Conselleria de Educaci3n, Formaci3n y Empleo
Direcci3n Territorial de Educaci3n, Formaci3n y Trabajo

Anuncio de la Conselleria de Educaci3n, Formaci3n y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Transporte de Viajeros por Carretera de la provincia de Valencia.

ANUNCIO

Convenio: TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA

Expediente: 46/01/0001/2010

Asunto: Resoluci3n de Registro, Dep3sito y Publicaci3n.

C3digo: 46000665011981

RESOLUCI3N de fecha 20/10/2011 de la Direcci3n Territorial de Educaci3n, Formaci3n y Trabajo de Valencia por la que se dispone el registro oficial, dep3sito y publicaci3n del texto del Convenio Colectivo de trabajo del Sector de TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA de la provincia de Valencia.

VISTA la solicitud de inscripci3n del texto del convenio colectivo arriba citado, recibido en esta Direcci3n Territorial en fecha 29/09/2011, acordado el 27/09/2011 por la comisi3n negociadora formada por las asociaciones empresariales ADIVA y UVATRA y los sindicatos U.G.T. y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, arts. 2.a) y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y dep3sito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y art. 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo

Esta Direcci3n Territorial, conforme a las competencias legalmente establecidas en el art. 51.1.1.ª del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, modificado por el art. 57 de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio; el Decreto 5/2011, de 21 de junio, del President de la Generalitat, por el que se asignan a la Conselleria de Educaci3n, Formaci3n y Empleo las competencias en materia de Trabajo, así como el Decreto 75/2011, de 24 de junio, que aprueba su desarrollo, y el Decreto 98/2011, de 26 de agosto, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de Conselleria de Educaci3n, Formaci3n y Empleo, de acuerdo con la Disposici3n Transitoria Primera del mencionado Reglamento, ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripci3n en el Registro de convenios de esta Unidad Administrativa, con notificaci3n a la representaci3n de la Comisi3n Negociadora y dep3sito del texto original del convenio.

Segundo.- Disponer su publicaci3n en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Jorge Ramos Jimémez.

CAPITULO I .- Disposiciones Generales

Artículo 1º. Ámbitos: Territorial, Funcional y Personal. Este Convenio Colectivo de trabajo es de aplicaci3n 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 aplicaci3n para todos los trabajadores de las empresas mencionadas con las excepciones contenidas en la Legislaci3n vigente.

Art. 2º. Vigencia y duraci3n. 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 2.011, finalizando su vigencia el 31 de diciembre del año 2.012.

Art. 3º. Denuncia y prórroga. Al extinguirse su período de aplicaci3n, 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 tres meses respecto al fin de su vigencia.

Art. 4º. Vinculaci3n a lo pactado. Las partes firmantes del presente Convenio se obligan al exacto cumplimiento de todos y cada uno de sus pactos, que integran un conjunto indivisible.

Art. 5º. Absorci3n. 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 presente Convenio en su totalidad y en cómputo anual.

Art. 6º. Compensaci3n. Las mejoras que por disposici3n legal, o reglamentariamente pudieran establecerse a partir de la fecha de la publicaci3n 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 consideraci3n 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 relaci3n con las recogidas en el presente Convenio, subsistirán como garantía personal para los que vengan gozando de ellas. Se exceptúan de compensaci3n y absorci3n 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. Comisi3n Paritaria. Con el fin de efectuar el seguimiento del presente convenio y dilucidar las posibles dudas que pudieran producirse en su interpretaci3n, se constituye una Comisi3n Paritaria. Estará formada por miembros de las Asociaciones Patronales y Centrales Sindicales firmantes del convenio en igual proporci3n, no pudiendo sobrepasar dicha comisi3n el número de seis personas por cada una de las partes Patronal y Sindical.

La Comisi3n 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 realizaci3n de Estadística y relaciones con la Administraci3n Laboral competente en materia de Salud Laboral.

Resoluci3n de las controversias que puedan surgir en materia de conciliaci3n de la vida laboral y personal.

Emitir informe cuando se produzcan controversias respecto a la distribuci3n de la jornada de los trabajadores y trabajadoras que acceden a la jubilaci3n parcial.

En aquellas empresas que por razones económico-financieras no pudieran abonar los incrementos salariales que se pactan en el presente Convenio, y no existan representantes legales de los trabajadores (comités de empresa o delegados de personal) será esta comisi3n paritaria la encargada de decidir si la empresa se acoge o no al régimen de inaplicaci3n salarial y en qué términos, siguiendo los pasos del artículo 9 del presente convenio.

Organizaci3n de cursos formativos y revisiones médicas necesarias para los trabajadores. Elaborará los criterios a seguir, en materia de planes de prevenci3n, mapa de riesgos, etc., para someterlos a estudio en el seno de la C.P. y proponer su aplicaci3n.

Ejercerá una labor de estudio y vigilancia sobre las modalidades y estructura de contrataci3n en el Sector. Así mismo, tendrá la facultad de intermediaci3n, a instancia de parte, con carácter previo a la denuncia ante la Administraci3n 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 Inspecci3n de Trabajo y Asuntos Sociales o Juzgado de lo Social. En caso de modificaciones de la vigente legislaci3n y normativa, en materia de contrataci3n, la Comisi3n Paritaria procederá a la adecuaci3n del presente convenio con respecto a la normativa legal.

Visar los Planes de Formaci3n en su ámbito.

Resolverá las solicitudes, para la inaplicaci3n de los términos económicos del Convenio, de aquellas empresas que lo soliciten.

Resolverá cualquier otra solicitud de mediaci3n o interpretaci3n que se le proponga en un plazo máximo de 30 días desde la fecha de reuni3n.

Se reunirá a petici3n de cualquiera de las partes siempre que se solicite por escrito, y dentro de los 10 días siguientes a la petici3n.

Para que los acuerdos de la Comisi3n 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.

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 Transporte, Comunicación y Mar de U.G.T. País Valencia (FTCM UGT PV): Valencia, C/ Arquitecto Mora, 7-2.ª (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).

Art. 9º. Cláusula de descuelgue. Se pacta expresamente que para aquellas empresas que por razones económico-financieras no pudieran abonar los incrementos salariales que se pactan en el presente Convenio, que las mismas podrán acogerse a la no aplicación de los términos económicos referidos, negociando las condiciones del descuelgue con los representantes legales de los trabajadores (delegados de personal o miembros del comité de empresa), debiendo para la validez del mismo notificarse a la Comisión Paritaria del Convenio.

En este sentido, la empresa que pretenda acogerse a dicha situación, habrán de iniciar el correspondiente expediente que dirigirán a los representantes legales de los trabajadores (delegados de personal o miembros del comité de empresa), para lo cual les aportaran la documentación presentada en los tres últimos ejercicios ante los Organismos Oficiales (Ministerio de Hacienda o Registro Mercantil) los que, en su caso, podrán solicitar la necesidad de que se amplíe la documentación aportada. Presentada la documentación deberá celebrarse un periodo de consultas entre las partes de duración no superior a quince días.

La empresa y los representantes legales de los trabajadores (delegados de personal o miembros del comité de empresa) podrán acordar la no aplicación de los términos económicos en función del grado que se estime oportuno, siempre respetando al menos los salarios correspondientes al año anterior, así como el periodo o periodos de tiempo de su aplicación, no pudiendo superar en ningún caso la vigencia del convenio.

El acuerdo alcanzado deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Sector.

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

Tanto el desacuerdo como el resultado del procedimiento seguido ante el TAL CV deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio.

Los representantes legales de los trabajadores, así como los representantes sindicales, están obligados a tratar y mantener en la absoluta reserva la información recibida y los datos a que ha tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Artículo 10º. Legislación supletoria y 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, para el primer año de vigencia del convenio, se establece en la suma de 28,20 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 2011, será de 6,07 euros, 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 en la cantidad resultante de la siguiente fórmula:

Salario Base Mensual x 12 x 10 .

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 salariales.

PLUS DISTANCIA.- El plus distancia se abonará según la legislación vigente a razón de 0,24 euros/Km.

QUEBRANTO DE MONEDA.- El quebranto de moneda se abonará por las empresas, a razón de 1,09 por día de trabajo, para aquellos trabajadores y trabajadoras que efectúen recaudaciones en metálico inferiores a 700 diarios; 1,74 por día trabajado, para aquellos trabajadores y trabajadoras que efectúen recaudaciones en metálico superiores a la cifra indicada.

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.

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».

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 vengán aplicando o las que se puedan negociar en el seno de las empresas.

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.

El importe correspondiente al año 2011, para cada tipo de dieta se fija en las siguientes cantidades:

Art. 16º. Incremento y Revisión Salarial.

SERVICIOS DISCRECIONALES DE MÁS DE UN DÍA DE DURACIÓN:	
Discrecional Nacional:	
Completa	61,77
Comida	19,18
Cena	19,18
Pernoctación y desayuno	23,41
Discrecional Internacional:	
Completa	101,11
Comida	31,39
Cena	31,39
Pernoctación y desayuno	38,33
SERVICIOS REGULARES:	
Regular Nacional:	
Completa	39,22
Comida	11,49
Cena	11,49
Pernoctación y desayuno	16,24
Regular Internacional:	
Completa	82,06
Comida	25,26
Cena	25,26
Pernoctación y desayuno	31,54

INCREMENTO Y REVISIÓN : AÑO 2.011.

Para el año 2.011, se pacta como incremento salarial el IPC REAL de dicho año, sobre todos los conceptos de la tabla salarial resultante del año anterior. Se aplicará un incremento inicial a cuenta del 2%.

Si el IPC REAL del año 2011 fuese inferior al 2% los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio no tendrán que devolver cantidad salarial alguna, quedando las tablas provisionales como definitivas.

INCREMENTO Y REVISIÓN : AÑO 2012.

Para el año 2.012, se pacta como incremento salarial el IPC REAL de dicho año más el 0,60%, sobre todos los conceptos de la tabla salarial resultante del año anterior. Se aplicará un incremento inicial a cuenta del 1% más el 0,60%.

Si el IPC REAL del año 2012 fuese inferior al 1% los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio no tendrán que devolver cantidad salarial alguna, quedando las tablas provisionales como definitivas.

CONDICION COMUN AÑOS 2011 y 2012.

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

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.

DIETAS: Estarán sujetas a un incremento y revisión específicas que son las siguientes:

2.1.- Las dietas en su expresión de completa(comida, cena, pernoctación y desayuno),tendrán un incremento consistente en:

Año 2011: IPC acumulado del año anterior x 1,35

Año 2012: IPC acumulado del año anterior x 1,35

Estos valores deberán abonarse, inmediatamente después de ser conocido el IPC acumulado del año anterior, una vez firmadas las tablas salariales.

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 artículo 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: La Jornada anual de convenio será para los años 2011 y 2012 de 1.768 horas.

Se garantiza una Jornada mínima diaria de 6 horas.

18.2.- Valor de la Hora Ordinaria: Estará reflejado 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.

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, abonados con arreglo a las retribuciones que se perciban en la Jornada normal.

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.

Si con anterioridad al inicio del periodo vacacional señalado en calendario al efecto, el trabajador sufriera una Baja por I.T. por Accidente de Trabajo u Hospitalización por cualquier causa; así como las I.T. por riesgo durante el embarazo, las cuales coincidieran con el periodo vacacional asignado; tendrá derecho a un nuevo señalamiento, de las vacaciones una vez concluida la I.T.

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 periodos.

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 límite, el 30 de noviembre de cada año, este día de libre disposición deberá estar concedido o fijada su fecha de disfrute.

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 cargo.

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:

El descanso entre jornadas será de 11 horas diarias.

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

La jornada tendrá un máximo de dos fraccionamientos.

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.

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 habrá pérdida del derecho al disfrute o retribución, en los supuestos de vacaciones no concedidas en el año natural anterior.

Art. 23º. Formación profesional. 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.

- Velar por que se utilicen 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 comunidad autónoma dirigidos a los trabajadores/as 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 7 h 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 50% 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 artículo 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 título 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.

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 prórroga, 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:

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.

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.

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.

Si un trabajador o trabajadora fuese llamado para prestar sus servicios y no acudiese a trabajar ni justificase debidamente dicha ausencia con antelación a la fecha de incorporación al trabajo causará baja voluntaria automáticamente extinguiéndose su contrato de trabajo con la empresa. El trabajador o trabajadora que al ser llamado 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 causará baja voluntaria automáticamente extinguiéndose su contrato de trabajo a todos los efectos.

El orden de llamada de los trabajadores y trabajadoras contratados bajo esta modalidad contractual se realizará 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 entregará copia a los representantes de los trabajadores.

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 entregará 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.

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 realizar mas de un fraccionamiento de 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.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores en la misma, y de conformidad con lo regulado por el Art. 12.5 del Estatuto de los Trabajadores, podrá ampliarse el número de horas complementarias previstas en dicho precepto, hasta un 30% de las horas ordinarias objeto del contrato, con la inclusión en su caso de las consolidadas en el transcurso del tiempo.

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 específico respecto al contrato de trabajo, debiéndose de formalizar por escrito, recogiendo el número de horas, su distribución y la forma de realizarlas dentro de los límites fijado en el Convenio, en todo caso para la realización de las horas complementarias se preavisará 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.

Se entregará, a los representantes de los trabajadores y a los delegados sindicales con representación en la empresa, 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.

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, 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.

Los criterios para la jubilación parcial serán los siguientes:

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 a realizar los trámites correspondientes para la jubilación.

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 notificará por escrito al interesado, aplazándose la jubilación hasta el momento en que exista trabajador cualificado profesionalmente para la sustitución.

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 artículo 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 venía 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 número 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.

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 pactarán la fórmula a aplicar, siendo necesario en caso de desacuerdo acudir a la comisión paritaria.

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.

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 Salariales 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 un 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.

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.

En los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días hábiles. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días. 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.

En el caso del nacimiento de un hijo, 2 días hábiles. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 3 días.

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.

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

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

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.

H) 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.

I) 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.

J) 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.

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 entregará 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 grasa, 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 entregará 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 entregará 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.

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: 24.000 Euros para los casos de muerte derivados de accidente de trabajo. 37.000 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: 4.700 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 taquígrafo digital.

En el curso de renovación del CAP, serán las empresas las que se responsabilizarán 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. De dichas horas el 50% de estas serán en jornada de trabajo o descanso retribuido y a cargo del empresario, y el otro 50% a cargo del trabajador.

Las empresas gestionarán la consecución de subvenciones para la realización de dichos cursos; en caso de no conseguirlas y estos mismos cursos no pudieran ser realizados por los sindicatos que forman parte de la comisión de formación, conllevará que esas empresas quedarán exentas de abonar el 50% de las horas dedicadas por el trabajador a la realización de dicho curso.

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 pérdida 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 fórmula 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.

Artículo 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) deberán de negociar dichas medidas con los sindicatos firmantes del presente convenio. De no realizarse de este modo cualquier medida llevada a cabo por el empresario se considerará 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), la empresa deberá de negociar el despido colectivo con los sindicatos firmantes del presente convenio. De no realizarse de este modo se considerará 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 perjudicarlo 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 tabloneros 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:

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

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.

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

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

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.

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

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.

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.

Ingenieros 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 lubricante, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro y, en su caso, las hojas de ruta. Debe cubrir el recorrido por el itinerario y en el tiempo previsto.

Conductor-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 categoría los operadores de equipos informáticos así como los liquidadores y recaudadores.

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

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 assimilar 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 2º.- 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 assimilar 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 confien, utilizando los dispositivos, mecanismos y maquinaria adecuadas.

Lavacoches.- Son los encargados, entre otras funciones, de someter a limpieza externa e interna los vehículos que se le confien, 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 assimilar 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	Inspector	Cobrador	Jefe de Equipo	Mozo	Personal de Limpieza
Jefe de Servicio Ingeniero Técnico Diplomado Universitario A.T.S. (DUE)	Conductor	Taquillero	Oficial Talleres 1ª	Mozo Taller ó Especialista	Aux. Adtvo. Aspirante
Inspector Principal	Conductor / Perceptor	Oficial Administrativo/Operador Informático	Oficial Talleres 2ª	Cobrador de Facturas	Portero Guarda Personal de Vigilancia
Jefe de Sección		Auxiliar Administrativo	Encargado de Almacén	Engrasador	Telefonista/Repcionista
Jefe de Negociado		Oficial Comercial		Lavacoche	
Jefe de Tráfico/Estación		Factor ó Encargado de Consigna		Auxiliar de Ruta	
Jefe de Administración		Programador			
Jefe de Taller		Oficial de Servicios Turísticos			
Encargado General					

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 fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños de entidad ocasionados a los vehículos por negligencia

m) El acoso sexual, entendiéndose por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

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 definitiva para el ascenso.
- Despido.

Se anotará en el expediente personal de cada trabajador las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase o superior, durante el periodo 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.

**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
G.- 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 período 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 ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período 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 período 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 período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta 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 por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el art. 48 bis.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión. En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.¹³⁹

H.- Permiso de Paternidad.

Art. 48 bis: “En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4. del E.T.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del E.T. sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

Quien ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período 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 administra-

tiva o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del E.T. o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador y conforme se determine reglamentariamente”.

I.- Conciliación de la vida familiar y laboral.

Art. 37.5: “Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en esta Ley, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.”

J.- Excedencias.

Art. 46.3: “Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período 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 período 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período 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 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial”.

INCREMENTO A CUENTA DEL 2%				
	S.BASE MES	S.BASE ANUAL	H. EXTRA	H. Nocturna
Jefe de servicio	1622,24	24333,52	9,99	1,10
Jefe de taller	1438,36	21575,46	9,99	0,98
Jefe de seccion	1397,16	20957,35	9,99	0,94
Jefe de administracion	1437,20	21557,96	9,99	0,98
Inspector Principal	1518,97	22784,54	9,99	1,03
Ingenieros y Licenciados	1542,79	23141,93	9,99	1,05
Ing. Técnicos. Diplomados Universitarios y ATS	1364,71	20470,69	9,99	0,93
Jefe de Negociado	1359,95	20399,18	9,99	0,92
Jefe de Tráfico/Estación	1439,91	21598,64	9,99	0,98
Encargado General	1310,42	19656,18	9,99	0,89
Inspector	1310,70	19660,56	9,99	0,89
Conductor Perceptor	1310,70	19660,56	9,99	0,89
Conductor	1300,99	19514,90	9,99	0,89
Cobrador	1248,02	18720,28	9,99	0,85
Taquillero	1262,01	18930,03	9,99	0,86
Oficial administrativo/operador Informatico	1328,69	19930,46	9,99	0,90
Auxiliar administrativo	1273,89	19108,29	9,99	0,87
Programador	1273,89	19108,29	9,99	0,87
Encargado de Consigna	1262,01	18930,03	9,99	0,86
Oficial Comercial	1328,69	19930,46	9,99	0,90
Ofcial de servicios turísticos	1328,69	19930,46	9,99	0,90
Jefe Equipo Taller	1317,73	19765,98	9,99	0,90
Oficial Taller 1ª	1316,74	19751,11	9,99	0,90
Oficial Taller 2ª	1271,16	19067,39	9,99	0,87
Oficial de Almacen	1271,16	19067,39	9,99	0,87
Encargado de Almacen	1283,33	19250,02	9,99	0,87
Auxiliar de ruta	1214,85	18222,69	9,99	0,82
Cobrador de factura	1261,98	18929,60	9,99	0,86
Mozo de taller o Especialista	1214,52	18217,66	9,99	0,82
Mozo	1214,85	18222,69	9,99	0,82
Engrasador	1247,35	18710,22	9,99	0,85
Lavacoches	1247,35	18710,22	9,99	0,85
Auxiliar administrativo aspirante	987,09	14806,49	9,99	0,67
Telefonista Recepcionista	1261,98	18929,60	9,99	0,86
Guarda/portero/personal vigilancia	1255,50	18832,48	9,99	0,86
Personal de limpieza	1214,85	18222,69	9,99	0,82
Aprendiz Ofical de Taller	961,13	14416,95	9,99	0,65
DIETAS	DISCRECIONAL	DISCRECIONAL	REGULAR	REGULAR
	NACIONAL	INTERNACIONAL	NACIONAL	INTERNACIONAL
Comida	19,18	31,39	11,49	25,26
Cena	19,18	31,39	11,49	25,26
Pernoctacion y Desayuno	23,41	38,33	16,24	31,54
Dieta completa	61,77	101,11	39,22	82,06
Plus Conductor Perceptor	6,07			
Quebranto moneda > 700,00	1,74			
Quebranto moneda < 700,00	1,09			
Plus Idiomas	28,20			
Plus Distancia	0,24			
Fallecimiento Accidente Laboral	24000			
Invalidez Permanente Total Parcial	37000			
Traslado Cadaver	4700			