NÚMERO 1.266

JUNTA DE ANDALUCÍADELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA,
INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

ANUNCIO

Resolución de 23 de febrero de 2018, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Transporte Interurbano de Viajeros por Carretera de la provincia de Granada,

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE INTERURBANO DE VIAJEROS POR CARRETERA, (con código de convenio n.º 18000345011982), acordado entre la representación de empresarios y de trabajadores, presentado el día 23 de noviembre de 2017 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

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

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

DELEGADO TERRITORIAL, JUAN JOSÉ MARTÍN ARCOS

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL, DE TRANSPORTE INTERURBANOS DE VIAJEROS POR CARRETERA, PARA LA PROVINCIA DE GRANADA

CAPÍTULO PRIMERO.- DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

Artículo 1. El presente Convenio de trabajo será de aplicación a las relaciones laborales existentes en 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 y Discrecionales.

Este Convenio es de ámbito provincial, y afecta a los centros de trabajo comprendidos dentro de su ámbito funcional, situados en el territorio de la provincia de Granada, a pesar de que el domicilio de la empresa esté ubicado fuera del mismo.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio, incluye a la totalidad del personal que ocupen las Empresas afectadas por el mismo, incluyendo tanto al de carácter fijo como eventual o interino, que se halle prestando sus servicios en la actualidad, así como el que ingrese en aquellas durante la vigencia del Convenio.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente convenio entrará en vigor de día 01/01/2017, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O.P. y mantendrá su vigencia hasta 31/12/2019.

ARTÍCULO 4.- PRÓRROGA.

Al extinguirse su período de vigencia, 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, con los requisitos de rigor, por escrito y con dos meses de antelación.

CAPÍTULO SEGUNDO.- ABSORCIÓN, COMPENSACIÓN Y GARANTÍA PERSONAL.

ARTÍCULO 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones establecidas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y como tal han de ser consideradas a efectos de aplicación práctica, por tanto absorberán y compensarán en su conjunto las gratificaciones voluntarias, pactos individuales, colectivos o de cualquier índole que tengan establecidas las empresas, así como las mejoras que por disposición legal o por voluntad de las empresas se establezcan en el futuro, siempre que las condiciones que se pacten en este Convenio superen a aquellas en su conjunto anual, globalmente consideradas, salvo las que por derecho necesario sean de obligada observancia. En todo caso la observancia de lo dicho se hará con la cláusula de vinculación a todas las mejoras pactadas.

Se respetarán las condiciones personales que consideradas en su conjunto y en cómputo global, resulten más beneficiosas.

ARTÍCULO 6.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO TERCERO.- CONDICIONES ECONÓMICAS.

ARTÍCULO 7. INCREMENTO SALARIAL.

El incremento pactado para el año 2017 para los conceptos salariales y extrasalariales será el IPC interanual a 31/12/2017, que con carácter definitivo, publique el Instituto Nacional de Estadística en enero de 2018, con aplicación con carácter retroactivo desde 1/1/2017. Las empresas dispondrán de un periodo de tres meses, hasta el 31 de marzo de 2018, para la regularización de los atrasos correspondientes conforme al incremento del IPC correspondiente.

Para el año 2018, con efectos de 1 de enero de 2018, se incrementarán los conceptos retributivos de naturaleza salarial y extrasalarial del presente convenio en un 1%. No obstante lo anterior, si el Índice de Precios al Consumo interanual, que con carácter definitivo se cierre a 31/12/2018 y lo publique el Instituto Nacional de Estadística en enero de 2019, fuese superior al 1%, se revisarán los importes de los conceptos retributivos de naturaleza salarial y extrasalarial hasta un tope máximo del 1,8%. En tal supuesto, las empresas dispondrán de un periodo de tres meses, hasta el 31 de marzo de 2019, para la regularización de los atrasos correspondientes conforme al incremento del IPC antedicho.

Para el año 2019, con efectos de 1 de enero de 2019, se incrementarán los conceptos retributivos de naturaleza salarial y extrasalarial del presente convenio en un

1%. No obstante lo anterior, si el Índice de Precios al Consumo interanual, que con carácter definitivo se cierre a 31/12/2019 y lo publique el Instituto Nacional de Estadística en enero de 2020, fuese superior al 1%, se revisarán los importes de los conceptos retributivos de naturaleza salarial y extrasalarial hasta un tope máximo del 1,8%. En tal supuesto, las empresas dispondrán de un periodo de tres meses, hasta el 31 de marzo de 2020, para la regularización de los atrasos correspondientes conforme al incremento del IPC antedicho.

ARTÍCULO 8.- ANTIGÜEDAD.

El complemento de Antigüedad se calculará sobre los salarios base que correspondan en aplicación del presente convenio y de conformidad con la escala que se relaciona a continuación:

- A los 2 años un 5% del salario base.
- A los 4 años un 10% del salario base.
- A los 9 años un 20% del salario base.
- A los 14 años un 30% del salario base.
- A los 19 años un 40% del salario base.
- A los 24 años un 50% del salario base.
- A los 29 años un 60% del salario base.

ARTÍCULO 9.- PLUS DE PERCEPTOR.

A partir de la fecha de firma del presente convenio, los trabajadores/as con la categoría profesional de conductores/as que simultaneen funciones de conducción y de venta y cobro de billetes, percibirán este plus, ascendente a 7,79 euros por cada día en el que realicen ambas funciones.

Los agentes únicos no percibirán este plus, al haberse establecido el salario base de dicha categoría teniendo en cuenta el desarrollo simultáneo de ambas funciones.

ARTÍCULO 10.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores percibirán tres gratificaciones extraordinarias, que se abonarán antes de los días 20 de los meses de marzo, julio y diciembre y por un importe de salario base y antigüedad cada una de ellas, devengándose semestralmente la de julio y diciembre y anualmente la de marzo.

ARTÍCULO 11.- DIETAS.

El importe de las Dietas queda fijado en las siguientes cantidades:

	<u>Regular</u>	<u>Discrecional</u>	<u>Internacional</u>
Dieta completa:	31,49	47,68	83,78
Comida o cena:	11,30	16,70	29,30
Cena y cama:	20,84	30,97	54,46

Dará derecho al percibo de dieta completa la realización de un servicio que obligue al productor a comer, cenar o pernoctar fuera de su residencia habitual.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida cuando el servicio obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual, y en todo caso, cuando la salida del servicio sea antes de las doce horas y la llegada después de las catorce.

La parte de dieta correspondiente a la cena se percibirá cuando el servicio obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual, y en todo caso, cuando el productor salga de servicio antes de las veinte horas y regreso después de las veintidós.

La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual, y en todo caso, cuando la llegada del servicio se efectuó después de las cero horas.

ARTÍCULO 12.- QUEBRANTO DE MONEDA Y TRANSPORTE DE CORREO.

El quebranto de moneda, se abonará por las Empresas a razón de 1,13 euros, por

día trabajado, para los Agentes Únicos, Conductores/as y Factores y a razón de 2,12 euros por día trabajado para los Taquilleros. El personal que realice el transporte de correo, percibirá también la cantidad de 1,13 euros/día.

A partir de la fecha de firma del presente convenio, el personal de taquilla que realice las funciones de master, es decir, que se hagan cargo de la recaudación de los conductores, incluyendo el contaje de ésta, percibirá un quebranto de moneda de 5,20 euros por cada día que realice dicha función.

ARTÍCULO 13.- PLUS TALLER.-

A partir de la fecha en la que se produzca la firma del presente Convenio Colectivo el personal de taller, percibirá por la realización de otras funciones distintas a las de su categoría profesional dentro del taller un plus de 26,13 euros que se abonará todos los meses excepto en vacaciones e Incapacidad Temporal.-

ARTÍCULO 14.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Los valores de las horas extraordinarias, para las distintas categorías profesionales y las horas de presencia tendrán el valor de las tablas del anexo I hasta su incremento salarial que se hará cada año y se publicará en el BOP.

ARTÍCULO 15.- PLUS DE TRANSPORTE

En compensación por los gastos de transportes de los trabajadores, se establece un plus de extrasalarial de idéntico importe para todos los grupos, categorías o niveles que por su naturaleza indemnizatoria o compensatoria no tendrá consideración de salario.

720 euros anuales

Dichas cantidades se prorrateará en 11 mensualidades, excluyéndose por lo tanto su abono en las tres gratificaciones extraordinarias y durante el disfrute de las vacaciones. El trabajador que lo solicite podrá optar por percibir el importe anual de dicho plus en un solo pago recibido el 15 de septiembre de cada año.

Así mismo, se habilita la posibilidad de que en cada empresa, por acuerdo expreso entre la mayoría de los representantes de los trabajadores y la Dirección de esta, se determine un sistema de pago único para todos los trabajadores, pudiendo determinarse como sistema general de pago del plus de transporte o bien el sistema de pago prorrateado durante once meses anteriormente referido, o bien el sistema de pago único.

ARTÍCULO 16.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

Se regula de acuerdo con la legislación vigente, si bien, el abono por tal concepto, cuando proceda, será el 20% del salario base más antigüedad.

CAPÍTULO CUARTO.- JORNADA LABORAL, DESCANSO Y VACACIONES.

ARTÍCULO 17.- JORNADA DE TRABAJO.

La jornada laboral para las Empresas afectadas por el presente Convenio será, en cómputo semanal, de cua-

renta horas efectivas de trabajo para todo el personal afectado por el mismo.

En el plazo de 15 días tras la firma del presente convenio, se constituirá una comisión para el estudio de la distribución de la jornada de trabajo en el sector de viajeros de Granada. Estará compuesta por 4 miembros de la patronal y otros 4 en representación de los trabajadores. Sus objetivos serán:

- Estudiar los tiempos de presencia y espera
- Estudiar la distribución de la jornada semanal y anual

- Estudiar la Conciliación de la vida laboral y familiar.

ARTÍCULO 18.- REGULACIÓN DE JORNADA.

Las empresas se comprometen a aplicar lo dispuesto en la legislación vigente en cuanto a la regulación de las jornadas especiales de trabajo, tiempos de descanso y conducción en el sector de los transportes por carretera. (Reglamento Comunitario 561/2006 y RD 1561/95)

La toma y deja de los conductores tendrá la consideración de tiempo de presencia, respetándose el tiempo que actualmente se considera de toma y deje en cada empresa.-

ARTÍCULO 19.- VACACIONES.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute anual de 31 días naturales de vacaciones retribuidas con arreglo al salario base y antigüedad.

Empresas y delegados de personal se reunirán para pactar un calendario de vacaciones para toda la plantilla, y llegar a un acuerdo antes del 30 de noviembre del año anterior al disfrute.

Estas reuniones serán convocadas por cualquiera de las partes, y en ellas se determinará el calendario en función de la singularidad de cada empresa.

CAPÍTULO QUINTO.- DISPOSICIONES SOCIALES Y SINDICALES.

ARTÍCULO 20.- COMPLEMENTO EN CASO DE I.T.

En caso de accidente laboral, el trabajador percibirá de la Empresa, como complemento, la diferencia existente entre lo que perciba de la entidad gestora de la Seguridad Social y el promedio diario de la Base de Cotización por Accidente de Trabajo y Enfermedad profesional del mes anterior a la Baja (Base reguladora A), deducida la prorrata de las pagas, sumado al promedio de las Horas Estructurales y no estructurales del año anterior a dicha Baja (Base reguladora B) y ello desde el primer día de producirse el accidente y hasta su incorporación al trabajo.

En caso de enfermedad común, el trabajador recibirá también de la Empresa, como complemento, la diferencia existente entre lo que perciba de la entidad gestora de la Seguridad Social, deducida la prorrata de pagas y el 100% de salario base y antigüedad, desde el 1º parte de confirmación de la I.T. hasta el vigésimo primer día, a partir del vigésimo primer día el trabajador recibirá también de la Empresa, como complemento, la diferencia existente entre lo que perciba de la entidad gestora de la Seguridad Social, deducida la prorrata de pagas y el 100% del salario base, antigüedad y un complemento de 4,45 euros día y hasta un máximo de 12 meses. Siempre que requiera hospitalización o intervención

quirúrgica, como consecuencia de la enfermedad, el complemento a abonar por la Empresa hasta el 100% del salario base, antigüedad y el complemento de 4,45 euros diarios se hará desde el primer día de la baja.

En el supuesto de accidente, para el abono de estos complementos no habrá que esperar la notificación de la mutua, sino que en el momento de cobrar la nómina del trabajador de baja que se confeccionará teniendo en cuenta este artículo.

ARTÍCULO 21.- JUBILACIÓN A TIEMPO PARCIAL.-

Los trabajadores afectos al presente convenio podrán jubilarse parcialmente, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 22.- DECLARACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL DERIVADA DE ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE LABORAL

En el supuesto de invalidez por enfermedad profesional o accidente laboral con declaración de incapacidad permanente total, el trabajador podrá solicitar otro puesto de trabajo, siempre que haya un puesto vacante y se ajuste a su capacidad y aptitud.

ARTÍCULO 23.- PRIVACIÓN DEL CARNET DE CONDUCIR.

En aquellos casos en que los conductores sean sancionados judicialmente o administrativamente con la privación del carnet de conducir, se intentará proporcionarles trabajo en otro puesto en tanto dure la privación, sin que sea causa de despido.

En las Empresas de más de 35 trabajadores, en aplicación de la reserva de puesto de trabajo, prevista en la Ley 13/1982, de 7 de abril (B.O.E. de 30-IV-82), deberá seguirse igual medida, sin superar los límites establecidos por dicha Ley, en los casos en que los conductores no superen el examen psicotécnico por razones de vista, oído u otros motivos.

La empresa abonará al trabajador la renovación del permiso, para el transporte escolar.

Pérdida de puntos realizando trabajo de conducción:

Los cursos para la recuperación de esos puntos serán gratuitos para el trabajador, si bien, éste debe asistir en su tiempo libre, es decir, fuera de la jornada laboral.

ARTÍCULO 24.- ANTICIPOS.

Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año, y que se encuentren ante alguna necesidad urgente, podrán solicitar de la empresa un anticipo, que en ningún caso podrá superar el valor que correspondería a tres mensualidades de su salario base más antigüedad, y con la limitación del 5% de coincidencia de la plantilla para su solicitud.

El reintegro de estos anticipos se hará distribuyendo su importe en dieciocho plazos mensuales que se descontarán de los salarios correspondientes a los meses inmediatos a aquel en que se hubiera percibido el anticipo, sin que en ningún caso pueda reintegrarse el anticipo mientras el trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal.

ARTÍCULO 25.- LIMPIEZA DE AUTOCARES.

Ambas partes reconocen y así lo declaran expresamente, que no es obligación de los agentes únicos ni de los conductores, la limpieza de los autocares, y por consiguiente no pueden ser obligados a realizar esta labor.

En consecuencia, si por determinadas circunstancias éstos accedieran a realizarlas, ello será mediante la correspondiente retribución pactada libremente entre la Empresa y el trabajador, y sin que el hecho de efectuar esta tarea, pueda constituir precedente en virtud del cual se le pueda exigir su realización en el futuro, si el propio trabajador no accede expresamente en cada caso.

ARTÍCULO 26.- ENTREGA DE RECAUDACIÓN

Las empresas se comprometen a facilitar la entrega de la recaudación en la jornada, o a la siguiente jornada del productor.

ARTÍCULO 27.- MONEDA FRACCIONARIA.

Las empresas se comprometen a facilitar moneda fraccionaria al trabajador que lo solicite.

ARTÍCULO 28.- LICENCIAS.

El personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas en los casos siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimientos de hijos o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos, hermanos carnales o políticos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) Un día en caso de la primera comunión o ceremonia similar en otras religiones, cuando se trate de hijos o nietos.
- f) Un día para asuntos propios sin justificación, previa petición, con anticipación de tres días, que será concedido siempre que no coincida en su petición más del cinco por ciento de la plantilla. No podrá coincidir con día anterior o posterior de la fecha de disfrute de vacaciones.
- g) Los trabajadores/as con derecho a permiso de lactancia de un hijo menor de nueve meses, podrán hacer uso de su derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, podrá sustituirse este derecho por la reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad.

En el caso de matrimonio en el que ambos cónyuges trabajan solo podrá utilizar este derecho uno de ellos, teniendo la obligación de justificar ante la empresa que conceda el permiso que el otro cónyuge no está utilizando este derecho.

- h) Permiso de paternidad. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

Según el artículo 48 del Real Decreto Legislativo 2/2.015, 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

ARTÍCULO 29.- PROTECCIÓN FAMILIAR.-

Será de aplicación lo dispuesto en la Legislación Vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 30.- DERECHOS Y RESPONSABILIDADES SINDICALES.

Empresarios y trabajadores afectados por el presente Convenio, reconocen y se comprometen a ejercer los derechos y responsabilidades sindicales regulados en el Acuerdo Marco Interconfederal, y en lo no previsto por éste, en el Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Respecto a la acumulación de horas sindicales en cada Empresa se determinará él o los miembros del Comité de Empresa en quien se concentren dichas horas, en los términos establecidos en el A.I., así como en el Estatuto de los Trabajadores.

Las horas no utilizadas por cada uno de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa en el mes, serán acumuladas para el mes siguiente, quedando, en todo caso, agotado este cupo de manera bimensual e iniciándose de nuevo el cómputo.

En cuanto a las retribuciones a percibir durante el uso de las horas sindicales, el trabajador percibirá las mismas retribuciones que hubiera recibido realizando su habitual servicio, siendo computadas como horas sindicales utilizadas, las mismas que hayan sido satisfechas económicamente.

ARTÍCULO 31.- CANON DE NEGOCIACIÓN.

Por una sola vez, y con carácter voluntario, y por el servicio realizado por las Centrales Sindicales en la negociación colectiva, los trabajadores abonarán la cantidad de 18 Euros, siendo la forma de descuento a través de la nómina del personal en la gratificación extraordinaria del mes de diciembre.

Aquellos que opten por abonar la cantidad antes expuesta, libremente podrán hacerlo, debiendo por tanto,

dirigir un escrito a la empresa donde se contemple tal circunstancia.

ARTÍCULO 32.- CUOTA SINDICAL.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, que ostenten la representación en la Empresa ésta descontará en la nómina mensual de los mismos, 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 que se expresará con claridad la orden de descuento, la cantidad de la cuota, así como el número de cuenta o libreta de Caja de Ahorros o Banco a que debe ser transferida dicha cantidad y a la Central o Sindicato a que pertenece. Las Empresas detraerán las cuotas salvo indicación en contrario durante períodos de un año y la dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la misma si la hubiera, o a la propia Central Sindical de que se trate.

ARTÍCULO 33.- PARTICIPACIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL EN LA DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, el Comité de Empresa o Delegados de Personal participarán en la implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo. Se tendrá en cuenta y consultará a los representantes de los trabajadores a la hora de organizar el trabajo y los descansos. En cuanto a la promoción del personal dentro de la Empresa, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

ARTÍCULO 34.- RESPONSABILIDAD DE LOS VIAJEROS EN RUTA.

Las Empresas se comprometen a colocar en sitio visible de los vehículos la O.M. del Ministerio de Obras Públicas de 12 de febrero de 1975 (B.O.E. 20-11-1.975), sobre la obligatoriedad del viajero a exigir y conservar el billete durante el viaje, sancionando a los usuarios que no cumplan estas normas con las multas establecidas al respecto.

ARTÍCULO 35.- UNIFORMES Y DISTINTIVOS.

El personal de movimiento de las Empresas afectadas por el presente Convenio, tendrá derecho a un uniforme de invierno y otro de verano, compuesto en invierno de dos camisas, dos pantalones, un jersey y rebeca; y en verano de dos camisas de manga corta y dos pantalones. Todas estas prendas tendrán una duración de dos temporadas.

El personal de taller tendrá derecho a dos monos y botas de seguridad y un mono de peto y dos camisetas en verano, todas estas prendas con una duración de un año.

Los uniformes de verano se entregarán antes del día 1 de abril y los de invierno antes del día 1 de octubre.

Asimismo, se le facilitará además en la temporada de invierno, una prenda de abrigo adecuada, con duración de tres temporadas.

La confección de las prendas a que se refiere este apartado, se ajustará a las normas que dicte sobre el particular el Organismo competente del que dependa el servicio.

ARTÍCULO 36.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Se estará a lo dispuesto en la Legislación Aplicable en prevención de riesgos laborales y demás disposiciones que la desarrollan.

ARTÍCULO 37.- INGRESO NUEVO PERSONAL.

Todas las contrataciones del nuevo personal se harán de acuerdo con la legislación vigente, teniendo preferencia en igualdad de condiciones los hijos de los trabajadores de la Empresa.

Los contratos eventuales, de duración determinada, cuando las circunstancias del mercado así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la Empresa, tendrán una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses.

A la hora de contratar nuevo personal, no existirá discriminación de sexo.

ARTÍCULO 38.- TRASLADO DE FALLECIDOS.

En caso del fallecimiento de un trabajador, acogido al presente Convenio fuera de la localidad de su residencia, la Empresa abonará los gastos producidos por el traslado a su localidad de residencia o cualquier otro punto elegido por los familiares dentro del territorio nacional.

ARTÍCULO 39.- PÓLIZA DE SEGUROS.

Se establece con cargo a las empresas una Póliza de Seguro Colectivo que cubra los siguientes riesgos y por las cantidades que se expresan a continuación:

- Muerte o invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 20.820.50 euros

- Invalidez permanente total o parcial derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 10.178.91 euros.

CAPÍTULO SEXTO.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

SECCIÓN PRIMERA: GRUPOS PROFESIONALES

ARTÍCULO 40.- GRUPOS PROFESIONALES.

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

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los Grupos establecidos en el presente Convenio.

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

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 titulación que tenga el trabajador, siendo determinada por el contenido de la prestación de trabajo.

Grupo Profesional I.-

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárqui-

camente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

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

Comprende:

- Titulación a nivel de Escuela Superior o Facultades y/o Formación práctica equivalente 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 categorías y funciones que se señalan a continuación. En la medida que ya existen y, en tanto sigan existiendo, categorías profesionales no relacionadas, éstas últimas se asimilarán a algunas de las descritas, a los solos efectos de adscripción al Grupo, sin que por ello pueda, en ningún caso, entenderse que las condiciones económicas correspondientes a las categorías asimiladas, deban equipararse.

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

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. Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

Ingenieros Técnicos, Diplomados Universitarios y A.T.S.- Ejercen funciones o trabajos propios de su especialidad. 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 emplea-

dos 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.- 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 los servicios de Talleres.

Grupo Profesional II.-

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

Comprende:

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

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

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

Se incluirán en este segundo Grupo, entre otras, las categorías y funciones que se señalan a continuación. En la medida en que ya existen, y en tanto sigan existiendo, categorías profesionales no relacionadas, éstas últimas se asimilarán a algunas de las descritas a los solos efectos de adscripción al Grupo, sin que por ello pueda, en ningún caso, entenderse que las condiciones económicas correspondientes a las categorías asimiladas, deban equipararse.

Oficial Administrativo.- Realiza funciones propias de su cargo, con los debidos conocimientos técnico-profesionales y con responsabilidad y perfección. Se asimilan a esta categoría los operadores de equipos informáticos.

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.- Se incluyen en esta categoría aquellos que con total dominio y capacidad de su oficio, realizan trabajos propios de la mecánica y reparación de los vehículos.

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, billetes expedidos y viajeros, dando cuenta a su jefe inmediato de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes.

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

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

Cobrador.- Es aquel operario que tiene por misión la cobranza de títulos de transporte o revisión de los mismos, efectuando las labores clásicas de esta categoría relacionadas con el vehículo, sus pasajeros o su carga.

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.

Encargado de cantina.- Es el trabajador que desempeña su trabajo en las cafeterías de las estaciones de autobuses cuyo cometido son las labores de restauración.

Grupo Profesional III.-

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

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

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

Se incluirán en este tercer Grupo, las categorías y funciones que se señalan a continuación. En la medida en que ya existen, y en tanto sigan existiendo, categorías profesionales no relacionadas, éstas últimas se asimilarán a algunas de las descritas a los solos efectos de adscripción al Grupo, sin que por ello pueda, en ningún caso, entenderse que las condiciones económicas correspondientes a las categorías asimiladas, deban equipararse.

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

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.

Telefonista.- 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.

Vigilante, Guarda, Portero.- Vigilan la entrada a 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.

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. Se equiparan a esta categoría los lavacoches, engrasadores y personal de limpieza.

Mozo de cantina.- Son los operarios cuyo cometido es atender y servir al viajero que hace uso de las instalaciones de las cafeterías de las Estaciones de Autobuses.

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

ARTÍCULO 41.- CONTENIDO DE LA PRESTACIÓN

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional o la realización de funciones propias de mas de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

ARTÍCULO 42.- 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
Licenciado	Oficial 1ª Administrativo	Repartidor de Mercancías
Ingeniero	Oficial 2ª Administrativo	Mozo
Jefe de Servicio	Encargado de Administración en Ruta	Mozo Taller
Ingeniero Técnico		Cobrador de Facturas
Diplomado Universitario	Taquillero	Portero
A.T.S.	Factor	Vigilante
Inspector Principal	Encargado de Consigna	Limpiadora
Jefe de Sección	Inspector	Botones
Jefe de Negociado	Agente único	Auxiliar Administrativo
Jefe de Estación de 1ª	Conductor	Aspirante
Jefe de Estación de 2ª	Cobrador	Aprendiz
Jefe de Administración de 1ª	Jefe de Equipo	Guarda
Jefe de Administración de 2ª	Oficial 1ª Taller	Engrasador - Lavacoches
Jefe de Taller	Oficial 2ª Taller	Telefonista
Jefe de Tráfico de 1ª	Oficial 3ª Taller	Mozo de cantina
Jefe de Tráfico de 2ª	Encargado de 2ª	
Jefe de Tráfico de 3ª	Encargado de cantina	
Encargado Contramaestre		
Encargado General		
Encargado de Almacén		

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.

ARTÍCULO 43.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

Podrá llevarse a cabo la movilidad funcional en el interior de los Grupos Profesionales, cuando lo requiera la organización del servicio, durante el tiempo preciso y siempre que el trabajador objeto de movilidad tenga aptitud, en su caso académicamente reconocida, para desempeñar las nuevas funciones garantizando a los trabajadores objeto de tal movilidad, sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la normativa aplicable.

En el ejercicio de la movilidad funcional las empresas deberán respetar la dignidad del trabajador y el principio de no discriminación.

Se entenderá que una categoría profesional es equivalente a otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

En todo caso el ejercicio de la movilidad, de producirse, lo será dentro de los Grupos Profesionales, salvo para los trabajadores adscritos habitualmente a la realización de tareas auxiliares del servicio de transporte.

CAPÍTULO SÉPTIMO.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**ARTÍCULO 44.- DEFINICIÓN.**

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

ARTÍCULO 45.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

Los trabajadores que incurran en algunas de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, que tiene la facultad legal de reprimir las conductas laboralmente ilícitas de los trabajadores de forma inmediata, esto es, sin necesidad de acudir a otras instancias para su imposición y efectividad. Para ello, se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del actor, la siguiente graduación:

- Faltas leves
- Faltas graves
- Faltas muy graves.

ARTÍCULO 46.- TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, en el período de un mes, y siempre y cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento.

b) El abandono del trabajo sin causa justificada durante la jornada, aunque sea por breve tiempo.

c) La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza personal, el descuido en la conservación del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa y su uso incorrecto.

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

e) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo o no prestarles auxilio cuando lo soliciten, siempre que sea posible.

f) El retraso de uno a tres días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como la falta de exactitud en las liquidaciones o el no rellenar correctamente los datos del disco diagrama o del tacógrafo digital.

g) La embriaguez por una sola vez, si no es personal de conducción.

h) Otros supuestos de naturaleza análoga, con carácter general.

Son faltas graves:

a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, en el período de un mes, cuando no afecte a los distintos servicios de movimiento y, dos faltas o más de esta naturaleza, en el mismo período de tiempo, cuando puedan alterar la puntual salida de los vehículos. Para el personal de conducción, será falta grave, una de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando altere la puntual salida de los vehículos.

Si existiera un abandono del trabajo injustificado por un trabajador, que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, atendiendo a la naturaleza del mismo.

b) Faltar dos días al trabajo en un período de un mes, sin causa justificada o sin previo aviso. Bastará una sola falta al trabajo 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.

c) La pérdida o rotura intencionada de cualquiera de las prendas del uniforme y el mal trato dado al material de trabajo o negligencia en su uso o mantenimiento, en especial de los sistemas de control.

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

e) Las imprudencias o negligencias no calificadas de faltas muy graves así como, el incumplimiento por los conductores del Código de Circulación, siempre que no pongan en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.

f) Cambiar ruta sin autorización de la Dirección de la empresa o desviarse del itinerario sin orden de la superioridad sin causa de fuerza mayor.

g) Otros supuestos de naturaleza análoga, con carácter general.

Como faltas muy graves, se establecerán las siguientes:

a) Las faltas injustificadas, o sin previo aviso, al trabajo durante tres días consecutivos ó cuatro alternos en un mes, así como, más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento, o más de seis faltas de este tipo cometidas en un período de seis meses, cuando puedan alterar la puntual salida de los vehículos.

b) 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 acto de servicio. Los delitos que puedan implicar des-

confianza hacia su autor aunque se cometan fuera de la empresa, tendrán idéntica calificación, al igual que la percepción de cantidades facturables por los servicios que preste la empresa, sin entrega de recibo, talón o billete, en perjuicio del público o de la empresa, o el retraso de más de seis días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa.

c) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando fichando por él o análogos, o simular enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.

d) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción.

e) 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.

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

g) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, o el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.

h) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad de servicio, o la desobediencia a los superiores, así como la reiterada comisión por parte de los conductores de infracciones del Código de Circulación y normas afines, a ellos imputables, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.

i) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones.

j) Otros supuestos de naturaleza análoga con carácter general.

La reiteración de una falta de un mismo grupo dentro del período de un año, podrá ser causa de que se clasifique en el grupo inmediatamente superior.

ARTÍCULO 47.- SANCIONES.

Las sanciones consistirán en:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- De uno a tres días de suspensión de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días.

c) Por faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días.
- Despido.

En lo no previsto, se estará a lo establecido con carácter interno por las empresas, dentro de los límites fijados, y a lo dispuesto con carácter general.

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 durante el período de dos años, un año o seis meses, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves y, según el grupo a que corresponda la falta anotada, teniendo derechos los trabajadores sancionados, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones.

En las multas impuestas al personal por infracción de las disposiciones sobre circulación, que sean imputables al mismo, deberán ser satisfechas por el que haya cometido la falta.

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 la formación del oportuno expediente al trabajador. El interesado tendrá derecho a una audiencia para descargos por un plazo de cinco días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Durante este mismo plazo la representación social y sindical de los trabajadores tendrá derecho a intervenir como parte en el expediente sancionador, conforme a las facultades que les atribuye la legislación vigente.

Siempre que se trate de faltas muy graves, 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 concluso el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el trabajador.

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

ARTÍCULO 48.- COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN.

Se creará una comisión paritaria de formación, que identificara, las necesidades formativas del sector y hará seguimiento de las mismas

ARTÍCULO 49.- POLÍTICA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

Las partes acuerdan que se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Los firmantes del presente Convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en relación a:

- El acceso al empleo en igualdad de condiciones de conformidad a la demanda existente.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.
- Salud laboral
- Conciliación laboral y personal
- Violencia de género.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, las partes procuraran la adopción de medidas de acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad no exista preferencia en razón de género.

CAPÍTULO OCTAVO.- DISPOSICIONES FINALES.

PRIMERA.- COMISIÓN PARITARIA.

Con independencia de las competencias de los organismos públicos constituidos a fin de ofrecer sistemas de mediación, arbitraje o conciliación, las partes acuerdan constituir un Comité Paritario de mediación, arbitraje y conciliación que cumplirá asimismo las funciones de interpretación y aplicación de lo pactado en el presente Convenio, y de seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad del mismo. Los cometidos y reglas de funcionamiento de la Comisión Paritaria se desarrollan en el Reglamento que se anexa y forma parte integrante del presente Convenio.

Las horas realmente invertidas en la reunión de la comisión, no computarán dentro del crédito horario.

SEGUNDA.- ASAMBLEA.

Las empresas pondrán a disposición de los Comités de Empresa ó Delegados de Personal, tablones de anuncios con destino a la comunicación e información con sus representados.

Las Empresas facilitarán local ó dependencias para celebrar asambleas de los trabajadores libres de servicio. La comunicación al Empresario se hará con al menos 48 horas de antelación.

A los solos efectos de comunicación con los trabajadores, los Sindicatos cuya filiación sea mayor del 10% de afiliados de la plantilla, dispondrán para sus reuniones de los locales y tablones de anuncios en las mismas condiciones que las previstas para las asambleas.

TERCERA.- CONFLICTOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES

Los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, una vez agotado, en su caso, el trámite de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA en aquellos conflictos colectivos e individuales que de conformidad con la legislación vigente requieran de conciliación previa.

CUARTA.- CLÁUSULA DE DESCUELGO.

De conformidad con lo establecido en el art. 82.3 de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y con la finalidad de solventar las discrepancias que se planten en el periodo de consultas, se arbitra el siguiente sistema de resolución de conflictos:

Primero.- De concluir el periodo de consultas sin acuerdo cualquiera de las partes afectadas por el descuelgo podrá someter las divergencias a la Comisión Paritaria del Convenio, que deberá resolver en el plazo máximo de los siete días siguientes al planteamiento de las discrepancias. Si transcurrido el indicado plazo no se adopta acuerdo o no existe pronunciamiento, en cuyo caso se entenderá que no existe acuerdo, las partes podrán plantear la cuestión ante el SERCLA.

Segundo.- En el supuesto de que las partes en el procedimiento de mediación ante el SERCLA no alcanzaran acuerdo podrán someter la cuestión a la jurisdicción social de conformidad con la legislación aplicable.

QUINTA. SUBROGACIÓN.

Las partes se remiten, en lo que se refiere a la subrogación de trabajadores/as, al acuerdo marco estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera.

Para el transporte regular de uso especial la subrogación se llevará a cabo en los mismos términos que el acuerdo marco estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, que dispone en su art. 19 para el transporte regular de viajeros.

Granada, 25 de octubre de 2017

ANEXO II TABLA 2016 Y HORAS EXTRAORDINARIAS

CONVENIO VIAJEROS GRANADA

AÑO 2016

1,6%

Categoría Profesional

S. BASE

MENSUAL

		H EXT								
		0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	
Médico	1516,64	12,46	13,08	13,71	14,95	16,20	17,45	18,69	19,94	
Ayudante Tecnico Sanitario	1097,66	9,01	9,47	9,92	10,82	11,72	12,63	13,53	14,42	
Administradores	1224,74	10,06	10,56	11,07	12,08	13,08	14,09	15,09	16,10	
Jefe de Sección Admvo.	1170,79	9,62	10,10	10,58	11,54	12,50	13,46	14,42	15,39	
Jefe de Negociado Admvo.	1089,89	8,95	9,40	9,85	10,75	11,64	12,54	13,43	14,32	
Oficial de 1º Admvo.	1036,01	8,51	8,94	9,36	10,21	11,07	11,91	12,77	13,62	
Oficial de 2º Admvo.	1009,17	8,29	8,70	9,12	9,95	10,78	11,61	12,43	13,26	
Auxiliar Admvo.	982,16	8,06	8,47	8,87	9,68	10,49	11,30	12,11	12,91	
Jefe de Estación	1170,79	9,62	10,10	10,58	11,54	12,50	13,46	14,42	15,39	
Jefe de Tráfico	1143,80	9,39	9,87	10,34	11,28	12,22	13,16	14,10	15,04	

Administradores en Ruta	982,16		8,06	8,47	8,87	9,68	10,49	11,30	12,11	12,91
Taquillero	1009,17		8,29	8,70	9,12	9,95	10,78	11,61	12,43	13,26
Factor	1009,17		8,29	8,70	9,12	9,95	10,78	11,61	12,43	13,26
Jefe de Taller	1224,74		10,06	10,56	11,07	12,08	13,08	14,09	15,09	16,10
Encargado de Almacén	1036,01		8,51	8,94	9,36	10,21	11,07	11,91	12,77	13,62
Telefonista	982,16		8,06	8,47	8,87	9,68	10,49	11,30	12,11	12,91
Encargado de Cantina	1036,01		8,51	8,94	9,36	10,21	11,07	11,91	12,77	13,62
	DIARIO									
Inspector	36,27		9,04	9,49	9,94	10,85	11,75	12,66	13,56	14,46
Agente Unico	38,78		9,63	10,15	10,59	11,54	12,51	13,47	14,43	15,40
Conductor	34,48		8,59	9,02	9,45	10,31	11,17	12,02	12,89	13,75
Cobrador	33,58		8,37	8,79	9,21	10,04	10,88	11,72	12,56	13,39
Mozo	32,40		8,07	8,48	8,88	9,69	10,49	11,30	12,11	12,91
Mozo cantina	32,65		8,14	8,54	8,95	9,77	10,59	11,39	12,21	13,03
Jefe de Equipo de Taller	36,27		9,04	9,49	9,94	10,85	11,75	12,66	13,56	14,46
Oficial de 1º Mecánico	34,48		8,59	9,02	9,45	10,31	11,17	12,02	12,89	13,75
Oficial de 2º Mecánico	33,58		8,37	8,79	9,21	10,04	10,88	11,72	12,56	13,39
Oficial de 3º Mecánico	32,65		8,14	8,54	8,95	9,77	10,59	11,39	12,21	13,03
Engrasador – Lavacoches	32,65		8,14	8,54	8,95	9,77	10,59	11,39	12,21	13,03
Mozo de Taller	32,40		8,07	8,48	8,88	9,69	10,49	11,30	12,11	12,91
Aprendiz 4º año	29,05		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Aprendiz 3º año	27,26		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Vigilante	32,40		8,07	8,48	8,88	9,69	10,49	11,30	12,11	12,91
Portero	32,40		8,07	8,48	8,88	9,69	10,49	11,30	12,11	12,91
Limpiadores / as										
Ayudante de oficio										
Encargado de Ruta										

ANEXO IV

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO COLECTIVO

El presente reglamento se fundamenta en lo establecido en la disposición adicional primera del convenio colectivo de transporte de viajeros por carretera de la provincia de granada-de los años 2017-2018-2019, firmado por la asociación patronal FANDABUS y los representantes de los trabajadores de U.G.T. y CC.OO..

En su virtud, la comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio colectivo de transporte de viajeros por carretera de la provincia de Granada-de 2017-19, firmado por la asociación FANDABUS y las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO., en el ámbito de esta provincia, aprueba el siguiente reglamento.

Artículo 1. Sede.

La sede de la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del convenio colectivo de transporte de viajeros por carretera de la provincia de Granada, se fija en el domicilio de la UGT (C/Francisco Javier Cobos, nº 2-2ª planta, 18014, Granada), sin perjuicio de que las reuniones que se mantengan puedan celebrarse en cualquier otro lugar.

Artículo 2. Ámbito funcional.

La Comisión tiene por objeto el examen y la resolución de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia, control y aplicación del Convenio Colectivo.

Son competencias de la Comisión Paritaria:

- Elaboración y aprobación de su propio reglamento de funcionamiento interno.
- Interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del convenio colectivo.
- Vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo.
- Mediación y emisión de informe con carácter previo a la vía judicial o extrajudicial en cualquier conflicto colectivo que pueda suscitarse por la aplicación del Convenio Colectivo.
- Resolver las controversias que pudieran suscitarse en el periodo de consultas de un descuelgue de conformidad con la legislación aplicable.

Artículo 3. Composición.

La Comisión Paritaria estará integrada por (8) personas: (4) elegidas por la representación legal de los trabajadores y (4) seleccionadas por la patronal.

A tal fin, se celebrará una reunión inicial en la que se designarán los miembros de la indicada Comisión.

Artículo 4. De la Presidencia

La Comisión Paritaria elegirá de entre sus miembros a un Presidente que ostentará el cargo durante el periodo de 1 año. Este cargo tendrá carácter rotatorio, turnándose en el mismo un representante de la parte empresarial y un representante de los trabajadores, sin que en ningún caso pueda ejercerse el mandato presidencial por miembros de la misma parte en dos ejercicios consecutivos.

Las funciones del Presidente son:

Convocar, presidir, dirigir y velar por el orden de las reuniones.

Ostentar la interlocución de la Comisión Paritaria ante cualquier institución o entidad.

Firmar las actas, junto con el Secretario, de las reuniones que celebre la Comisión.

Cualesquiera otras que puedan serle atribuidas por la Comisión Paritaria.

Artículo 5. De la Secretaría

En el seno de la Comisión Paritaria se designará un Secretario cuyo mandato será por 1 año con carácter rotativo en las mismas condiciones que las indicadas en el artículo anterior. La Secretaría de la Comisión Paritaria no podrá recaer en una persona que represente a la parte a la que pertenezca el Presidente.

Las funciones del Secretario son:

a) Efectuar la convocatoria de las sesiones de la Comisión Paritaria por orden del Presidente.

b) Redacción de las actas de las reuniones de la Comisión.

c) Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados por la Comisión.

d) Custodiar las actas y toda la documentación que se reciba o se remita desde la Comisión.

e) Cualesquiera otras que puedan serle atribuidas por la Comisión Paritaria

Artículo 6. De los Vocales

Los miembros de la Comisión Paritaria o vocales tendrán derecho a:

- Asistir a las reuniones de la Comisión y participar en los debates.

- Ejercer su derecho al voto al objeto de conformar el voto unitario de cada de las representaciones y formular, en su caso, voto particular y expresar el sentido del mismo y los motivos que lo justifican.

- Formular ruegos y preguntas.

Artículo 7. De los asesores y grupos de trabajo

La Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia, quienes podrán asistir a las reuniones de la Comisión con voz pero sin voto.

Asimismo, para el tratamiento y análisis de cuestiones específicas la Comisión podrá acordar, en los términos que en cada caso se determine, la constitución de grupos de trabajo para el adecuado estudio de aquellos asuntos de su competencia cuya complejidad así lo aconseje.

Artículo 8. Reuniones

La Comisión Paritaria se reunirá semestralmente con carácter ordinario, previa convocatoria del Presidente. Con carácter extraordinario la Comisión podrá ser convocada por el Presidente a solicitud de cualquiera de las partes que la integran, así como por organizaciones sindicales o patronales, representantes sindicales y/o de los trabajadores o empresas afectadas por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

La convocatoria se realizará por escrito o por correo electrónico con una antelación de, al menos, quince días en el caso de convocatorias ordinarias y de, al menos, diez días en el supuesto de convocatorias extraordina-

rias. Cada convocatoria incluirá el Orden del Día y será remitida junto con la documentación que sea necesaria para el adecuado conocimiento de los asuntos a tratar.

La validez de los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirá la presencia directa o por representación de al menos el 60% de los miembros de cada una de las partes integrantes.

Cada representación, empresarial y social, tendrán un voto que será alcanzado por acuerdo de la mayoría de los miembros presentes de cada una de ellas.

En cualquier caso, para la válida adopción de resoluciones y acuerdo de la Comisión serán necesarios los votos favorables de ambas representaciones.

Corresponde al Presidente la ordenación de las deliberaciones y debates, pudiendo establecer el tiempo máximo de la discusión para cada cuestión así como el que corresponda a cada intervención en función del número de palabras solicitadas.

Las votaciones serán públicas por el procedimiento de mano alzada, salvo petición de votación secreta por alguno de los miembros.

Se levantará acta de cada reunión por el Secretario, recogiendo los puntos principales de las deliberaciones y acuerdos adoptados, cuya aprobación y firma se realizará en el mismo día. El acta será firmada por el Secretario y por el Presidente en tantos originales como partes haya en la Comisión.

Los acuerdos que interpreten los preceptos de este convenio colectivo deberán ser motivados y en forma escrita alcanzando la eficacia de éste. A estos efectos, se publicarán en el B.O.P.

NÚMERO 1.267

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

Información pública expte.: 13.626/A.T.

EDICTO

ANUNCIO de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de Granada, por el que se somete a información pública, la solicitud de autorización administrativa previa, de autorización administrativa de construcción y de autorización ambiental con afección a la Vereda de Albuñuelas, de la instalación eléctrica que se cita, expte. nº 13.626/AT.

A los efectos prevenidos en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, así como de acuerdo con lo previsto en la Ley 7/2007, de 9 de julio de 2007, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental, en el Decreto 356/2010, de 3 de agosto, por el que se regula la autorización ambiental unificada, se establece el régi-