este tiempo de descanso aun en los casos que se le llegue a pedir que permanezca localizable, considerándose efectivo a partir de que el trabajador reciba la comunicación de la empresa de movilizarse a un servicio. Esta situación de descanso sea con o sin localización se considera pausa o descanso en el trabajo y no se beneficia de retribución al estar excluida del tiempo de presencia por el artículo 10.4 del Real Decreto 1561/1995 de jornadas especiales de trabajo.

Artículo 20. RETRIBUCION FIJA DE TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL

Aquellos trabajadores que estén contratados por contrato a tiempo parcial percibirán su retribución en proporción a la jornada contratada calculándose dicho porcentaje sobre la jornada anual del trabajador a tiempo completo. Es decir la jornada diaria podrá llegar a ser la del trabajador a tiempo completo, pero la parcialidad de la jornada lo será en cómputo anual.

Artículo 21. HORAS ADICIONALES

El valor de la hora adicional será el de las tablas que figuran al final del convenio

El tiempo del servicio del trabajador a tiempo completo que supere las 12 horas o el cómputo anual de jornada será retribuido como hora adicional.

El tiempo del servicio del trabajador a tiempo parcial que supere la jornada contratada será retribuido como hora complementaria al precio de hora adicional.

Artículo 22. DESCANSO TRABAJADO

El valor del descanso trabajado sería retribuido como hora adicional efectivamente trabajada y el total de horas trabajadas no contabilizará en el cómputo anual.

Artículo 23. DIETAS

Siempre y cuando se cumplan las condiciones que marca la ley para que esta retribución sea considerada concepto extrasalarial, el personal que fruto de la realización de un servicio se desplace, tendrá derecho a percibir una indemnización por los gastos que se originen.

El trabajador/a percibirá la dieta cuando por la realización de un servicio deba desplazarse fuera de su centro de trabajo, no resultando posible que el trabajador/a pueda volver a realizar la comida o cena en el ámbito de trabajo o domicilio.

El concepto de Dietas deberá ser aplicado siempre que el Conductor realice su trabajo fuera de su ámbito de trabajo y no pueda realizar la comida o la cena en su ámbito de trabajo o domicilio.

La empresa no se hará cargo del gasto cuando el trabajador pueda venir con la comida realizada, o marchar a hacerlo a su domicilio. Se entenderá la hora de inicio de servicio con consideración de comida realizada aquella que se produzca a partir de las 12 horas para el caso de la comida, y de las 20:00 en el caso de la cena.

Se entenderá la hora de fin de servicio sin derecho a dieta aquel que finalice como máximo a las 15,30 horas para el caso de la comida, y a las 24:00 en el caso de la cena.

El trabajador/a percibirá la dieta de pernocta y desayuno cuando para la realización de un servicio deba desplazarse fuera de su ámbito de trabajo, no pudiendo efectuar el descanso en su ámbito de trabajo o domicilio.

A los efectos de este artículo se entiende por ámbito de trabajo tanto el centro de trabajo, como la base, como el municipio de ambos.

Concepto	Cuantía
Comida	8,00 euros
Cena	8,00 euros
Pernocta	20,00 euros

En todo caso, la empresa puede sustituir el abono de la dieta por el pago del gasto directamente.

Artículo 24. ANTIGÜEDAD

No se aplicará ningún concepto de antigüedad.

Artículo 25. ENFERMEDAD o ACCIDENTE

En los procesos de baja por incapacidad temporal, cualquiera que sea la contingencia de la que derive, se cobrarán las prestaciones de Seguridad Social sin que estas sean complementadas.

CAPITULO IV.

JORNADAS DE TRABAJO Y VACACIONES

Artículo 26. JORNADA LABORAL

La jornada de trabajo ordinaria en cómputo anual será de 1.826 horas de trabajo efectivo que, al amparo del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se distribuirá de forma irregular a lo largo del año, para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo.

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año la jornada de trabajo en función de las necesidades estacionales del trabajo o situaciones de absentismo que requieran adaptar la jornada a las necesidades productivas, incluyendo el posible cambio de cuadrante por razones de bajas, ausencias, etc.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer antes de terminar la jornada anterior la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La jornada podrá ser continuada o partida en una o varias veces, tanto para los trabajadores a tiempo completo como parcial, quedando en este último caso ya compensada la partición por las condiciones retributivas establecidas, sin que quepa compensación económica adicional alguna.

Artículo 27. VACACIONES

El período de vacaciones será de treinta días naturales de vacaciones retribuidas con arreglo al salario convenio fijado en las tablas que figuran al final del convenio para cada categoría y, en su caso, el complemento ad personam del artículo 13.

Las vacaciones anuales se disfrutarán en los meses de baja y media actividad y se fijarán si es posible de común acuerdo. Durante los meses de temporada alta no se podrán hacer vacaciones,

Las vacaciones se harán en dos o más tramos según las necesidades de servicios y las bajadas de actividad, en las cuales se aprovechara para disfrutar el máximo de vacaciones posible bajo el criterio de la organización del trabajo. De estos 15 días serán a solicitud del trabajador siempre sometido a no coincidencia con otros trabajadores en la misma elección, más que en el número que el calendario vacacional permita y siempre fuera del periodo que quedará fijado en el calendario como de alta actividad.

En todo caso, el personal deberá concretar durante el mes de noviembre, la petición de sus 15 días de vacaciones del año siguiente para que, una vez planificadas las necesidades del servicio y oída la representación laboral, se publique antes de fin de año la relación definitiva de los 15 días a elegir por el trabajador. Los días a fijar por la empresa se señalarán cuando se conozcan las bajadas de demanda de los servicios de manera que el señalamiento de las vacaciones a los distintos trabajadores permitan adaptarse a la demanda de los servicios.

Por la empresa, se establecerán las prioridades en el primer calendario que se haga y los turnos rotativos anuales para los años siguientes. No obstante, el trabajador podrá solicitar las vacaciones fuera del plazo establecido en la fecha que crea oportuno, siéndole concedidas sólo si las necesidades del servicio lo permiten.

En los turnos rotativos entrará todo el personal, sin ningún tipo de prioridad.

El personal disfrutará sus vacaciones completas por años naturales a partir del siguiente a su ingreso, y en éste de la parte proporcional que le corresponda. El comienzo de las mismas será dentro del año natural.

El personal que cese durante el año sin haber disfrutado de las vacaciones, se le abonará la parte correspondiente al periodo de trabajo efectuado.

Artículo 28. DESCANSO SEMANAL

Se observará el descanso semanal, con arreglo a la legislación vigente sobre jornadas especiales de trabajo, estando a lo que dispone el artículo 11.5 RD 1561/1995. El

descanso semanal consistirá en un reposo de cuarenta y cinco horas consecutivas cada semana, incluidas las horas de descanso diario. Es decir, en estas cuarenta y cinco horas, están incluidas las once horas de descanso entre jornadas correspondientes al último día de trabajo.

Siguiendo con lo estipulado en el referido precepto, se podrá reducir la duración del descanso semanal, en este caso la reducción será compensada con un descanso equivalente tomado en conjunto antes del final de la tercera semana siguiente a aquella que se haya producido.

La reducción a la cual estamos haciendo mención puede llegar hasta las treinta y seis horas consecutivas, cuando el descanso se disfrute en el lugar que se encuentre normalmente el vehículo o el conductor. Podrá llegar a las veinticuatro horas consecutivas cuando se tome en lugar distinto.

Artículo 29. FIESTAS

De las 12 Fiestas Nacionales y 2 Locales que dispone el trabajador, si las tuviera que trabajar por cuadrante no tendrán compensación ninguna ya que se considera la jornada de cómputo anual y por tanto como parte de su jornada anual de trabajo.

CAPITULO V.

CONTRATACION

Artículo 30. CONTRATACION A TIEMPO PARCIAL

El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel cuya jornada contratada es inferior a la máxima anual de 1826 horas efectivas anuales.

Su distribución inicial responderá a la causa primigenia de contratación, sin perjuicio de estipular en los propios contratos la concentración de la misma en días concretos o en ciclos semanales, o mensuales, ligados a las circunstancias productivas a las que se vea sometida la empresa. También podrán estipularse periodos de inactividad retribuida, ligados a bajadas o interrupciones productivas, con recuperación de la jornada dejada de trabajar en dichos periodos. Todas estas modalidades de trabajo a tiempo parcial pueden ser continuas o intermitentes, esto es, combinadas con una distribución irregular de la jornada en cómputo anual.

Del mismo modo si durante un mes concreto no fuera posible completar la jornada contratada, la empresa la retribuirá sin perjuicio de su exigibilidad en meses sucesivos, sin que quepa en tal caso considerar que se ha prolongado la jornada, al tratarse de recuperaciones de horas no trabajadas en periodos anteriores. El límite a estas recuperaciones es el año, a contar desde el momento en que se dejaron de prestar las horas pendientes de recuperación.

La jornada podrá ser partida, y será posible efectuar más de una interrupción si las circunstancias del servicio lo requieren.

Artículo 31. CONTRATACION INDEFINIDA A TIEMPO PARCIAL

Cuando el contrato a tiempo parcial regulado en el artículo anterior sea fijo o fijo discontinuo, se acuerda que el límite de horas complementarias será del 60 por 100 de la jornada parcial pactada, sin que en ningún caso la suma de la jornada parcial pactada y de las horas complementarias pueda llegar a alcanzar la jornada completa del convenio de 1826 horas anuales.

Sin rebasar ese máximo anual, la forma de distribución y de realización de las horas complementarias deberá permitir que en días o meses concretos el trabajador a tiempo parcial pueda prestar trabajo a tiempo completo dado que la parcialidad se establece en conjunto y cómputo anual.

La empresa estará obligada a informar trimestralmente a los representantes unitarios de los trabajadores sobre la realización de horas complementarias por los trabajadores a tiempo parcial.

La realización de las horas complementarias deberá preavisarse al trabajador con un plazo de antelación de un día.

La realización de horas complementarias deberá respetar en todo caso el régimen de jornadas máximas y descansos establecidos en el presente convenio colectivo. La realización de las horas complementarias será obligatoria para el trabajador siempre que se cumpla con el régimen convenido, pudiendo negarse a su realización en caso contrario, sin que pueda ser sancionado en tal caso por ello.

La retribución de las horas complementarias será la correspondiente a las ordinarias, debiendo consignarse en el recibo de salarios y en los boletines de cotización, cotizándose por ellas y computándose a todos los efectos en materia de Seguridad Social.

Artículo 32. CONTRATO FIJO DISCONTINUO

Para las necesidades fijas y periódicas que no se repitan en fechas ciertas la empresa podrá utilizar la modalidad de fijo discontinuo atendiendo al incremento de servicios ante las variaciones estacionales del flujo de turistas. El término temporada turística tiene un valor descriptivo, dado que es en torno a esta causa que surge la necesidad estacional que motiva el presente contrato, pero dado que ni orientativamente puede fijarse la reaparición del volumen de la actividad que requiere el llamamiento, se garantiza que el llamamiento se producirá entre los fijos discontinuos por orden de antigüedad.

Los trabajadores se irán incorporando de forma progresiva, en función de las propias exigencias de la actividad que renace teniendo en cuenta las necesidades de mano de obra que precise la empresa para aumentar el número servicios a tenor de las circunstancias que concurran en la actividad turística origen de la referida estacionalidad tales como climatología, demanda de plazas según la marcha de la temporada, etc.. El cese de la actividad podrá darse progresivamente en el momento en que sea necesario ante la bajada del flujo de pasajeros por orden inverso de antigüedad.

La duración de la actividad del trabajador contratado, se determinará, en cada campaña, en función de la fecha en la que se produzca su llamamiento y la comunicación de su cese, respetando la empresa en todo momento el orden de antigüedad en los términos que aquí se establece. El trabajador contratado en función de las necesidades organizativas generadas por la campaña en cuestión, será llamado, y le será comunicado su cese en la campaña, en el orden y forma aquí determinados. El llamamiento se realizará por Burofax, telegrama o cualquier otro medio que permita tener constancia fehaciente de haber sido efectuado El trabajador será llamado con 3 días naturales de anticipación como mínimo al día de reinicio de la actividad, debiendo comunicar a la empresa que ha recibido la comunicación y que atenderá el llamamiento, para que en caso contrario la empresa pueda proceder a llamar al siguiente en el orden de llamamiento. El trabaja-

dor que no acuda al llamamiento perderá su derecho a ser llamado y se le considerará desistido del contrato, salvo que acredite encontrarse enfermo.

También se podrán dar llamamientos cortos para fines de semana o puentes en los que aun estando en temporada baja el flujo de turistas aumente.

Artículo 33. INFORMACION EN MATERIA DE CONTRATACION

La empresa tendrá la obligación de informar a los trabajadores de la existencia de vacantes tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. De modo que los trabajadores puedan solicitar voluntariamente la conversión de su contrato de trabajo desde uno a tiempo parcial en otro a tiempo completo o viceversa. Con estas solicitudes se podrá perseguir, no sólo, la transformación de un contrato de trabajo a tiempo parcial en otro a tiempo completo (novación extintiva), sino también, el aumento de la jornada de los contratos de trabajo a tiempo parcial (novación modificativa). Todo eso no implica que existan preferencias para que los trabajadores obtengan lo solicitado sino que su concesión quedará supeditado a criterios de idoneidad que valorará la empresa respetándose la libertad de esta para aceptar estas solicitudes.

CAPITULO VI.

CESE VOLUNTARIO O DIMISION

Artículo 34. El cese voluntario o dimisión del trabajador, una vez superado el período de prueba, deberá comunicarse por escrito a la empresa con al menos quince días de antelación. El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación que les corresponde, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

CAPITULO VII.

PROMOCION DE IGUALDAD EFECTIVA

Artículo 35. Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Las partes en el seno de la comisión paritaria estudiarán medidas destinadas a promover la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

TABLAS SALARIALES

Categoría	Salario Anual	Valor hora adicional
Jefe de Sección/Tráfico	17.204,40	9,42
Oficial Administrativo/a	15.223,80	8,34
Auxiliar Administrativo/a	14.432,55	7,90
Administrativo en ruta	14.432,55	7,90
Taquillero	14.829,45	8,12
Conductor/a	15.369,90	8,42
Cobrador	14.969,50	8,20
Oficial 1ª Mecánico	15.369,90	8,42
Oficial 2ª Mecánico	14.969,50	8,20
Engrasador / Lavacoches	14.555,45	7,97
Mozo / Mozo de taller	14.441,70	7,91

NUMERO 10.012

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE FOMENTO Y VIVIENDA
DELEGACION TERRITORIAL DE FOMENTO, VIVIENDA, TURISMO Y COMERCIO DE GRANADA

Ignorándose el actual domicilio de las personas y entidades que se relacionan, contra los que se tramita expediente sancionador por infracción a la normativa de transportes terrestres, o siendo desconocidos en las direcciones que figuran en los archivos de esta Delegación Territorial, se notifica por el presente anuncio lo siguiente:

NOTIFICACIONES

Expediente: GR-02282/2014 Matrícula: 21-52HRT- Titular: MILLAN MOLINA FRANCISCO FERNANDO Domicilio: SOROLLA 32 BQ. 2- 2ºC Co Postal: 29730 Municipio: RINCON DE LA VICTORIA Provincia: Málaga Fecha de denuncia: 17 de julio de 2014 Vía: A92 Punto Kilométrico: 282 Hora: 16:47 Hechos: TRANSPORTE DE MERCANCIAS DESDE ELCHE/ELX HASTA MALAGA EXCEDIENDOSE LA MMA TOTAL DE VEHICULO INFERIOR O IGUAL A 12 TM REALIZANDO TRANSPORTE PRIVADO COMPLEMENTARIO DE MERCANCIAS. MASA EN CARGA: 3920 KGS. MMA: 3500 KGS. EXCESO: 420 KGS. 12% SE APORTA COMO PRUEBA EL TICKET DEL PESAJE. VIHICULO DE ALQUILER. Normas Infringidas: 142.2 LEY 16/87 Pliego de descargo: No Sanción: 100,00

Expediente: GR-02357/2014 Matrícula: 97-18GJJ- Titular: TRANSPORTES VALVERDE TALAVERA, S.L. Domicilio: C/ MARROCO, 74 Co Postal: 41111 Municipio: ALMENSILLA Provincia: Sevilla Fecha de denuncia: 12 de julio de 2014 Vía: A92 Punto Kilométrico: 193 Hora: 10:30 Hechos: TRANSPORTE DE MERCANCIAS DESDE GRANADA HASTA MALAGA LLEVANDOSE A CABO EN EL MOMENTO DEL CONTROL, EN EL QUE SE CONSTATA QUE SE HA EFECTUADO UNA CONDUCCION SEMANAL DE 57:56 HORAS, ENTRE LAS 00:00 HORAS DE FECHA 16/06/14 Y LAS 00:00 HORAS DE FECHA 23/06/14. EXCESO 1:56 HORAS, LO QUE SUPONE UN EXCESO INFERIOR O IGUAL A 4 HORAS SOBRE EL TIEMPO DE CONDUCCION SEMANAL MAXIMO DE 56 HORAS. Normas Infringidas: 142.17 LEY 16/87 Pliego de descargo: No Sanción: 100,00

Expediente: GR-02365/2014 Matrícula: 62-02FWP- Titular: TRANS Y MAR MALAGA S.L. Domicilio: FRANCISCO DE COSSIO 14 Co Postal: 29004 Municipio: MALAGA Provincia: Málaga Fecha de denuncia: 17 de julio de 2014 Vía: A92 Punto Kilométrico: 230 Hora: 08:52 Hechos: TRANSPORTE DE MERCANCIAS DESDE GRANADA HASTA GUADALAJARA LLEVANDOSE A CABO EN EL MOMENTO DEL CONTROL, EN EL QUE SE CONSTATA QUE SE HA EFECTUADO UNA DISMINUCION DEL TIEMPO DE DESCANSO DIARIO NORMAL, ENTRE LAS 05:52 HORAS DE FECHA 30/06/14 Y LAS 05:52 HORAS DE FECHA 01/07/14 DESCANSO REALIZADO 9:35 HORAS, COMPRENDIDO ENTRE LAS 20:17 HORAS DE FECHA 30/06/14 Y LAS 05:52 HORAS DE FECHA 01/07/14. ELLO SUPONE UNA DISMINUCION DEL DESCANSO DIARIO NORMAL EN MAS DE 1 HORA, REALIZANDO DESCANSO IGUAL O SUPERIOR A 8,5 HORAS E INFERIOR A 10 HORAS. Normas Infringidas: 141.24.4 LEY 16/87 Pliego de descargo: No Sanción: 401,00