Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Transporte de Viajeros por carretera de la provincia de Valencia (Código 46000665011981).

ANUNCIO

Resolució de la Direcció Territorial d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball de València, per la qual es disposa el registre, depòsit i publicació del conveni col·lectiu de treball del sector del Transport de viatgers per carretera de la província de València.

Vista la sol·licitud d'inscripció del conveni col·lectiu assenyalat anteriorment, subscrit el dia 4 d'octubre de 2017 per la comissió negociadora formada, d'una part, per la Asociación Empresarial de Transporte de Viajeros por Carretera (ADIVA) i la Unión Valenciana de Transportistas de Viajeros en Autobús (UVATRA) i, de l'altra, per les organitzacions sindicals U.G.T. i CC.OO., i de conformitat amb el que disposa l'article 90 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, els articles 2.1 a) i 8.3 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i els articles 3 i 4 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball.

Esta Direcció Territorial d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, d'acord amb les competències legalment establides en l'article 51.1.1a del vigent Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i l'article 26.3 del Decret 104/2017, de 21 de juliol, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, resol:

Primer: Ordenar la seua inscripció en este Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament per mitjans electrònics, amb notificació a la representació de la comissió negociadora, així com el depòsit del text del conveni.

Segon.- Disposar la seua publicació en el Butlletí Oficial de la Província.

València, 14 de desembre de 2017.—El director territorial d'Economía Sostenible, Sectors Productius, Comerç y Treball, Emiliano Cerdá Esteve.

CAPITULO I.- Disposiciones Generales

PREAMBULO. Ambas partes han abordado la negociación del presente convenio colectivo atendiendo al principio de que no se podrá discriminar a ningún trabajador o trabajadora por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza o nacionalidad, en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contemple en este convenio o en la normativa vigente.

Partes que conciertan el convenio y reconocimiento:

A los efectos del artículo 85.3 del ET, se hace constar expresamente que el presente convenio se concierta por:

.- Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de U.G.T. País Valencia (FSMC UGT PV)

.-Federación de Servicios la ciudadanía de CC.OO. País Valencia (FSC CCOO PV).

.- Asociación Empresarial de transporte de Viajeros por carretera (ADIVA).

.-Union Valencina de Transportistas de Viajeros en Autobús (UVATRA).

Las Asociaciones Patronales y Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio se reconocen mutuamente su capacidad y representatividad suficiente para la firma del mismo, así como su eficacia general.

Artículo 1º. Ámbitos: Territorial, Funcional y Personal. Este Convenio Colectivo de trabajo es de aplicación obligatoria en la totalidad de la Provincia de Valencia. El presente Convenio Colectivo, regulará a partir de su entrada en vigor las condiciones de trabajo del personal y las empresas de Transportes de Viajeros por Carretera con vehículos de más de 9 plazas incluido el conductor. El convenio será de aplicación para todos los trabajadores de las empresas mencionadas con las excepciones contenidas en la Legislación vigente.

Art. 2º. Vigencia y duración. Este Convenio entrará en vigor el día de su firma, no obstante las empresas afectadas retrotraerán los incrementos económicos a fecha de 1 de enero de 2017, finalizando su vigencia el 31 de diciembre del año 2019

Art. 3º. Denuncia, prórroga y ultraactividad. Al extinguirse su período de aplicación, el Convenio se considerará prorrogado tácitamente, en sus propios términos, de año en año, siempre que no sea denunciado en tiempo y forma por alguna de las partes que lo suscriben; dicha denuncia deberá hacerse con una antelación de 15 días respecto al fin de su vigencia. Denunciado el convenio este mantendrá su vigencia hasta que se alcance un nuevo acuerdo que lo sustituya.

Art. 4º. Vinculación a lo pactado y derecho supletorio. Las partes firmantes del presente Convenio se obligan al exacto cumplimiento de todos y cada uno de sus pactos, que integran un conjunto indivisible.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el "Acuerdo Marco Estatal sobre Materias del Transporte de Viajeros por Carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor" de 22 de diciembre de 2.014, con vigencia inicial hasta el 31-12-2023 y, subsidiariamente, en el Laudo Arbitral Sustitutorio de la Ordenanza Laboral de 19 de enero de 2.001 (BOE de 24 de febrero de 2.001).

Art. 5º. Absorción. Las mejoras concedidas en este Convenio absorberán los pluses y gratificaciones voluntarias concedidas por las empresas, respetándose en todo caso las diferencias que puedan existir de ser mayor la mejora comparada con el represente Convenio en su totalidad y en cómputo anual.

Art. 6º. Compensación. Las mejoras que por disposición legal, o reglamentariamente pudieran establecerse a partir de la fecha de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia, podrán absorber en cómputo anual las que en él se fijan.

Art. 7º. Garantía personal. Todas las condiciones económicas, y de cualquier índole, contenidas en el presente Convenio estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones implantadas en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas para el personal en cómputo anual total, en relación con las recogidas en el presente Convenio, subsistirán como garantía personal para los que vengan gozando de ellas. Se exceptúan de compensación y absorción aquellas condiciones económicas establecidas por las empresas y que impliquen u obedezcan a contraprestaciones de trabajos realizados por los trabajadores que no correspondan a las obligaciones propias de su categoría profesional.

Art. 8º. Comisión Paritaria. Con el fin de efectuar el seguimiento del presente convenio y dilucidar las posibles dudas que pudieran producirse en su interpretación, se constituye una Comisión Paritaria. Estará formada por miembros de las Asociaciones Patronales y Centrales Sindicales firmantes del convenio en igual proporción, no pudiendo sobrepasar dicha comisión el número de seis personas por cada una de las partes Patronal y Sindical.

La Comisión Paritaria del Convenio asumirá con respecto a los temas sindicales y de Salud Laboral en las Empresas, las siguientes funciones:

- El estudio de los Problemas de Salud Laboral en el Sector del Transporte de Viajeros por Carretera. La realización de Estadística y relaciones con la Administración Laboral competente en materia de Salud Laboral.

- Resolución de las controversias que puedan surgir en materia de conciliación de la vida laboral y personal.

- Emitir informe cuando se produzcan controversias respecto a la distribución de la jornada de los trabajadores y trabajadoras que acceden a la jubilación parcial.

- Organización de cursos formativos y revisiones médicas necesarias para los trabajadores. Elaborará los criterios a seguir, en materia de planes de prevención, mapa de riesgos, etc., para someterlos a estudio en el seno de la C.P. y proponer su aplicación.

- Ejercerá una labor de estudio y vigilancia sobre las modalidades y estructura de contratación en el Sector. Así mismo, tendrá la facultad de intermediación, a instancia de parte, con carácter previo a la denuncia ante la Administración o Tribunales Laborales, cuando se presuma la existencia de fraude de Ley. Esta consulta no tendrá el carácter obligatorio previo, a la denuncia o demanda, ante la Inspección de Trabajo y Asuntos Sociales o Juzgado de lo Social. En caso de modificaciones de la vigente legislación y normativa, en materia de contratación, la Comisión Paritaria procederá a la adecuación del presente convenio con respecto a la normativa legal.

- Visar los Planes de Formación en su ámbito.

- Resolverá cualquier otra solicitud de mediación o interpretación que se le proponga en un plazo máximo de 30 días desde la fecha de reunión.

- Se reunirá a petición de cualquiera de las partes siempre que se solicite por escrito, y dentro de los 10 días siguientes a la petición.

- Para que los acuerdos de la Comisión Paritaria tengan eficacia y validez, éstos deberán ser respaldados por la mayoría de cada una de las Representaciones: Empresarial y Sindical, en tales casos gozaran de plena eficacia jurídica, siendo vinculante para ambas partes y de aplicación inmediata.

- La dirección de la empresa deberá comunicar por escrito a los trabajadores/as, ó a sus representantes y a la Comisión Paritaria el inicio del periodo de consultas para el procedimiento de inaplicación del Convenio regulado en el artículo 82.3 del ET.

- Intervendrá a petición de cualquiera de las partes afectadas, en caso de desacuerdo en las modificaciones sustanciales colectivas de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo y en los supuestos de inaplicación de este convenio. En cuyo caso dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.

- Tendrá conocimiento y resolverá de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del convenio, con carácter preceptivo previo al planteamiento formal del conflicto colectivo en el ámbito de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos o ante el órgano judicial competente. Si no se resuelve en el plazo de 10 días desde la solicitud se considerara vista sin acuerdo.

- Tendrá conocimiento sobre la apertura de negociaciones en caso de convenio de empresa.

A los efectos de cualquier notificación escrita que, cualquier empresa o trabajador, deseen remitir a la Comisión Paritaria, se reproducen los domicilios de las distintas partes que configuran la citada Comisión:

• Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de U.G.T. País Valencia (FSMC UGT PV): Valencia, C/ Arquitecto Mora, 7-5º (teléfono 96 388 40 40, fax 96 388 40 49).

• Federación de Servicios la ciudadanía de CC.OO. País Valencia (FSC CCOO PV): Valencia, Pl. de Nápoles y Sicilia 5-2º (teléfono 96 388 21 50, fax 96 388 21 03)

• ADIVA: Valencia, C/ Matemático Marzal, 1 (teléfono 96 394 43 35, fax 96 394 43 37).

• UVATRA: Valencia, C/ Menéndez Pidal 13 (teléfono 96 348 11 68, fax 96 348 09 55).

Artículo 9.- Inaplicación del convenio. Al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se pacta expresamente que aquellas empresas que, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción pretendan descolgarse de la aplicación del convenio con la inaplicación del sistema de remuneración y cuantía salarial, o de cualquier otra materia contemplada por el citado precepto 82.3 del ET, que las mismas habrán de comunicar el resultado al que han llegado las partes tras el correspondiente periodo de consultas a la Comisión Paritaria del Convenio y seguir los trámites y procedimiento fijado en el citado precepto para lo cual aportarán la documentación necesaria en aras de comprobar la objetividad de la actuación empresarial. Que será al menos la misma que la requerida para los supuestos de despidos colectivos.

De no producirse acuerdo cualquiera de las partes podrá acudir a la Comisión Paritaria del Convenio, que mediará entre las partes siguiendo lo establecido en las funciones de dicha Comisión, la cual dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse al respecto, a contar desde que la discrepancia fuese planteada.

En caso de discrepancia entre las partes, las mismas deberán acudir al Tribunal de Arbitraje Laboral (TAL CV) a los procedimientos que en cada momento estén vigentes para la solución de las controversias.

En el caso que no se alcance un acuerdo en la mediación, las partes se someterán a un arbitraje, ante el TAL, con el objeto de resolver de forma efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos.

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

El acuerdo alcanzado o arbitraje dictado en su caso, deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Sector.

En todo caso y en lo previsto expresamente en el presente artículo regirá lo dispuesto por el articulo 82.3 y concordantes del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Articulo 10º. Resolución de conflictos colectivos. Ambas partes se adhieren al Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales suscrito por las Confederaciones Patronales CIERVAL Y CEPYME C.V., y las Confederaciones Sindicales U.G.T. P.V. y CC.OO. P.V., el 19/05/2010 para solucionar de forma extrajudicial los conflictos colectivos, y sucesivos que se puedan suscribir.

Todos los trabajadores y trabajadoras sujetos al ámbito de aplicación de este convenio, en lo no regulado en el mismo, se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral vigente.

CAPITULO II.- Condiciones económicas

Art. 11º.Salario base. Es la retribución fijada por unidad de tiempo. Los valores correspondientes a cada categoría profesional, quedan fijados en las tablas anexas al presente convenio.

Art. 12º. Complemento Personal Consolidado. Como consecuencia de la extinción del anterior complemento personal de antigüedad, así como por la congelación de sus importes en forma establecida en convenios anteriores, las cantidades correspondientes a cada categoría Profesional pasarán a denominarse Complemento Personal Consolidado, el cual mantendrá indefinidamente los valores, solo para aquellos trabajadores que consolidaron tal derecho por aplicación de la extinta Ordenanza Laboral.

Art. 13º. Complemento Salarial por puesto de trabajo.

PLUS IDIOMAS.- Se establece un complemento personal, por idiomas extranjeros, utilizados en el trabajo, siempre que el puesto de trabajo necesite de dichos idiomas a criterio de la empresa y además siempre que el trabajador o la trabajadora, acredite sus conocimientos lingüísticos mediante certificación suficiente que lo capacite. La cuantía de dicho plus, se establece para el año 2017 en la suma de 30,23 euros, al mes.

PLUS COBRANZA CONDUCTOR PERCEPTOR.- Cuando el Conductor Preceptor desempeñe, simultáneamente, las funciones de conductor y cobrador durante la prestación del servicio, percibirá además de la retribución correspondiente a su categoría, un complemento salarial por puesto de trabajo, cuya cuantía para el año 2017, será de 6,50 € por cada día que se realicen ambas funciones.

PLUS DE NOCTURNIDAD.- Las horas comprendidas entre las 22 y las 06 horas, tendrán la consideración de nocturnas y se retribuirán el año 2017 en la cantidad resultante de la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario Base Mensual x 12 x 10}}{\text{Jornada Anual Convenio x 100}}$$

A partir del 1 de enero de 2018:

$$\frac{\text{Salario Base Mensual x 12 x 15}}{\text{Jornada Anual Convenio x 100}}$$

A partir del 1 de enero de 2019:

$$\frac{\text{Salario Base Mensual x 15 x 15}}{\text{Jornada Anual Convenio x 100}}$$

Art. 14º. Complemento Salarial de vencimiento supra-mensual.

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- Los trabajadores y trabajadoras sujetos al presente convenio, tendrán derecho a percibir tres gratificaciones extraordinarias: Verano, Navidad y marzo. Estas gratificaciones serán abonadas: el 30 de junio, el 22 de diciembre y junto a la mensualidad de marzo, respectivamente. Asimismo, e independientemente de la fecha para su abono, las citadas gratificaciones irán siendo adquiridas por el trabajador de la siguiente forma:

- Marzo, por el período trabajado durante el año anterior.
- La de verano, por el período-interanual-trabajado entre el 1 de julio y el 30 de junio.
- Navidad, por el período trabajado en el mismo año natural.

• Cada gratificación extraordinaria, consistirá en una mensualidad de Salario Base más el Complemento personal consolidado.

• Las pagas extraordinarias se abonarán de conformidad con los valores correspondientes a la tabla salarial vigente a la fecha que deben abonarse.

• Las empresas podrán prorratear las gratificaciones extraordinarias bajo acuerdo con los trabajadores.

Art. 15º. Complementos Extra saláriales.

Estos conceptos se incrementarán siguiendo los mismos criterios que los conceptos salariales regulados en el artículo 16.

COMPLEMENTOS EXTRA SALARIALES COTIZABLES

PLUS DISTANCIA.- El plus distancia se abonará según la legislación vigente a razón de 0,26 euros/Km.

QUEBRANTO DE MONEDA.- El quebranto de moneda se abonará por las empresas, a razón de 1,18 euros en el 2017, por día de trabajo, para aquellos trabajadores y trabajadoras que efectúen recaudaciones en metálico inferiores a 700 diarios; 1,86 euros en el 2017, por día trabajado, para aquellos trabajadores y trabajadoras que efectúen recaudaciones en metálico superiores a la cifra indicada.

COMPLEMENTOS EXTRA SALARIALES NO COTIZABLES

DIETAS DE RUTA.- Los trabajadores que salgan de su Residencia Laboral por causas de servicio, tendrán derecho a la percepción de una indemnización por los gastos que se le originen con motivo de la prestación del mismo, y que tendrá la consideración de «Dieta».

- Dará derecho al percibo de dieta completa la realización de un servicio que obligue a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia laboral.
- Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida y/o la parte de la cena, cuando el servicio realizado obligue a efectuarlas fuera de la residencia laboral.
- La parte de la dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá, cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia laboral. No obstante la empresa podrá abonar directamente los gastos de las dietas discrecionales correspondientes al alojamiento y al desayuno que deban realizar los trabajadores en el ejercicio de los servicios asignados por la empresa.
- Los servicios discrecionales de un día de duración devengarán la dieta, en su caso, de los servicios regulares nacionales.
- Cuando las empresas que realizan servicios de refuerzo a un regular de otra empresa, cobrarán la dieta como si fuera discrecional.
- El personal de taller percibirá la dieta discrecional o «a gastos pagados».
- Cuando por cualquier circunstancia en los servicios discrecionales, la cantidad destinada para alojamiento y desayuno no sea suficiente para cubrir dichos gastos, las empresas se harán cargo de la diferencia si existe el conocimiento previo por parte de la empresa.

No obstante a lo anterior, cuando por motivos del servicio, el trabajador tenga que realizar el gasto de comida o cena, sin salir del lugar de residencia laboral, percibirá como compensación lo estipulado para comida o cena de regular nacional.

- Las condiciones horarias para el abono de este gasto, serán las que se vengan aplicando o las que se puedan negociar en el seno de las empresas.

El importe correspondiente al año 2017, para cada tipo de dieta se fija en las siguientes cantidades:

SERVICIOS DISCRECIONALES DE MÁS DE UN DÍA DE DURACIÓN:	
Discrecional Nacional:	
Completa	65,74€
Comida	20,34€
Cena	20,34€
Pernoctación y desayuno	25,06€
Discrecional Internacional:	
Completa	107,66€
Comida	33,29€
Cena	33,29€
Pernoctación y desayuno	41,08€
SERVICIOS REGULARES:	
Regular Nacional:	
Completa	41,73€
Comida	12,21€
Cena	12,21€
Pernoctación y desayuno	17,31€
Regular Internacional:	
Completa	87,33€
Comida	26,78€
Cena	26,78€
Pernoctación y desayuno	33,77€

Art. 16º. Incremento y Revisión Salarial.

INCREMENTO AÑOS 2017, 2018 y 2019

Para el año 2017: Se pacta un incremento del 2%.

Para el año 2018: Se pacta un incremento mínimo garantizado del 1,8%. Se garantiza un incremento del IPC real del año anterior a 31 de diciembre de 2017. Siempre que este sea superior al 1,8%

Para el año 2019: Se paca un incremento mínimo garantizado del 2%. Se garantiza un incremento del IPC real del año anterior a 31 de diciembre de 2018. Siempre que este sea superior al 2%

Si el IPC real del año anterior fuese inferior en un punto, al inicialmente pactado, la Comisión Paritaria se reunirá para tratar la situación

CONDICION COMUN PARA LOS AÑOS 2017 y 2018

Son excepciones a lo regulado en los párrafos precedentes del artículo, las siguientes:

1. COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO.- dicho concepto permanecerá congelado, sin incremento ni revisión; en la forma indicada en Art. 12 del presente convenio y por derivación de convenios precedentes; de forma indefinida.

2. DIETAS:

Estarán sujetas al mismo incremento que el pactado para los salarios en el artículo 16.

• El diferencial entre el valor de la dieta "completa", después y antes de la aplicación del incremento antes descrito, se distribuirá entre las distintas partes que componen la dieta completa de la siguiente forma: 44 % del incremento a la pernoctación y desayuno, 28 % a la comida y el 28 % restante a la cena.

Art. 17º. Atrasos de los incrementos del Convenio. La actualización de los valores de los conceptos económicos, excepto las dietas que se regirán según lo pactado en el articulo anterior, fijados en el presente convenio, se realizará en la nómina siguiente, una vez transcurridos 30 días de su firma. El abono de los atrasos, en un plazo máximo de 1 meses desde la fecha de publicación en el «B.O.P.».

CAPITULO III.- Jornada laboral y vacaciones

Art. 18º. Jornada laboral, condiciones comunes.

18.1.- Jornada anual: Será de 1.768 horas durante la vigencia de este convenio. Se garantiza una Jornada mínima diaria de 6 horas.

18.2.- Valor de la Hora Ordinaria: Estará reflejada en las tablas salariales anexas al convenio.

18.3.- Horas Extraordinarias: Tendrán el carácter de extraordinarias aquellas horas que excedan de los distintos cómputos de aplicación a cada trabajador, así como las trabajadas en descanso semanal regulados en el Art. 19.4 o fiesta abonable. No se considerarán extraordinarias aquellas horas que se compensen por tiempos de descanso. En caso de abono el valor de las horas extras, será el indicado en las tablas salariales anexas del convenio.

Se acuerda equipar el valor de la hora extraordinaria al resultante de la formula, (salario mensual de cada categoría*15)/jornada anual. Esta equiparación se realizará gradualmente del siguiente modo:

2017, incremento del convenio mas el 25% de la diferencia entre el resultante de la formula y el de la hora extraordinaria. Será de aplicación a partir de la publicación del convenio o del 1 de enero de 2018 como muy tarde.

2018, incremento del convenio mas el 33% de la diferencia entre el resultante de la formula y el de la hora extraordinaria.

2019, incremento del convenio mas el 50% de la diferencia entre el resultante de la formula y el de la hora extraordinaria.

El 31 de diciembre de 2019, se equipara el valor de la hora extra al de la hora ordinaria.

Durante el año 2017, este concepto no generará atrasos.

Horas Estructurales: Se considerarán horas extras estructurales, las que se realicen como consecuencia de servicios imprevistos, cambios de turno, así como las que se realicen para finalizar los viajes, por retrasos en los servicios, preparación de vehículos y de la documentación de los mismos que estén iniciados antes de la finalización de la Jornada Ordinaria de trabajo, y con el límite máximo establecido legalmente.

18.4.- Compensación de Horas Extras por tiempos equivalentes de descanso: Las horas extras se podrán compensar por tiempos de descanso equivalentes o abonar económicamente, de forma indistinta. Si las horas no se compensasen por descanso en un plazo de ocho semanas, serán retribuidas en la nómina inmediata.

- Las compensaciones o abono de las horas extras, se realizará desde el principio de la no discriminación.

- En todo caso la compensación en tiempo de descanso se concederá en jornadas completas, a razón de 8 horas por día, y se preavisará para su disfrute, con 24 horas de antelación.

- Bajo acuerdo escrito, las horas extras se podrán compensar en días contiguos a las vacaciones; en ese caso los plazos de devolución se ajustarán a lo mutuamente pactado.

- Las horas que excedan de fracciones completas de ocho horas, serán abonadas en la nómina siguiente del término del plazo de su compensación.

18.5.- Información Horas Extras: En cumplimiento del R.D. 1561/95 y del E.T., se entregará copia de las horas extras realizadas por la plantilla, a los Representantes de los Trabajadores.

18.6.- Calendario Laboral: Cuando las empresas elaboren los calendarios laborales, que serán expuestos en lugares visibles de los centros de trabajo, se deberá consultar a los Representantes de los trabajadores acerca de las características y confección definitiva de los mismos, según disposición adicional tercera del Real Decreto 1561/95.

El Calendario contendrá los siguientes datos mínimos:

- Distribución de la Jornada Ordinaria.
- Distintas modalidades de Jornada (turnos, intensiva, partida).
- Fiestas Locales, de Comunidad y Nacionales.
- El Calendario deberá estar sellado y firmado por la dirección de la empresa, así como entregado, con acuse de recibo, a los Representantes de los Trabajadores.

18.7.- Vacaciones: Todo el personal al servicio de las empresas comprendidas en el presente Convenio, tendrá derecho al disfrute de un período anual de vacaciones, de 35 días naturales o 25 laborables computados a razón de cinco días por semana, y sin computar festivos (en ningún caso podrán ser menos de 35 días naturales), abonados con arreglo a las retribuciones que se perciban en la Jornada normal. Se consideran jornada normal al menos los siguientes conceptos: El salario base, el complemento personal consolidado y los complementos de puesto de trabajo regulados en el artículo 13.

Los trabajadores y las trabajadoras propondrán en cada empresa un calendario rotativo para el disfrute de las vacaciones, teniendo siempre en cuenta que queden debidamente atendidos los servicios que presta la empresa. Dicho calendario deberá fijarse en el primer mes de cada año y comunicarse a la empresa para su acuerdo y posterior organización de los servicios.

Cuando el periodo de vacaciones fijado 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 articulo 48.4 y 48 bis del E.T. se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o 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 al que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibiliten al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que correspondan, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Cuando se trate de trabajadores y trabajadoras cuyo contrato haya durado menos de un año por mutuo acuerdo; la empresa podrá compensar en metálico las vacaciones no disfrutadas.

Las vacaciones fijadas en el presente convenio, podrán fraccionarse en un máximo de dos períodos. Disfrutándose el mayor de ellos preferentemente entre el 1 de junio y el 15 de septiembre.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, disfrutaran de un día de libre disposición, en la fecha que de mutuo acuerdo se fije por la empresa y el trabajador afectado.

Como fecha limite, el 30 de noviembre de cada año, este día de libre disposición deberá estar concedido o fijado su fecha de disfrute.

Articulo 18.8. Jornadas festivas: Si la jornada realizada los días festivos es de menos de 8h, computarán siempre a todos los efectos al menos por 8h de trabajo. Si es superior, siempre por una hora más de las efectivamente realizadas.

Art. 19º. Jornada, condiciones específicas. En el presente artículo se regulan las condiciones específicas de Jornada que son de distinta aplicación para Conductores y resto de Trabajadores.

19.1.- Trabajo Efectivo: Se considerará en todo caso el tiempo de trabajo efectivo aquél en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, sus pasajeros o su carga.

Serán de aplicación al tiempo de trabajo efectivo la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y los límites establecidos para las horas extraordinarias en su artículo 35.

19.2.- Tiempo de Presencia: Se considerará tiempo de presencia aquél en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares.

- Los tiempos de presencia no podrán exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en un período de referencia de un mes y se distribuirán con arreglo a los criterios que se pacten en el seno de las empresas y respetando los períodos de descanso entre jornadas y semanal propios de cada actividad.

- Las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo ni para el límite máximo de las horas extraordinarias.

- Salvo que se acuerde su compensación con períodos equivalentes de descanso retribuido, se abonarán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.

19.3.- Cómputo de Jornada: Para los conductores el cómputo de la Jornada se realizará en período cuatri-semanal de 160 horas. Para el

resto de los trabajadores el cómputo de Jornada será de 40 horas semanales.

19.4.- Descansos Semanales: Serán dos descansos semanales. En el caso de los conductores se podrán conceder los dos descansos semanales en promedio cuatri-semanal, siempre que se garantice un día de descanso semanal mínimo.

Las empresas, de acuerdo con los trabajadores y sus representantes elaboraran un cuadro anual de descansos semanales en el que se ha de contemplar la rotatividad del disfrute de Domingos y Festivos de forma equitativa.

19.5.- Documentación de la Jornada diaria: En el seno de las Empresas se elaborará un parte de trabajo que refleje todos los datos de la jornada realizada por el Trabajador. La empresa acusará recibo de entrega del parte sin que esto suponga conformidad con el mismo.

19.6.- Descanso entre jornadas: El descanso mínimo entre jornadas será de 12 horas. Para los conductores será de 11 horas, pudiéndose reducir hasta 9 horas durante tres días semanales, siempre que la diferencia hasta las 11 h. se compense en tiempo de descanso antes del final de la semana siguiente.

19.7.- Tiempos máximos de conducción: No se podrá conducir ininterrumpidamente más de 4 h. y media, deberá producirse una pausa mínima de 45 min., fraccionables en períodos de descanso no inferiores a 15 el primer periodo y 30 el segundo. Estas pausas no forman parte del descanso entre jornadas. La jornada máxima de conducción será de 9 h. diarias, excepcionalmente se podrá llegar a las 10 h. en 2 días semanales y 90 h. bisemanales.

19.8.- Fraccionamiento de Jornada:

Al personal de conducción y acompañamiento del vehículo, la jornada diaria se podrá fraccionar hasta 4 horas cumpliendo las siguientes condiciones:

1. El descanso entre jornadas será de 11 horas diarias.

2. Los tiempos de descanso inferiores a 1 hora se considerarán Jornada Ordinaria o Tiempo de Presencia.

3. La jornada tendrá un máximo de dos fraccionamientos, para los trabajadores contratados a tiempo completo, y solamente uno cuando el contrato sea a tempo parcial, salvo para los Auxiliares de ruta (acompañantes de transporte escolar).

- Cuando no se utilice el fraccionamiento múltiple de jornada se aplicará la legislación vigente en materia de descanso mínimo entre jornadas.

- En servicios discrecionales los conductores y conductoras consignarán en el parte de trabajo el horario del fraccionamiento de jornada, considerándose siempre que no se realice en el centro de trabajo o domicilio del conductor o conductora como tiempo de presencia, computándose hasta un máximo de 6 horas de disponibilidad.

- En ningún caso se considerarán tiempos de descanso los fraccionamientos en que, el conductor, no tenga a su libre disposición estos períodos.

- No se considerará descanso los períodos destinados a comida en ruta, ni en los que el conductor, por orden de la empresa, deba permanecer en vigilancia del vehículo.

- A petición de parte, las discrepancias en la interpretación de los fraccionamientos de jornada, que pudieran surgir entre empresa y conductor, podrán elevarse a la mediación de la Comisión Paritaria del Convenio. Caso de solicitar la intervención de la Paritaria, y mientras no se produzca resolución escrita o se excedan los plazos previstos en el art. 8 del presente convenio para que la Comisión Paritaria emita su opinión, no se podrá utilizar la vía Judicial o Administrativa.

4. En los servicios de varios días de duración y que impliquen pernocta, se garantizara el abono de, como mínimo, 8 horas de trabajo efectivo, excepto los días de salida y llegada que se estará a lo efectivamente trabajado. En este tipo de servicios no se podrán computar como descanso ninguno de los días en los que el trabajador o la trabajadora este fuera de su domicilio o residencia habitual.

19.9.- Inicio y Término de Servicio: La jornada de trabajo en los transportes regulares de uso general, que discurran dentro del continuo urbano o Área Metropolitana de Valencia, podrá iniciarse o finalizarse bien en los centros de trabajo o en alguna de las paradas efectuadas por los servicios, siempre que se realice en la misma ciudad o municipio.

CAPITULO IV.- Empleo y Formación Profesional

Art. 20º. Censo de trabajadores. Las empresas entregarán a los representantes de los trabajadores los TC1 y TC2, para el control de la cotización y evolución del empleo, añadiendo los datos relativos a la categoría profesional de cada trabajador y su fecha de ingreso. En garantía de la intimidad personal, se obviarán los datos relativos a las percepciones económicas y cantidades cotizadas.

Art. 21º. Jubilación anticipada. La jubilación anticipada, a los 64 años se efectuará mediante el contrato de sustitución, para aquellos trabajadores que lo soliciten, y de forma obligatoria para las empresas.

Art. 22º. Liquidación y Finiquitos. El recibo de Finiquito de la relación laboral, entre empresa y trabajador, deberá ser conforme al modelo oficial del presente convenio. Las empresas entregarán al trabajador junto con la comunicación de término de la relación contractual, una propuesta de finiquito, para que el trabajador compruebe la corrección del mismo.

Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar la presencia de algún Delegado de personal o Representante Sindical, en el momento de la firma del documento; en ausencia de éstos, de algún trabajador o trabajadora de la empresa. De mediar esta solicitud por escrito, será necesaria la firma de conformidad del representante sindical. Para que la firma del finiquito; bien por término del contrato, bien por renuncia voluntaria del trabajador, o por cualquier otra razón que conlleve la finalización contractual; tenga efectos liberatorios para las partes y acredite la percepción correcta de las cantidades correspondientes, deberá cumplir los requisitos y procedimiento antes descritos.

Para el cálculo y abono, de las partes proporcionales de las Gratificaciones Extraordinarias y Vacaciones no disfrutadas se aplicará el siguiente criterio:

Las vacaciones no disfrutadas, en contratos de duración inferior a 1 año, cuya vigencia esté comprendida entre 2 años naturales, se abonarán computando desde el período de disfrute inmediatamente anterior, de forma que no habría pérdida del derecho al disfrute o retribución, en los supuestos de vacaciones no concedidas en el año natural anterior.

Art. 23º. Formación profesional.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Con la voluntad de mejorar las condiciones de trabajo, así como la mayor calidad del mismo, las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan:

A) Compromiso de fomentar conjuntamente la F.P.

Las partes firmantes coinciden en la importancia que adquiere la formación profesional de los trabajadores y trabajadoras para la mejora de la competitividad y en el espíritu del acuerdo alcanzado por sindicatos y organizaciones empresariales se comprometen a fomentarla conjuntamente. De este modo las empresas aceptarán cualquier solicitud cursada por un trabajador o trabajadora de cambio de turno de trabajo, adaptación de jornada de trabajo o concesión de permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo por cursar con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, previa justificación de estar matriculado en un centro homologado para la obtención de dicho título académico o profesional, comunicando al trabajador la decisión adoptada en función de las necesidades y posibilidades de la empresa, teniendo en cuenta especialmente el número de trabajadores y trabajadoras que simultáneamente soliciten y/o disfruten de alguna de esas prerrogativas. Será requisito “sine qua non” que la

formación profesional que vaya a recibir el trabajador esté, en todo caso, directamente relacionada con su puesto de trabajo.

B) Creación de Comisiones Paritarias de Formación Continua.

Las partes acuerdan la creación de la Comisión de Formación Continua para el desarrollo de las acciones formativas. Dicha Comisión de F.P.C. aprobará su Reglamento de funcionamiento interno (composición, funciones, periodicidad de las reuniones, etc.).

Estará compuesta por 4 miembros titulares (2 por la Federación Empresarial y 2 designados por las Centrales firmantes del Convenio).

Cada una de las partes designará los nombres de sus componentes en un plazo de 15 días, una vez firmado el Convenio Colectivo.

C) Funciones de la Comisión Paritaria de F.P.C.

- Potenciar la iniciativa y el compromiso de inversión para que las empresas mejoren las posibilidades formativas de sus trabajadores y trabajadoras.

- Velara por que se utilizan en su totalidad las bonificaciones de cuotas por formación.

1.- La Comisión Paritaria de F.P.C. elaborará las propuestas de planes formativos, considerando tanto las necesidades de la empresa como de los trabajadores, atendiendo a la equidad en la distribución de los recursos. Y con los siguientes criterios:

• El ámbito de aplicación del plan formativo será el de todo el sector.

• Se elaborará un estudio de necesidades previo a la elaboración del Plan por categorías laborales.

• La comisión de formación atenderá las peticiones y realizara todas las acciones necesarias para que las empresas del sector puedan cubrir sus necesidades de formación del CAP.

• Asegurará la participación de todos los trabajadores y trabajadoras, especialmente de quienes cuentan con menor cualificación, garantizando la igualdad de trato y la ausencia de discriminaciones.

• Impulsará la formación con el fin de remover la segregación horizontal y vertical.

• El Plan atenderá a todos los grupos laborales existentes, indicando las necesidades de cada grupo laboral y/o categoría profesional, desarrollando un itinerario formativo necesario para cada uno.

• Un porcentaje de acciones se destinará a la obtención de Certificados Profesionales o al CNCP.

• El Plan detallará de acuerdo con el RD 395/2007 en su artículo 15 la siguiente información: denominación, objetivos y descripción de las acciones a desarrollar, colectivos destinatarios y número de participantes por acción; calendario previsto de ejecución; medios pedagógicos; criterios de selección de los participantes; lugar previsto de impartición de las acciones formativas y balance de las mismas desarrolladas en el ejercicio precedente

• Se preservará la participación voluntaria de los trabajadores, aunque se establezcan los instrumentos de motivación para potenciar su participación.

• La propuesta atenderá criterios de necesidad, tanto desde el punto de vista de los colectivos destinatarios de la formación, como de las propias acciones formativas.

• Las propuestas elaboradas concretarán la estructura temporal de los planes, su ritmo de aplicación, coherencia entre sus distintas fases y los criterios de evaluación periódica y anual en la aplicación del plan del acuerdo con respecto a sus objetivos.

2.- La Comisión proporcionará la creación de una cartilla profesional en la que se hará constar, a petición propia, las acciones o proyectos formativos en los que ha participado, las acreditaciones obtenidas y cualquier otra circunstancia relativa a su cualificación. Las acciones impartidas por la Empresa automáticamente se incorporarán.

3.- La empresa se compromete a facilitar en la medida de sus posibilidades un periodo de formación inicial, en materia de legislación básica española así como la asistencia a cursos de aprendizaje de español o de la lengua oficial de la Comunitat autónoma dirigidos a trabajadores y trabajadoras inmigrantes.

4. La formación será en jornada de trabajo para la organizada por la Empresa o la requerida para el ejercicio profesional.

La duración diaria de las acciones no deberá superar las 7 h lectivas diarias si se quiere conseguir el objetivo formativo perseguido. No obstante, en aquellos cursos que impliquen el desarrollo de técnicas de trabajo en grupo, destrezas y/o habilidades, podrá ampliarse la duración de los mismos sin sobrepasar la jornada laboral establecida, dado que en estos cursos, por sus especiales características de impartición, la superación de 7h no supone un obstáculo del objetivo formativo perseguido.

Así mismo, la obligatoriedad de efectuar pruebas de evaluación (examen) para determinar el nivel de aprendizaje de los empleados tras la realización del curso, quedará reducida a aquellos programas que por su especial relevancia así lo requieran, independientemente de la duración del curso, de los cuales se dará información a la Comisión de Formación. Será requisito imprescindible avisar al inicio del curso a los empleados asistentes, que dicha acción formativa será evaluada y la modalidad del examen.

5.- Retribución de las horas de formación, en el caso del CAP, como tiempo de trabajo o compensación en tiempo libre será del 100% de la duración del mismo.

6.- La Comisión estudiará las solicitudes de los Permisos Individuales de formación, estableciendo criterios sobre: condiciones de acceso, número de permisos al año o porcentaje de la plantilla que puede disfrutarlo en un mismo periodo, priorizando el acceso a personas menos cualificadas, evitando discriminaciones por actividad o tipo de contrato y estableciendo fórmulas de arbitraje en caso de discrepancias.

7.- De conformidad con el articulo 23 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador o trabajadora tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un titulo académico o profesional.

Art. 24º. Contratación y período de prueba. La duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los Técnicos Titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores y trabajadoras, independientemente del número de trabajadores que tenga la empresa.

24.1.- CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

En los trabajos de carácter estacional intermitente o cíclico, no se utilizará el contrato eventual por circunstancias de la producción sino el contrato indefinido de fijos discontinuos.

De conformidad con lo dispuesto por la legalidad vigente que regula este tipo de contratos, éstos tendrán por objeto atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa; y dadas las características especiales del sector, la duración de estos contratos se modifica en el siguiente sentido:

- Su duración no podrá ser superior a 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento de la contratación inicial.

- En caso de que se concierte por un plazo inferior a los 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes por una única prorroga, sin que la duración total del contrato pueda exceder del precitado plazo máximo.

- A la finalización del contrato, por expiración del tiempo convenido, el trabajador percibirá una indemnización consistente en 1 día por mes de duración del contrato.

- Se especificará la causa concreta por la que se realiza el contrato.

- Los contratos de esta naturaleza -que estén en vigor en el momento de la firma de este convenio- podrán prorrogarse hasta el límite máximo previsto en este artículo.

24.2.- CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA POR OBRA O SERVICIO. La duración máxima de dicho contrato no podrá ser de más de 2 años, y a su finalización si el trabajador o trabajadora no adquiriere la condición de trabajadores fijos de empresa, recibirá una indemnización de 1 día de salario por cada mes trabajado.

24.3.- CONTRATO FIJO-DISCONTINUO. Dada la particularidad de algunos servicios, por tener una actividad estacional o cíclica, las partes acuerdan establecer la regulación de los contratos de trabajo de carácter fijo-discontinuo de conformidad con las siguientes características:

1. Se considerará trabajador fijo-discontinuo aquel trabajador o trabajadora que se contrata para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen y actividad normal de trabajo en la empresa, durante periodos de actividad con inicio y duración inciertos, y que no completen la jornada anual establecida en el convenio.

2. La prestación de servicios de los fijos discontinuos irá en función de las necesidades productivas de las empresas, debiéndose fijar en el contrato el mes de previsible comienzo y final de cada periodo o ciclo estacional de producción.

3. La empresa, dentro del mes previsible de inicio de la campaña fijada en contrato deberá preavisar o llamar a los trabajadores que necesite con una antelación mínima de 15 días, una vez iniciada la prestación de servicios y conforme la empresa en función de sus necesidades productivas requiera más trabajadores, éstos deberán ser llamados con una antelación mínima de 3 días.

4. Si un trabajador o trabajadora fuese llamado/a para prestar sus servicios y no acudiese a trabajar, ni justificase con posterioridad y debidamente dicha ausencia, salvo causa de fuerza mayor, se entenderá que renuncia a su puesto de trabajo causando baja voluntaria automáticamente, extinguiéndose su contrato de trabajo con la empresa. El trabajador o trabajadora que al ser llamado/a estuviese prestando servicios en otra empresa, y justifique dicha circunstancia debidamente y con antelación suficiente, se le concederá un nuevo plazo de preaviso a los efectos de que pueda extinguir o suspender su relación con la otra empresa cumpliendo con los plazos de preaviso correspondientes, y ello sin perjuicio de la empresa pueda llamar a los trabajadores o trabajadoras siguientes en la lista de llamamiento. Si el trabajador o trabajadora no se presentase después del nuevo plazo de preaviso causara baja voluntaria automáticamente extinguiéndose su contrato de trabajo a todos los efectos.

5. El orden de llamada de los trabajadores y trabajadoras contratados bajo esta modalidad contractual se realizara de conformidad con las necesidades productivas de la empresa en función de la antigüedad en la contratación y categoría y por secciones productivas de la propia empresa, produciéndose el cese en sentido inverso conforme vaya descendiendo la actividad productiva para la que fueron contratados. De las listas u orden de llamamiento se entregara copia a los representantes de los trabajadores.

6. Los trabajadores y las trabajadoras fijos-discontinuos que superen durante dos campañas consecutivas o tres en cuatro años el 80% de la jornada a tiempo completo adquirirán la condición de trabajadores a tiempo completo. Para poder comprobar si se cumplen dichos porcentajes la empresa entregara copia mensual de la jornada realizada por el personal fijo discontinuo a los representantes de los trabajadores o delegados sindicales con representación en la empresa.

7. La retribución de estos trabajadores y trabajadoras incluirá en la misma la parte proporcional de pagas extras, descanso semanal, festivos y vacaciones en relación al salario anual del fijo continuo de la respectiva categoría profesional.

En lo no previsto por el convenio será de aplicación el Art.15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- Los contratos a tiempo parcial podrán ser de duración indefinida o determinada en los supuestos en que legalmente se permita esta modalidad de contratación excepto para los contratos de formación.

- Se establece como limite los 80% de la jornada ordinaria de trabajo efectivo fijada en el presente Convenio para cada año de su vigencia a tiempo completo, incluidas las horas complementarias.

- El contrato deberá formalizarse por escrito y en el mismo deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana o al año contratadas y su distribución de manera orientativa, sin que en el supuesto de que si la horas a realizar al día son cuatro o menos se pueda fraccionar dicha jornada.

- El personal contratado a tiempo parcial tendrá los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores y trabajadoras de la empresa, salvo en las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

• El número de horas complementarias que los trabajadores contratados a tiempo parcial podrán realizar en el caso que así se haya pactado en el contrato de trabajo, no podrá superar en ningún caso el 30% de las horas ordinarias objeto del contrato de trabajo.

• El total de horas complementarias pactadas se distribuirá proporcionalmente por trimestres contados desde el inicio del contrato. Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, podrán transferirse al siguiente trimestre hasta un 30% de las horas no consumidas en el anterior. No podrán transferirse horas complementarias no realizadas en años naturales distintos, ni las transferidas en trimestre anterior, salvo pacto en contrario.

• En todo caso la realización de horas complementarias deberá pactarse expresamente con el trabajador, constituyendo un pacto especifico respecto al contrato de trabajo, debiéndose de formalizar por escrito, recogiéndose el numero de horas, su distribución y la forma de realizarlas dentro de los limites fijado en el Convenio, en todo caso para la realización de las horas complementarias se preavisara al trabajador con 7 días de antelación.

• Se irán consolidando el 20% de la media de las horas complementarias realizadas trianualmente. A la finalización de cada trienio, el empresario entregará al trabajador una certificación con la jornada a consolidar, la cual operará automáticamente, salvo oposición expresa del trabajador.

• Si durante tres años seguidos el trabajador superase el 80% de la Jornada establecida en el convenio, incluidas las horas complementarias, el trabajador adquirirá la condición de trabajador a tiempo completo.

• La empresa, antes de contratar a un trabajador a jornada completa deberá de ponerlo en conocimiento de los trabajadores contratados a tiempo parcial, para que en el caso de que alguno estuviese interesado pudiera modificar su jornada de parcial a completa. En el caso de que existiesen varios trabajadores que quisieran realizar la modificación tendrá preferencia el de mayor antigüedad.

• La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrara día a día y se totalizará mensualmente entregando al trabajador, junto al recibo de su salario, copia del resumen de todas las horas tanto ordinarias como complementarias,

• Se entregará, trimestralmente a los representantes de los trabajadores (delegados de personal o comités de empresa) copia resumen de las horas complementarias realizadas por cada uno de los trabajadores, así como copia del acuerdo sobre horas complementarias y consolidación de Jornada.

• Regirá como supletoria la regulación legal de este tipo de contratos prevista por el Art. 12 del Estatuto de los Trabajadores.

• En aras a la creación de empleo las empresas afectadas por el presente convenio, no podrán contratar conductores a tiempo parcial que sumando las horas realizadas entre la primera empresa de procedencia y la segunda objeto del contrato parcial, superen la jornada establecida en el presente convenio o no cumplan lo establecido en el real decreto 1561/1995 y el reglamento Europeo 561 sobre jornada de trabajo y tiempo de descanso.

24.5.- CONTRATO DE RELEVO O JUBILACIÓN PARCIAL. Mientras la legislación laboral lo permita, las empresas atenderán la petición de acceso a la situación de jubilación parcial de todos aquellos trabajadores que cumpliendo los requisitos legales para ello y teniendo, como mínimo 6 años de permanencia en la empresa, manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la misma. Ello estará supeditado a la existencia y disposición de un trabajador o trabajadora con la calificación adecuada para sustituir al que se jubila parcialmente.

Además, con el fin de promover el rejuvenecimiento de las plantillas actuales, así como la adopción de las mismas a las nuevas tecnologías, manteniéndose o incrementando en la medida de lo posible el actual volumen de empleo en las empresas del sector, ambas partes acuerdan el establecimiento de un PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL, con vigencia hasta el 31-12-2018 para que todos aquellos trabajadores que reúnan los requisitos legales para ello, puedan acceder si lo desean a la jubilación parcial mediante contrato de relevo, en los términos y condiciones regulados en la normativa vigente antes del

01-01-2013. Por tanto, la redacción del presente artículo, en las condiciones fijadas para el contrato de relevo y jubilación parcial, responde al régimen transitorio regulado por el articulo 8 y Disposición Final Quinta del Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de Marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

Los criterios para la jubilación parcial serán los siguientes:

1. El trabajador o la trabajadora preavisará a la empresa de su intención de jubilación parcial con 45 días de antelación mínima a la fecha de su jubilación. Una vez comunicado el preaviso, el trabajador o la trabajadora cubrirá ante el INSS el trámite previo de su solicitud, y una vez reciba de este Organismo la conformidad respecto del cumplimiento inicial de los requisitos exigidos legalmente, lo pondrá en conocimiento de la empresa para que proceda realizar los tramites correspondientes para la jubilación.

2. Las peticiones de jubilación parcial se atenderán, en primer lugar por riguroso orden de entrada, en segundo término por mayor edad del solicitante, y en última instancia por antigüedad en la empresa. En todo caso, si no existiese trabajador o trabajadora cualificado para sustituir al prejubilado, el empresario lo notificara por escrito al interesado, aplazándose la jubilación hasta el momento en que exista trabajador cualificado profesionalmente para la sustitución.

3. La jubilación se efectuará entre el 25% y 75% de la jornada, a elección del trabajador dentro de las necesidades de la empresa. También podrá ser del 85 % de la jornada si el trabajador o la trabajadora y la empresa cumplen los requisitos del articulo 166.c) de la Ley General de Seguridad Social. El trabajador o la trabajadora comunicará a la empresa cualquier incidencia que pudiera surgir (enfermedad, cambio de domicilio, etc.), así como preavisará con 1 mes de antelación la fecha en que acceda a los 65 años de edad o se vaya a solicitar el pase a la jubilación total. El tipo de jornada a realizar por el trabajador o trabajadora relevado será la misma que venia desarrollando antes de acogerse a la jubilación parcial, salvo por necesidades del servicio y durante el menor espacio de tiempo posible. A tal fin la empresa y el trabajador o la trabajadora podrán pactar libremente que, el periodo de trabajo a desarrollar hasta la jubilación completa, se desarrolle de forma concentrada en un solo año –sea cual fuere el numero de años que deba de permanecer en jubilación parcial- respetando en todo caso la cotización mensual distribuida, de forma que cotice en idénticas condiciones que si trabajara cada año su parte proporcional de jornada. De este modo la jubilación parcial alcanza su máxima virtualidad en tanto que permite al trabajador o trabajadora mantener su actividad hasta agotar el periodo de trabajo concentrado (sin largos periodos de inactividad siempre perjudiciales), y a la empresa la mejor organización del trabajo, evitando de ese modo las disfunciones que se producen en la práctica. Así se combinan necesidades de la empresa, interés del trabajador o trabajadora y respeto escrupuloso a la normativa de la Seguridad Social, cuya recaudación no oscila un ápice por realizar todo el trabajo concentrado en el primer año de jubilación parcial.

4. Al objeto de conciliar que la prestación y distribución de la jornada se realice con criterios razonables para la organización del trabajo en las empresas y en lo posible de las necesidades del trabajador o trabajadora, ambos pactaran la formula a aplicar, siendo necesario en caso de desacuerdo acudir a la comisión paritaria.

5. La retribución correspondiente a la Jornada anual a trabajar, se distribuirá proporcionalmente en cada uno de los meses del año, percibiendo por los conceptos fijos la parte proporcional de la jornada pactada y respecto de los conceptos variables la que le hubiera correspondido de haber prestado trabajo efectivo por cada día en los que se preste servicio efectivo.

Los trabajadores tendrán derecho a ser asesorados en todo el proceso de jubilación parcial por las federaciones sindicales a las que estén afiliados.

Ante posibles cambios legislativos para el contrato de relevo y la jubilación parcial, la comisión paritaria se reunirá adecuando el texto del convenio a dichas modificaciones.

24.6.- Contratos formativos. Únicamente se podrán celebrar contratos de formación con trabajadoras y trabajadores que se contraten para cubrir la categoría profesional de aprendiz o aspirante del grupo VI. Las empresas con menos de 25 trabajadores podrán realizar hasta 2 contratos formativos, las de más de 25 podrán realizar hasta 4 contratos formativos.

El salario o remuneración a percibir por el trabajador o trabajadora en formación, será la fijada para los Aprendices o Aspirantes en las Tablas Saláriales del presente Convenio, considerándose dicha remuneración como salario mínimo de convenio, es decir que ningún trabajador o trabajadora, contratado a jornada completa, al que se le aplique el presente convenio podrá tener una retribución por debajo de la estipulada para los aprendices o aspirantes.

La duración máxima de los contratos formativos será de 2 años.

CAPITULO V.- Derechos Socio-Laborales

Art. 25º. Licencias. Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, previo aviso y justificación tendrán derecho a permiso o licencia retribuida en los siguientes supuestos y por el tiempo mínimo que se establece.

Las referencias que en este artículo se realizan respecto al Cónyuge se hacen extensivas a la persona que conviva como pareja estable con el trabajador y lo acredite con el certificado emitido por el Registro de Parejas de Hecho.

A) En caso de matrimonio, 15 días naturales. Este permiso retribuido podrá incrementarse, a instancias del trabajador en 5 días más, sin que exista obligación por parte de la empresa en la retribución de estos 5 últimos días de prórroga.

B) En los casos de nacimiento, fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días hábiles y 3 días hábiles cuando el pariente lo sea de primer grado. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso se ampliará en dos días más. En el caso de enfermedad grave, ésta se considerará probada si se produce la hospitalización del enfermo, si ésta no se da, el empresario podrá arbitrar los medios que estime necesarios en cada caso para comprobar la exactitud de dicho proceso de enfermedad. Salvo para los supuestos de nacimiento y fallecimiento, estos permisos se podrá disfrutar en días alternos.

C) En caso de traslado de domicilio, 1 día hábil. Si el traslado fuese como consecuencia de movilidad geográfica del trabajador a instancias de la empresa, el permiso retribuido será de 30 días.

D) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

E) Por el tiempo necesario para acudir al médico, aportando justificante por escrito, con un máximo de 30 horas anuales y siempre que la empresa no pueda acoplarle el turno de trabajo.

F) Protección de la maternidad.

Se estará a lo dispuesto en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, que figura en el Anexo II de este Convenio.

G) Permiso de paternidad.

Se estará a lo dispuesto en el art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, que figura en el Anexo II de este Convenio.

H) Conciliación de la vida familiar y laboral.

Se estará a lo dispuesto en el art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, que figura en el Anexo II de este Convenio.

I) Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en el art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, que figura en el Anexo II de este Convenio.

Cuando un trabajador o trabajadora se sitúe en excedencia voluntarias, tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo durante el primer año. Salvo cuando esta excedencia se solicite para trabajar en otra empresa del sector, en cuyo caso esta reserva se limitará a la duración del periodo de prueba.

Art. 26º. Uniformes. Las empresas proveerán a sus trabajadores de 2 pantalones y 3 camisas de manga corta para verano cada dos años y 1 chaqueta, 2 pantalones y 3 camisas de manga larga para invierno cada dos años. La ropa de verano se entregar antes de acabar el mes de mayo del año en que debería entregarse y la de invierno antes de acabar el mes de octubre del año en que debiera de entregarse.

Al personal de talleres que trabaje en foso o lugares que por naturaleza del trabajo obliguen a mantenerse en un ambiente de humedad o graso, se les proveerá igualmente de 2 monos cada año y calzado de seguridad adecuado. Así como dos pares de guantes año mínimo,

adecuados para evitar golpes y quemaduras todo ello se entregara antes de acabar el mes de enero de cada año.

Los mecánicos que se ocupen de trabajos especialmente sucios que produzcan graves deterioros en sus vestidos, serán provistos de 2 monos cada año, que se entregara antes de acabar el mes de enero y en el caso de que se produzcan deterioros en algunos de ellos, se les entregará uno más para sustituirlo.

Respecto a las prendas especiales de trabajo, se estará a lo dispuesto en la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Art. 27º. Revisiones Médicas anuales. Las empresas afectadas por el presente convenio, deberán realizar, a petición de sus trabajadores, una revisión médica anual, de acuerdo con los conciertos establecidos con las Mutuas Patronales. El informe médico de dicha revisión será entregado, obligatoriamente a cada uno de los trabajadores. Sin que esto sea alternativa alguna al derecho a la vigilancia de la salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, tal y como regula en su articulo 22 la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 28º. Incapacidad Temporal. En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o Accidente no Laboral, Enfermedad Profesional o Accidente de Trabajo, las empresas abonarán a sus trabajadores el importe de la diferencia existente entre lo que perciban de la entidad gestora de la Seguridad Social y las bases de cotización correspondientes, desde el día siguiente en caso de accidentes de trabajo, y a partir del decimoprimer día incluido, en caso de enfermedad o accidente; y en caso de hospitalización desde el primer día. En estos dos últimos supuestos, por plazo de seis meses de cómputo de año natural de enero a diciembre.

Art. 29º. Seguro colectivo de accidentes. Las empresas efectuarán la contratación de un seguro colectivo de accidente individual, cuyas garantías se extenderán a todas las personas que formen parte de la empresa, es decir, al conjunto de trabajadores y trabajadoras del Convenio Colectivo que se encuentren dados de alta en la Seguridad Social en las respectivas empresas.

Los capitales garantizados durante la vigencia del convenio, serán los siguientes: 30.000 Euros para los casos de muerte derivados de accidente de trabajo. 45.000 Euros para los casos de invalidez permanente en cualquiera de sus grados, de acuerdo con los baremos existentes para este tipo de contratos. Por gastos originados por el traslado de cadáver: 5.000 Euros.

Para aclarar posible dudas sobre los términos o contingencias aseguradas, dichas contingencias, serán en sus conceptos los definidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social; asimismo las incapacidades cubiertas deberán determinarse por los Organismos de dicha Ley y, cumplido su trámite y calificada la incapacidad, dará derecho al cobro de las cantidades en la cuantía vigente en la fecha de la correspondiente resolución.

Las empresas entregarán copia de la póliza a los representantes de los trabajadores, a los delegados sindicales con representación en la empresa, así como a los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten.

Art. 30º. Revisión del carné de conducir, CAP y Tarjeta digital. Las empresas concederán a sus trabajadores y trabajadoras permisos retribuidos, a salario real, para las revisiones del psicotécnico, el carné escolar y la renovación de la tarjeta del conductor para el tacógrafo digital.

En el curso de renovación del CAP, serán las empresas las que se responsabilizaran de facilitar, a los trabajadores y trabajadoras que lo necesitan para el desempeño de su trabajo, los medios adecuados para la realización del curso de 35 horas en algún organismo autorizado para ello. La retribución de las horas será al 100% de las mismas a cargo de la empresa así como la realización del curso y el resto de gastos que conlleve esta formación.

Art. 31º. Retirada del carné de conducir. La retirada del carné de conducir, al trabajador, por la Autoridad Judicial, por motivos de infracción de tráfico, así como por la perdida del total de los puntos, no impedirá que, en ese período, siga percibiendo el salario real que tuviera asignado, en su categoría, en la fecha de producirse la infracción, pudiendo la empresa ocuparle en otro trabajo, según las necesidades del servicio, siempre que la empresa tenga -al menos- un mínimo de 10 conductores, y siempre que la retirada del carné de conducir no supere los tres meses, u obedezca a las siguientes causas: Imprudencia Temeraria; Embriaguez y Drogadicción; Conducción de vehículo ajeno a la empresa; Conducción fuera de horas de servicios asignados, siempre que el interesado no tuviera antecedentes de sanciones; por faltas graves o muy graves, cuyo origen sean estas causas mencionadas; Por acumulación de sanciones graves como consecuencia del incumplimiento del Código de Circulación o normativa vigente al respecto.

Se faculta a la Comisión Paritaria del Convenio, para estudiar este tema, de forma que aportando propuestas de Compañías de Seguros, ver la posibilidad de implantación de un seguro que cubra los contingentes indicados en este artículo, bien en la vigencia del convenio, o para aplicar en el siguiente las conclusiones y/o acuerdos alcanzados. Así mismo se estudiará en el seno de esta comisión.

Con motivo de la entrada del carné por puntos, se creará una comisión que estudie la formula para la recuperación de puntos y demás incidencias que al efecto puedan surgir.

Art. 32º. Cotización a la Seguridad Social. Los trabajadores afectados por este Convenio con categoría profesional de Conductor, pasarán a cotizar a la Seguridad Social por la tarifa octava.

Articulo 33º. Movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo. En todas aquellas empresas afectadas por el presente convenio que no cuenten con representación legal de los trabajadores (delegados de personal o comité de empresa) a la hora de llevar a cabo entre sus trabajadores y trabajadoras algunas de las medidas previstas en los artículos 40 del E.T. (movilidad geográfica) o 41 del E.T. (modificación sustancial de las condiciones de trabajo), los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T., por mayoría podrán optar entre la designación de una comisión negociadora o ser representados por los sindicatos con legitimación. De no realizarse de este modo cualquier medida llevada a cabo por el empresario se considerara nula o sin efecto.

Art. 34º. Despidos colectivos. En el caso de que una empresa decida realizar despidos colectivos y en la empresa no exista representación legal de los trabajadores (delegados de personal o comité de empresa), los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 41.4 y 51.2 del E.T., por mayoría podrán optar entre la designación de una comisión negociadora o ser representados por los sindicatos con legitimación, con quien la empresa deberá de negociar el despido colectivo. De no realizarse de este modo se considerara el despido colectivo llevado hacia delante por el empresario nulo o sin efecto.

CAPITULO VI.- Acción Sindical

Art. 35º. Acción sindical. Las empresas afectadas por el presente Convenio, consideran a los Sindicatos debidamente constituidos y presentes en las negociaciones del mismo, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre Trabajadores y Empresarios, sin demérito de las atribuciones conferidas legalmente a los delegados y Comités de Empresa. Con esta finalidad, las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afectos a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

No podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin perjuicio del desarrollo del mismo. En los Centros de trabajo, que posean una plantilla superior a 23 trabajadores, existirán tablones de anuncios en los que, los sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o Titularidad del Centro.

En los centros de Trabajo con una plantilla que exceda de 23 trabajadores y cuando los Sindicatos y Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15% de aquélla, la representación del Sindicato será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado en la empresa mediante un Delegado, lo acreditará de modo fehaciente ante la Empresa, reconociendo ésta acto seguido, al Delegado como

Representante del Sindicato a todos los efectos. El citado Delegado deberá ser trabajador en activo de la empresa y será designado conforme a los Estatutos de su Sindicato.

Las funciones del Delegado Sindical serán las siguientes:

- Representar y defender los intereses del Sindicato a que pertenezca y al de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la Empresa.

- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene y Comité Paritario y de Interpretación del Convenio, cuando actúen en temas de la empresa en la que trabaja.

- Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa debe poner a disposición del comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenio Colectivo o cualquier otra disposición a los miembros del Comité de Empresa.

- Serán oídos por las empresas en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y en concreto a los afiliados al Sindicato al que pertenezcan.

Serán asimismo informados y oídos con carácter previo y por la empresa:

a) En los despidos y sanciones que afecten a los trabajadores de su Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores, cuando sea colectivo o del Centro de Trabajo, general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) En la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y/o cualquiera de sus posibles consecuencias.

d) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas de trabajo.

e) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostenta el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa, y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

f) En materia de reuniones ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa vigente.

g) En los Centros en que sea materialmente posible, la empresa facilitará la autorización de un local a fin de que el Delegado representante del Sindicato, ejerza las funciones o tareas que como tal le corresponden.

h) Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicatos que ostentan la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros, a que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán dichas detracciones, salvo indicación en contrario, por período de un año. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la Representación Sindical en la Empresa, si la hubiere.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara el cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretario del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes, al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantillas inferiores a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia, cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio, que participan en Comisiones negociadoras de los Convenios Colectivos, se les mantendrá su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación y siempre que la empresa esté afectada por ella.

Cuando en el ejercicio de sus derechos sindicales los Conductores Perceptores que sean Representantes Sindicales deban ausentarse del trabajo, percibirán el plus de conductor-perceptor en la media percibida durante el año anterior _si el abono de dicho concepto es irregular a lo largo del año_ en los casos en que se abone con regularidad, los conductores perceptores percibirán íntegramente dichos conceptos. Siempre que sea justificado por el Secretario General de la Federación de su respectiva Central Sindical.

Art. 36º. Comités de Empresa y delegados electivos del personal. Se reconoce a los Comités y Delegados, que elijan los trabajadores, en función de las elecciones sindicales que oportunamente se convoquen a los elegidos, las facultades y garantías concedidas en los artículos 62, 63, 64 y 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Los Delegados electivos, Miembros del Comité y Delegados Sindicales, dispondrán de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Las Centrales Sindicales podrán acumular entre sus Delegados de personal y Miembros del Comité de Empresa, hasta 16 horas por mes y delegado en Empresa y Central, quedando excluidos de dicha posible acumulación los Delegados Sindicales.

No se computará dentro del máximo de horas legales aquí establecidas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de las negociaciones colectivas que afecten a la empresa.

Estas horas podrán utilizarse para la asistencia a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

Igualmente en las empresas de más de 30 trabajadores y menos de 50, podrá elegirse un Delegado Sindical con las mismas funciones previstas para los de las empresas de más de 50 trabajadores, y sólo podrán designarlo los Sindicatos o Centrales que tengan su afiliación en su empresa de al menos un 15% de la plantilla total de la misma.

El Sindicato o Central Sindical, podrá dirigirse a la Dirección de la Empresa afectada comunicando la persona que desea ostentar la representación como Delegado Sindical.

CAPITULO VII.- Clasificación Profesional

Art. 37º. Grupos Profesionales.- Los trabajadores afectados por el presente Laudo 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.

37.1.- 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 Sección.- 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 todas o alguna de las secciones de la empresa.

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.

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

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.

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

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

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

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.

Art. 37.2.- 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.- Es el operario que, poseyendo carné de conducir adecuado y con conocimientos mecánicos de automóviles profesionalmente probados, conduce autobuses y/o microbuses de transporte urbano o interurbano de viajeros, con remolque o sin él, ayudando habitualmente al operario 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 lubrificante, 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-perceptor.- Es el operario que con carnet de conducir adecuado realiza las funciones señaladas para el conductor y está obligado a desempeñar simultáneamente las que se definen para el cobrador en el Grupo Siguiente.

37.3.- 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:

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

Taquillero.- Es el trabajador que desempeña su trabajo en instalaciones de la empresa o estaciones de autobuses, cuyo cometido es la expedición de billetes y títulos de transporte, debiendo formular los correspondientes partes de liquidación y control al Jefe de Tráfico.

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 ca-

tegoría 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.

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

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

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

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

Art. 37.4.- 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 1º.- Se incluyen en esta categoría aquellos 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.

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

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.

Art. 37.5.- 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.

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

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.).

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

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.

Art. 37. 6.- 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:

Auxiliar Administrativo Aspirante.- Es aquel personal que, en formación, realiza tareas de carácter administrativo bajo la dependencia de auxiliares u oficiales administrativos.

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.

Art. 38º. Tablas de asimilación.- Las antiguas categorías que ostentan los trabajadores afectados, se ajustarán a los Grupos Profesionales establecidos anteriormente, a través del siguiente cuadro.

GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV	GRUPO V	GRUPO VI
Licenciado Ingeniero Jefe de Servicio Ingeniero Técnico Diplomado Universitario A.T.S.(DUE) Inspector Principal Jefe de Sección Jefe de Negociado Jefe de Tráfico/ Estación Jefe de Administración Jefe de Taller Encargado General	Inspector Conductor Conductor/ Perceptor	Cobrador Taquillero Oficial Administrativo/Operador Informático Auxiliar Administrativo Oficial Comercial Factor ó Encargado de Consigna Programador Oficial de Servicios Turísticos	Jefe de Equipo Oficial Talleres 1ª Oficial Talleres 2ª Oficial Almacén Encargado de Almacén	Mozo Mozo Taller ó Especialista Cobrador de Facturas Engrasador Lavacoches Auxiliar de Ruta	Personal de Limpieza Aux. Adtvo. Aspirante Portero Guarda Personal de Vigilancia Telefonista/ Recepcionista

El establecimiento de estos Grupos no implica que las empresas cubran todos y cada uno de los puestos definidos, con carácter imperativo, sino que dependerá de las características de cada una de ellas y de la necesidad de cobertura de los distintos servicios.

CAPITULO VIII.- Régimen Disciplinario

Art. 39º. Definición.- Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales.

Art. 40º. 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.

Art. 41º. Tipificación de las faltas.- Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes sin la debida justificación.

b) El retraso, sin causa justificada, en las salidas de cabecera o de las paradas.

c) La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza personal (con comunicación al delegado de prevención si lo hubiera) y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa.

d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

e) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

f) El retraso de hasta dos días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como el no rellenar correctamente los datos del disco-diagrama y demás documentación obligatoria.

g) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso.

Son faltas graves:

a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes, sin la debida justificación.

b) El abandono injustificado del trabajo que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo.

c) 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.

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

e) El retraso de hasta seis días en la entrega de recaudación en la fecha estipulada por la empresa y, la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.

f) 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.

g) 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.

Son faltas muy graves:

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

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

c) 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.

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

e) El retraso de más de seis días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por la empresa, salvo causa de fuerza mayor justificada.

f) 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.

g) 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.

h) 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.

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

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

k) 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.

l) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fijes 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, entendiendo 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.

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

La reiteración de una falta de un mismo grupo, aunque sea de diferente naturaleza, dentro del período de un año, podrá ser causa para clasificarla en el grupo inmediatamente superior.

Art. 42. 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:

- Traslado forzoso
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Inhabilitación para el ascenso durante 7 años.
- 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.

Las sanciones por faltas leves, serán acordadas por la Dirección de la Empresa.

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

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

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

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

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

La Dirección de las Empresas y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad de los trabajadores, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que, en su caso, serán sancionadas con arreglo a lo previsto en este Capítulo.

CAPITULO IX.- Igualdad efectiva de hombres y mujeres

Art. 43.- Las empresas aplicarán a nivel individual lo dispuesto en el Capítulo II del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, con sujeción a los requisitos allí establecidos.

CAPITULO X.- SUBROGACIÓN CONTRACTUAL

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Titulo IV del "Acuerdo Marco Estatal sobre Materias del Transporte de Viajeros por Carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor" de 22 de diciembre de 2.014, que se reproduce como Anexo III de este Convenio, si bien se amplia el ámbito de aplicación del articulo 19.1º a los servicios regulares de uso especial de contratación pública. Y, al amparo de lo dispuesto en el art. 19.6º del citado Acuerdo Marco, se establece:

Todas las empresas darán traslado a la Comisión Paritaria de este Convenio de la relación de trabajadores adscritos a cada una de las concesiones y/o contratos públicos que tengan adjudicadas, según los criterios fijados en el citado Acuerdo Marco, a los meros efectos de su registro y depósito. Dicha relación se actualizará, si hubiere cambios, al menos una vez al año.

CAPITULO XI.- COMISIONES DE RABAJO

Se acuerda la creación de las siguientes comisiones de trabajo:

.- Salud laboral y conductas adictivas

.- De productividad

.- Seguimiento del crédito horario por los delegados.

TABLAS 2017

	S.BASE MES	S.BASE ANUAL	H. EXTRA 2017	H. Nocturna
Jefe de servicio	1.739,14	26.087,13	11,72	1,18
Jefe de taller	1.542,01	23.130,13	11,30	1,05
Jefe de seccion	1.497,84	22.467,64	11,21	1,02
Jefe de administracion	1.540,77	23.111,49	11,30	1,05
Inspector Principal	1.628,43	24.426,45	11,48	1,11
Ingenieros y Licenciados	1.653,97	24.809,59	11,54	1,12
Ing. Técnicos. Diplomados Univ. y ATS	1.463,05	21.945,76	11,13	0,99
Jefe de Negociado	1.457,95	21.869,22	11,12	0,99
Jefe de Tráfico/Estación	1.543,67	23.155,08	11,31	1,05
Encargado General	1.404,84	21.072,61	11,01	0,95
Inspector	1.405,15	21.077,23	11,01	0,95
Conductor Perceptor	1.405,15	21.077,23	11,01	0,95
Conductor	1.394,74	20.921,08	10,99	0,95
Cobrador	1.337,96	20.069,33	10,87	0,91
Taquillero	1.352,94	20.294,17	10,90	0,92
Oficial administrativo/operador Informatico	1.424,44	21.366,58	11,05	0,97
Auxiliar administrativo	1.365,70	20.485,43	10,93	0,93
Programador	1.365,70	20.485,43	10,93	0,93
Encargado de Consigna	1.352,94	20.294,17	10,90	0,92
Oficial Comercial	1.424,44	21.366,58	11,05	0,97
Ofcial de servicios turísticos	1.424,44	21.366,58	11,05	0,97
Jefe Equipo Taller	1.412,69	21.190,41	11,03	0,96
Oficial Taller 1ª	1.411,63	21.174,40	11,02	0,96
Oficial Taller 2ª	1.362,75	20.441,23	10,92	0,92
Oficial de Almacen	1.362,75	20.441,23	10,92	0,92
Encargado de Almacen	1.375,81	20.637,11	10,95	0,93
Auxiliar de ruta	1.302,39	19.535,90	10,79	0,88
Cobrador de factura	1.352,92	20.293,86	10,90	0,92
Mozo de taller o Especialista	1.302,03	19.530,51	10,79	0,88
Mozo	1.302,39	19.535,90	10,79	0,88
Engrasador	1.337,24	20.058,55	10,87	0,91
Lavacoches	1.337,24	20.058,55	10,87	0,91
Auxiliar administrativo aspirante	1.058,23	15.873,45	10,28	0,72
Telefonista Recepcionista	1.352,92	20.293,86	10,90	0,92
Guarda/portero/personal vigilancia	1.345,96	20.189,45	10,89	0,91
Personal de limpieza	1.302,39	19.535,90	10,79	0,88
Aprendiz Ofical de Taller	1.030,39	15.455,81	10,22	0,70
DIETAS	**DISCRECIONAL NACIONAL**	**DISCRECIONAL INTERNACIONAL**	**REGULAR NACIONAL**	**REGULAR INTERNACIONAL**
Comida	20,34	33,29	12,21	26,78
Cena	20,34	33,29	12,21	26,78
Pernoctacion y Desayuno	25,06	41,08	17,31	33,77
Dieta completa	65,74	107,66	41,73	87,33

OTROS	
Plus Conductor Perceptor	6,50
Quebranto moneda > 700,00	1,86
Quebranto moneda < 700,00	1,18
Plus Idiomas	30,23

Anexo I.
Modelo de finiquito.

D. ……., trabajador que ha sido de la empresa ……., hasta el día ……., en que quedó extinguida la relación laboral que le unía a la misma por ……., reconozco recibir en este acto la cantidad total de ……. Euros., en concepto de liquidación de mis haberes, saldo y finiquito, según el siguiente desglose:

Proporción pagas extras……..
Proporción vacaciones……
Indemnización fin contrato……..
Atrasos convenio……..
Otras cantidades……

Total bruto……..
Total líquido……..

Con el percibo de dicha cantidad me doy por enteramente saldado y finiquitado por toda clase de conceptos, haciendo declaración expresa de que nada más tengo que reclamar a la empresa.

Y para que así conste, lo firmo en…….. a..... de…….....

Anexo II

EXTRACTO DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

(Redacción vigente a 08-09-2017)

F.- Protección de la maternidad

Art. 48.4.- "En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado 7.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle."

G.- Permiso de Paternidad.

Art. 48.7: "En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

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

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos."

H.- Conciliación de la vida familiar y laboral.

Art. 37.6 y .7: "Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución propor-

cional 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 el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

7. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social."

I.- Excedencias.

Art. 46.3: "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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, 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.

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

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

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.".

Anexo III

TEXTO ARTÍCULADO DEL "ACUERDO MARCO ESTATAL SOBRE MATERIAS DEL TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA, MEDIANTE VEHÍCULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA DE MÁS DE NUEVE PLAZAS, INCLUIDO EL CONDUCTOR"

22 de diciembre de 2014

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Preámbulo.- Partes concertadoras.- Las condiciones establecidas en este Acuerdo Marco para el Sector de Transporte de Viajeros por Carretera han sido concertadas entre las organizaciones empresariales y sociales. Se formaliza de conformidad con lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y constituye un acuerdo, adoptado al amparo de su artículo 83-2 y 3.

Artículo 1.- Ámbito territorial. El presente Acuerdo Marco Estatal sobre Materias en el Sector de Transporte de Viajeros por Carretera se formaliza al amparo de lo dispuesto en el Art. 83-3 del Estatuto de los Trabajadores y afectará a todas las empresas de Transporte de Viajeros por Carretera en todo el Territorio Español con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor (en adelante, Acuerdo Marco), sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 84 del Estatuto de los Trabajadores en orden a eventuales concurrencias por la existencia de ámbitos de negociación que cuenten con sus propias normas convencionales de conformidad con las reglas que, a tales efectos, se incluyen en la ordenación de la estructura de la negociación colectiva en el sector.

Artículo 2.- Ámbito personal.

El presente Acuerdo será de aplicación a todos los trabajadores, excluidos aquellos que, en virtud de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, no prestan relación de carácter laboral o esta sea una relación de carácter especial de conformidad con lo establecido en el artículo 2º de la mencionada norma.

Artículo 3.- Ámbito Funcional.- El presente Acuerdo Marco será de aplicación a todas las empresas de transporte de viajeros por carretera que presten servicios de transporte regular permanente de uso general, ya sea urbano o interurbano, regulares temporales, regulares de uso especial, discrecionales y turísticos. Será de aplicación directa e inmediata, sin necesidad de otro trámite o negociación. Quedan excluidas del ámbito funcional del Acuerdo, las empresas de carácter público del Sector cualquiera que sea la Administración Pública de la que dependan y las empresas municipales de transportes urbanos. Lo dispuesto en el presente Acuerdo Marco no prejuzga la aplicación, cuando proceda del Art. 44 del E.T. relativo a la sucesión de empresas.

En el supuesto de que los Convenios Provinciales o de Empresa mantengan remisiones genéricas a la Ordenanza Laboral o al Laudo Arbitral sustitutorio de esta última, se entenderán referidas al presente Acuerdo Marco por lo que se refiere a las materias en el contempladas.

Artículo 4.- Vigencia.- El presente Acuerdo Marco entrará en vigor el día de su firma, con independencia de la fecha de publicación en el BOE y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre del año 2.023. A partir de esa fecha se negociará la revisión del Acuerdo.

Si no mediara denuncia expresa de alguna de las partes, el presente Acuerdo se prorrogara por periodos anuales. Esta disposición se considerará expresamente y en todo momento como acuerdo entre partes firmantes del presente acuerdo.

La denuncia del Acuerdo Marco podrá ser efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello. Deberá efectuarse por escrito con dos meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia

inicial o de cualquiera de sus prorrogas –de existir según lo previsto- y de ella se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar y a la autoridad Laboral.

Artículo 5 .- Eficacia.- El presente Acuerdo Marco ha sido negociado y suscrito al amparo del artículo 83-3 del Estatuto de los Trabajadores, de ahí que pretenda articular la negociación colectiva del Sector de Transporte de Viajeros por Carretera en torno al mismo.

Las materias aquí tratadas serán de aplicación obligatoria e inmediata y, sin necesidad de que sean incorporadas en los Convenios Colectivos de ámbito inferior -incluidos los Convenios de empresa- que no contengan regulación propia sobre estas materias, no siendo posible ulterior negociación sobre las materias contenidas en el presente Acuerdo al haber quedado agotadas en este ámbito estatal. Todo ello a salvo de lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad. El presente Acuerdo constituye un todo único e indivisible, y plasma los intereses de las partes, sobre las materias que incluye, siendo fruto de una mutua renuncia a los intereses particulares en aras a la consecución de un objetivo común, cual es la regulación armónica y equilibrada de las materias que contempla. De ahí que si por sentencia judicial firme o Resolución Administrativa de igual carácter, alguna parte, artículo o aspecto esencial del mismo fuera declarado nulo o contrario a Derecho, perderá en su totalidad la eficacia. En todo caso se entenderá como esencial, el contenido total del Titulo IV del presente Acuerdo y el Artículo 7º del mismo. Las partes legitimadas iniciaran en el termino de los 30 días siguientes a tal declaración de nulidad o ilegalidad, -o en el plazo de subsanación fijado por la Administración Laboral- las conversaciones necesarias para solucionar los defectos observados, si no tuvieran el carácter de insubsanables.

Las conversaciones que mantengan las partes tendentes a subsanar el vicio de nulidad o ilegalidad puestos de manifiesto por Sentencia judicial se desarrollarán durante el plazo máximo de tres meses a contar desde la fecha en que les sea notificada por Resolución Judicial. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar acuerdo alguno, el presente Acuerdo Marco perderá la eficacia en su totalidad. En tanto no transcurra dicho plazo se mantendrá provisionalmente vigente el contenido del Acuerdo Marco no afectado por la Resolución Judicial que declare la nulidad o ilegalidad.

Artículo 7 .- Concurrencia.- Al amparo de lo previsto en el artículo 84, en relación con el 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, la concurrencia de Convenios Colectivos de ámbito inferior se resolverá, salvo disposición expresa de este Acuerdo, aplicándose el contenido del Convenio de ámbito inferior hasta la finalización de su vigencia natural, en cuyo momento será de aplicación el presente Acuerdo en los términos fijados en su articulado, y respetando lo señalado en el Art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a los Convenios de Empresa y respecto de las materias relacionadas en el mismo. El Título IV relativo a sucesión convencional y subrogación, al tratarse de materia reservada al presente Acuerdo Marco, será de aplicación obligatoria, sin necesidad de su incorporación a los Convenios Colectivos de ámbito inferior, desde el momento de su firma, con independencia de su publicación en el B.O.E., y si algún Convenio Colectivo de ámbito inferior tuviera regulación sobre esta materia, desde el momento de la finalización de su vigencia pactada.

Si un Convenio Colectivo de ámbito territorial inferior al Estatal vigente a la firma del presente Acuerdo Marco, contemplara o regulara la institución de la subrogación o sucesión empresarial en los contratos de trabajo o relaciones laborales, para otro tipo de servicios diferentes al del transporte de viajeros regular permanente de uso general, urbano o interurbano, - salvo que las partes legitimadas para su negociación pacten otra cosa-. mantendrá su vigencia no obstante la existencia del presente Acuerdo Marco, en la medida que el Acuerdo Marco, en su Título IV, regula dicha institución exclusivamente para los transportes regulares permanentes de uso general, urbano e interurbano y no se produce, en consecuencia, concurrencia en esta materia.

De la misma forma, si el presente Acuerdo Marco perdiera su vigencia por cualquier causa, incluida la expiración de su vigencia conforme al Art. 4º, y al objeto de evitar vacíos normativos, volverán a entran en vigor y recuperaran su plena fuerza vinculante, la totalidad de las previsiones y pactos existentes en los Convenios y Acuerdos de ámbito inferior, relativas a la subrogación o sucesión de empresas en los servicios de transportes regulares de uso general de viajeros por carretera, urbanos e interurbanos, en el último redactado que tuvieran en los correspondientes Convenios o Acuerdos Colectivos. Sin perjuicio de lo anterior, respeto al hecho de que las comisiones negociadoras de convenios colectivos de ámbito inferior, puedan incluir en sus respectivos textos convencionales la redacción del presente "Título IV. Sucesión Convencional y Subrogación", en el texto de los correspondientes Convenios o Acuerdos Colectivos.

Los derechos y obligaciones derivados de las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo Marco, respetando el contenido del artículo 3º del ET, se regularán, en primer lugar –y en relación con las materias que después se señalaran- por lo previsto en el presente Acuerdo Marco como elemento homogeneizador de las condiciones de trabajo en el sector dentro de su ámbito territorial.

En correspondencia con tal objetivo, de conformidad con lo previsto en el Art. 83.2 del ET, los supuestos de concurrencia entre el presente Acuerdo Marco y cualquier otro tipo de acuerdo colectivo, se regirán por las reglas siguientes:

1.- En un primer nivel se encuentra la Unidad de negociación de ámbito General Sectorial del Estado. (Laudo Arbitral Sustitutorio de la Ordenanza Laboral y el presente Acuerdo Marco). En un segundo nivel estarán las unidades negociadoras que, al amparo de lo establecido en los art. 84 y 87 del ET pudieran existir por debajo de dicho ámbito estatal sectorial. Toda concurrencia conflictiva entre el nivel sectorial estatal y/o los niveles inferiores a éste, se resolverá con sujeción al contenido material acordado en el Acuerdo Marco que tiene el carácter de derecho mínimo indisponible en las materias que regula.

2.- El Acuerdo Marco del sector de transporte de viajeros por carretera será de preceptiva y obligatoria aplicación en las siguientes materias – según vayan siendo reguladas en el mismo-, que se consideran propias y exclusivas de su ámbito de conformidad con lo dispuesto en el art. 84-4 del ET, estando pues reservadas en todo caso a esta unidad de negociación:

- Contratación: modalidades contractuales, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa. Sucesión de Empresas y subrogación, en relación con los servicios de transporte regular permanente de uso general, urbano e interurbano, de viajeros por carretera.
- Períodos de prueba.
- Clasificación profesional.
- Régimen disciplinario.
- Normas mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Movilidad geográfica.

En tanto el Acuerdo Marco no proceda a la regulación de las materias enumeradas mas arriba, será de aplicación, con el alcance que el mismo establece y en relación con las materias que el mismo regula, el Laudo Arbitral Sustitutorio de la Ordenanza Laboral de 19 de Enero de 2001, BOE 24 de febrero de 2001. Una vez el presente Acuerdo Marco regule las materias enumeradas en el presente apartado, quedará sin vigencia sobre las mismas el Laudo Arbitral. En tanto esto no suceda el Laudo Arbitral tendrá el carácter de norma subsidiaria respecto de los Convenios Colectivos de cualquier ámbito, y carácter supletorio para las empresas, provincias y/o comunidades autónomas que no cuenten con ningún acuerdo o convenio colectivo que les resulte aplicable y también para aquellos cuyo contenido normativo no regule alguna o algunas de las materias que constituyen su objeto.

TITULO II

COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 8.- Comisión Paritaria.- Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Acuerdo.

Artículo 9.- Composición.- La Comisión Paritaria está integrada paritariamente por cuatro representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del Acuerdo Nacional y por cuatro representantes de las Organizaciones Empresariales, quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos secretarios.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuántas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Artículo 10.- Estructura.- La Comisión Paritaria que se acuerda, tendrá carácter central para todo el Estado. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos, la Comisión Paritaria Central podrá delegar, por acuerdo de todos sus miembros y si se estima necesario para el caso concreto planteado, en comisiones mixtas descentralizadas a nivel provincial o autonómico, cuyos criterios de composición se establecerán en el acuerdo de delegación por esta misma Comisión Paritaria Central.

No obstante lo dicho, cuando los temas a tratar incidan en la interpretación y concurrencia de lo pactado con Convenios o pactos de ámbito inferior será únicamente competente la Comisión Paritaria Central.

Artículo 11.- Procedimiento.- Procederán a convocar la Comisión Paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran. La convocatoria se entenderá válidamente realizada cuando se efectúe por medio de correo electrónico, fax o carta certificada a las direcciones que se señalan al final del presente Acuerdo.

La Comisión Paritaria deberá reunirse, después de ser válidamente convocada, en el plazo de 15 días, si se trata de reuniones de carácter ordinario, o en el plazo de 5 días, para el supuesto de que haya sido convocada con carácter extraordinario. Estos plazos podrán ser ampliados cuando por alguna de las partes integrantes se solicite y se justifique tal necesidad.

Artículo 12.- Funciones.- Son funciones específicas de la Comisión Paritaria, además de las previstas en el Art. 91 del Estatuto de los Trabajadores, las siguientes:

1. Interpretación del Acuerdo y solución exclusiva de los problemas de concurrencia con normas o convenios de ámbito inferior. La Comisión Paritaria intervendrá previamente y con carácter preceptivo en los conflictos de interpretación del Acuerdo Marco, especialmente en lo regulado en su Título IV. En este supuesto determinará si la interpretación dada por las partes se acomoda a lo pactado en el Acuerdo Marco.

2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3. Entender, de forma previa a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Acuerdo por la aplicación o interpretación derivadas del mismo, y muy especialmente sobre lo regulado en su Titulo IV.

4. Podrán ser facilitados a la Comisión Paritaria informes periódicos sobre las materias contenidas en el Acuerdo Marco o cualesquiera otras de especial trascendencia para el Sector, por las partes signatarias del presente Acuerdo, o por aquéllas otras que pudieran adherirse al Acuerdo Marco del Sector de Transporte de Viajeros por Carretera.

5. Elaborar la lista de mediadores y árbitros para que ejerzan como tales en los conflictos que se planteen en el Sector de acuerdo con el procedimiento previsto en el V ASAC (Quinto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales- Sistema Extrajudicial) en el plazo de un mes.

6. Fomentar la utilización de los procedimientos voluntarios de solución de conflictos como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.

7. Difundir el contenido de lo aquí pactado entre trabajadores y empresarios.

8. Tratamiento de los problemas de concurrencia de convenios.

9. Aprobar su Reglamento de Funcionamiento.

10. Desarrollar e implementar todo tipo de iniciativas que conduzcan a una mejor protección de la Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores del Sector en el ámbito Estatal, incluidas las funciones propias de la Comisión Paritaria de Salud Laboral.

11. Aquellas otras funciones que específicamente le sean atribuidas en el Acuerdo Marco.

TITULO III

PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 13.- Solución extrajudicial de conflictos.- Las partes signatarias del presente Acuerdo deciden ratificar, para el Sector de Transporte de Viajeros por Carretera, el V ASAC (Quinto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales- Sistema Extrajudicial) asumiendo expresamente su contenido. De producirse algún conflicto de aplicación entre el V ASAC y lo señalado en el presente Título III, prevalecerá el primero.

A requerimiento de las partes que integran la Comisión Paritaria, los órganos específicos del Sector de Transporte de Viajeros por Carretera integrados en el SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje), deberán mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuántas cuestiones y conflictos de carácter colectivo, pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo Estatal, siempre que dichas consultas colectivas, hayan sido presentadas a la Comisión Paritaria a través de alguna de las Organizaciones firmantes.

En este sentido, la Comisión Paritaria coordinará su actuación con los mecanismos de Mediación, Conciliación y Arbitraje de marco autonómico existentes o que se puedan poner en funcionamiento en el futuro.

Artículo 14.- Ámbito de aplicación.- El presente Título tiene por ámbito todo el territorio nacional y obliga a las empresas y trabajadores vinculados al presente Acuerdo Marco Estatal sobre Materias en el sector del transporte de viajeros por carretera.

Artículo 15.- Conflictos Colectivos.- Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente Título, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos.

A los efectos del presente Título tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquéllos que, no obstante puedan promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores y se refiera a las materias contenidas en el título IV de este acuerdo.

Artículo 16.- Procedimientos.- Los procedimientos para la solución de los conflictos colectivos son:

a) Interpretación acordada en el seno de la Comisión Mixta.

b) Mediación.

c) Arbitraje.

Artículo 17.- Mediación.- En los conflictos el procedimiento será voluntario y requerirá acuerdo de las partes.

a mediación será obligatoria en todos los casos, cuando se trate de un conflicto de interpretación del Convenio o de intereses o de concurrencia con otras normas paccionadas, debiendo preceder necesariamente a la correspondiente acción jurisdiccional.

La mediación podrá ser solicitada de mutuo acuerdo o a instancia de parte, tras haber intentado en un plazo mínimo de un mes la solución del conflicto en el marco que se originó.

La parte o partes solicitantes de la mediación podrán proponer un mediador de entre las listas elaboradas por la Comisión Mixta o solicitar a ésta que ejerza tal función o lo designe. Cuando la solicitud de mediación sea conjunta, también podrá serlo la propuesta de mediador.

En los conflictos de interés, la Comisión Mixta establecerá un Reglamento de funcionamiento a partir de los principios aquí indicados, así como de lo que resulte en el futuro Acuerdo Interconfederal que sobre estas materias se pueda pactar, y/o en coordinación con los mecanismos de Mediación, Conciliación y Arbitraje de marco autonómico existentes o que se puedan poner en funcionamiento en el futuro.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por ésta. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en convenio colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente a los efectos y en el plazo previsto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18.- Arbitraje.- Independientemente del arbitraje que, de mutuo acuerdo, pueda derivarse del procedimiento de mediación arriba indicado, podrá concluirse un procedimiento arbitral de solución de conflictos según lo que a continuación se establece:

1. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en Conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

2. El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará al menos, de los siguientes extremos:

- Nombre del árbitro o árbitros designados.
- Cuestiones que se someten a laudo arbitral y plazo para dictarlo.
- Domicilio de las partes afectadas.
- Fecha y firma de las partes.

3. Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la Secretaría de la Comisión Mixta y, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

4. La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores.

5. Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.

6. Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje voluntario por las partes, se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.

7. El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción, audiencia a las partes e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.

8. La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

9. El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la secretaría de la Comisión Mixta y a la Autoridad Laboral competente.

10. La resolución, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

11. La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

TITULO IV

SUCESION CONVENCIONAL Y SUBROGACION

Artículo 19.- 1º. Lo previsto en el presente Titulo será de exclusiva aplicación a los servicios de transporte regular permanente de uso general, urbanos o interurbanos, de viajeros por carretera con vehículos de tracción mecánica de mas de nueve plazas incluida la del conductor, prestados en régimen de concesión administrativa o por cualquiera de las formulas de gestión indirecta de servicios públicos contempladas en la Ley de Contratos del Sector Publico. Y todo ello con independencia de que la Empresa que preste o vaya a prestar este tipo de servicios se dedique a otra actividad de transporte o de la industria o los servicios.

Lo dispuesto en el presente Acuerdo Marco no prejuzga la aplicación, cuando proceda, de lo regulado en el Art. 44 del Estatuto de los Trabajadores en orden a la sucesión de empresas.

2º. Lo dispuesto en este Titulo en orden a la sucesión y subrogación empresarial no será de aplicación en los supuestos en los que la empresa saliente tenga el carácter de Administración Publica, estatal, autonómica, local o institucional, ni cuando se trate de Empresas, Entes u Organismos Públicos dependientes de cualquiera de las Administraciones anteriormente citadas, salvo que sus relaciones laborales sean reguladas por los convenios colectivos territoriales y/o autonómicos del ámbito funcional del artículo 3 del presente acuerdo.

3º. El presente Titulo tiene como finalidad regular la situación de los contratos de trabajo de los empleados de empresas concesionarias/prestatarias salientes adscritos a este tipo de transporte de viajeros que finalicen por transcurso de su plazo de otorgamiento, o por cualquier otra causa, y sean objeto de un nuevo procedimiento de selección de un nuevo prestatario del servicio (empresa entrante). Lo regulado en el presente título será de aplicación igualmente en los supuestos en los que el servicio de transporte objeto de licitación fuera reordenado, unificado, modificado o se le diera otra denominación por la Administración titular.

4º. A los efectos del presente Artículo se considera "conductor/a adscrito/a" a todo aquel/lla, que realice su trabajo de forma habitual en las rutas del servicio regular permanente de uso general, urbano o interurbano afectado. No pierde esta consideración el conductor/a que puntualmente pueda prestar servicios de transporte diferentes a aquel al que se encuentre adscrito, siempre que en términos de jornada anual, estos últimos servicios no superen el 20% por ciento de la jornada máxima ordinaria prevista en el Convenio Colectivo de aplicación, para el período evaluado, contemplada proporcionalmente en los supuestos de contratos a tiempo parcial, en los últimos seis meses efectivamente trabajados inmediatamente anteriores a la fecha de vencimiento de la concesión.

5º. En relación con el resto del personal (taquilleros, talleres, administración, gestión, explotación, logística y demás departamentos o secciones) pertenecientes a otras categorías o grupos profesionales, se considerarán adscritos al servicio y por ello sujetos de subrogación, a aquellos empleados que desarrollen su actividad, aunque sea en parte, en el servicio concesional afectado.

6º En cuanto a derechos de información y consultas, las empresas vendrán obligadas a entregar a sus representantes sindicales, documentación acreditativa de los trabajadores/as adscritos en cada momento, a cada una de las concesiones que tengan adjudicadas, descriptos en los apartados 4º y 5º anteriores. En ausencia de representación sindical, será a cada trabajador de la empresa al que se le comunique de manera fehaciente dicha adscripción. En ausencia de representación sindical en las empresas, se dará traslado a la Comisión Paritaria de este Acuerdo Marco de la información facilitada al Ministerio o Administración correspondiente a efectos de dotación de personal adscrito a la concesión, en el momento que sea solicitada por este. En los ámbitos sectoriales inferiores se podrán regular y exigir estos mismos procesos u obligación de información y consulta.

Artículo 20.- Las disposiciones contempladas en los correspondientes Pliegos de Clausulas Administrativas, Jurídicas, Técnicas y Económicas que disciplinen los correspondientes procedimientos concursales, por su carácter de normas de contratación administrativas (y aunque recogieran previsiones en orden al régimen de subrogación del personal), no afectarán, ni restringirán la eficacia y carácter vinculante de lo regulado en el presente Titulo. Si en dichos Pliegos no se recogiera cláusula ni disposición relativa a la subrogación en los contratos de trabajo de los empleados de la empresa saliente, o se estableciera la no aplicación para determinados colectivos, - o no se hiciera referencias a ellos o no se mencionaran-, o establecieran un número de trabajadores inferior a los adscritos por aplicación del presente Acuerdo, será igualmente vinculante en toda su integridad lo previsto en el presente Acuerdo, por su naturaleza vinculante en el orden laboral, y para los trabajadores afectados por la subrogación. Tanto en uno como en el otro caso, la subrogación tendrá carácter obligatorio para las empresas y los trabajadores afectados en los términos que se contemplen en los repetidos Pliegos y en el presente Acuerdo, excepto resolución judicial por la que se demuestre dolo, mala fe o una práctica irregular en la adscripción de trabajadores a la concesión sujeta a cambio de operador. A los efectos del presente artículo se entenderá como "práctica irregular en la adscripción" el hecho de que un trabajador, estando adscrito a un servicio concesional determinado (todo ello en los términos definidos en el Art. 19-4º), no sea considerado tal o se adscriba a un servicio concesional diferente

Artículo 21.- A) Cuando se produzca la sucesión de un nuevo operador de transporte por finalización, cualquiera que sea la causa, del servicio de transporte regular permanente de uso general, se producirá la subrogación por la empresa entrante en los contratos de trabajo de los empleados adscritos al servicio, que acrediten al menos seis meses de antigüedad en la concesión afectada de la Empresa saliente computándose el plazo en la fecha de finalización de la vigencia de la Concesión anterior, todo ello en los términos previstos en el Art. 44 del Estatuto de los Trabajadores y de conformidad con lo regulado en los artículos siguientes, y con independencia de que el operador entrante reciba o no los medios materiales e instalaciones utilizados por el operador saliente. El servicio de transporte regular permanente de uso general se considerará como unidad productiva y económica con entidad y autonomía propias a los efectos prevenidos en el Art. 44-2 del Estatuto de los Trabajadores.

B) No se aplicará el periodo de seis meses de antigüedad a los trabajadores de la empresa saliente vinculados con contratos de relevo por jubilaciones parciales, ni a los vinculados con contratos de interinidad suscritos para sustituir a trabajadores en baja/permiso por maternidad/paternidad, incapacidades temporales, ni a aquellos que se hayan incorporado para sustituir bajas voluntarias, jubilaciones totales, excedencias voluntarias, suspensiones del contrato con reserva del puesto de trabajo, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez o por fallecimiento de un trabajador.

C) Tampoco operará el límite temporal de los seis meses –y por ello quedarán afectados por la subrogación - aquellos trabajadores que se hayan incorporado al servicio concesional afectado, en el lapso temporal comprendido entre el vencimiento de la anterior concesión y el inicio efectivo de la siguiente, siempre que concurran de forma acumulada las siguientes circunstancias:

- Que el trabajador pertenezca al mismo grupo profesional, con la misma o menor antigüedad media que los restantes trabajadores objetos de subrogación de su mismo Grupo, y el coste empresa del trabajador, en términos de jornadas equivalentes, sea semejante al de estos últimos.

- Que el trabajador, al menos, tenga una antigüedad de dos meses inmediatamente anteriores al inicio efectivo de la prestación del servicio por el nuevo operador. Esta antigüedad mínima tampoco será exigible en los casos establecidos en la letra B) anterior.

- Que se mantenga constante el número total de trabajadores del mismo Grupo existentes en el momento del vencimiento de la concesión, medidos en términos de jornada, del servicio concesional.

D) La naturaleza temporal –en su caso- de estos contratos, determinada por la causa que los originó, no se desvirtuará por el hecho de que opere la subrogación, por lo que se extinguirán en la fecha pactada en los mismos.

Artículo 22.- Obligaciones de las empresa saliente.

Sin perjuicio del derecho a la subrogación de los trabajadores y la obligación de subrogación en los contratos de trabajo contemplada en este Título, la Empresa saliente, en los cinco días siguientes a la adjudicación del servicio concesional suministrará a la empresa entrante en papel y en soporte informático, la siguiente documentación e información:

- Una relación de trabajadores objeto de subrogación, con copia de sus contratos de trabajo, las 6 últimas nóminas devengadas y copia de las condiciones o pactos existentes con cada uno de ellos – de existir- .

- De igual forma entregará información del salario bruto anual, categoría, puesto de trabajo y grupo profesional de cada uno de ellos, diferenciado por conceptos, tipo de contrato, antigüedad, fecha de obtención o renovación del CAP –cuando sea de aplicación- .

- Copia de la comunicación entregada a la representación de los trabajadores de la Empresa saliente, con el acuse de recibo, sobre la adjudicación del servicio, expresando con el debido detalle identidad del nuevo adjudicatario, identidad de los trabajadores objeto de subrogación y pactos escritos o no escritos, individuales o colectivos, existentes y comunicados a la Empresa entrante.

- La Empresa entrante no será responsable ni asumirá las condiciones laborales no reflejadas en acuerdos o pactos colectivos o individuales que no le hubieran sido comunicados por la Empresa saliente en los términos establecidos en el apartado anterior, o no se encuentren incluidos en el Expediente administrativo de Contratación. Quedarán en todo caso a salvo los derechos y las acciones extrajudiciales o judiciales que pudieran asistir, tanto de los trabajadores como de la Empresa entrante, por causa de la defectuosa o inexacta información y documentación aportada por la empresa saliente.

Las previsiones contenidas en el presente Art. 22 se aplican y son de obligatoria observancia, exclusivamente, para las Empresas Saliente y Entrante, y en ningún modo perjudicarán los derechos y acciones que a cada trabajador, individualmente, le asistan para reivindicar sus condiciones laborales, ya sean económicas o de otra índole.

La Empresa saliente, en este trámite de información y entrega de documentación, se ajustará a la suministrada en el expediente de licitación a la Administración contratante. Si en los Pliegos o en el procedimiento de licitación, no se recogiera cláusula ni disposición relativa a la subrogación en los contratos de trabajo de los empleados de la empresa saliente, o se estableciera la no aplicación para determinados colectivos, - o no se hiciera referencias a ellos o no se mencionaran-, o establecieran un número de trabajadores inferior a los adscritos por aplicación del presente Acuerdo, será igualmente vinculante en toda su integridad lo previsto en el presente Acuerdo y para los trabajadores afectados por la subrogación, entendiéndose por tales en ese caso, a los trabajadores definidos en los apartados 4º y 5º del Artículo 19.

Artículo 23.- Obligaciones de la empresa entrante. La empresa entrante cursará el alta en Seguridad Social de los trabajadores objeto de subrogación con efectos, desde el mismo día en el que inicie de forma efectiva la prestación del servicio concesional del que haya resultado adjudicataria. De ser necesaria la realización de procesos de formación o reciclaje para la adaptación de los trabajadores subrogados a los nuevos sistemas de organización del servicio o del uso de los vehículos, corresponderán a la Empresa entrante.

Artículo 24.- Efectos de la subrogación. La subrogación contractual surtirá efectos en el ámbito laboral (obligaciones económicas y de seguridad social), para la Empresa saliente, el día en el que cese de prestar efectivamente el servicio, y para la Empresa entrante, el día de inicio de la prestación efectiva del servicio, (o en la fecha del Acta de inauguración del servicio levantada por la Administración Concedente, de existir). Todas las obligaciones de naturaleza económica –sean salariales o extra salariales- y de Seguridad Social, relativas a los trabajadores afectados por la subrogación, serán por cuenta de la Empresa saliente o de la Empresa entrante, hasta y a partir de las fechas indicadas en el presente artículo. Si por los Tribunales, de cualquier orden, se estableciera en sentencia firme otro momento temporal para imputar las correspondientes obligaciones a una u otra empresa, se estará a lo indicado en la misma, sin perjuicio del derecho de repetición que pudiera asistir a cualquiera de ellas en base a los momentos temporales aquí pactados.

2017/19076