



JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 3.226/11

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

Oficina territorial de Trabajo

RESOLUCIÓN de 1 de septiembre de 2011, de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Publicación del Texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para la actividad de TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA Y SERVICIOS URBANOS DE TRANSPORTE DE LA PROVINCIA DE ÁVILA.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito provincial para la actividad de TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA Y SERVICIOS URBANOS DE TRANSPORTE DE LA PROVINCIA DE ÁVILA (Código del Convenio Actual nº 05000145011981 y antiguo 0500145) que fue pactado con fecha 3 de marzo de 2011, de una parte, por la Asociación de Empresarios de Transportes de Servicios Regulares y Coordinado de Viajeros por Carretera, la Asociación de Servicios de Transporte de Ávila y la Asociación Empresarial de Viajeros de Ávila, y de otra, por las Centrales Sindicales CC 00 y CSI.F, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden del 12 de Septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C. y L. de 24-09-97, nº 183).

ESTA OFICINA TERRITORIAL ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Oficina Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, *Francisco Javier Muñoz Retuerce*.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA Y SERVICIOS URBANOS DE TRANSPORTE DE LA PROVINCIA DE ÁVILA.

1-GENERAL

Art. 1- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo de las empresas establecidas en la provincia de Ávila, y/o que se establezcan, de Servicios Regulares, Discrecionales y Urbanos de Transporte de Viajeros por Carretera, así como a las estaciones de autobuses.



Art 2º Ámbito territorial.

El ámbito de este Convenio se contrae a la provincia de Ávila.

Art.3º.- Vigencia.

La vigencia del presente Convenio es de 5 años, es decir, desde el 1 de enero de 2.010 hasta el 31 de diciembre de 2.014.

Todas las cláusulas de este Convenio entrarán en vigor el día 1 de enero de 2.010, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, comprometiéndose todas las partes firmantes del mismo a reconocer su carácter legal en el momento de su firma.

Este Convenio se entenderá automáticamente denunciado el 31 de diciembre de 2.014 salvo acuerdo expreso entre ambas partes para su prórroga. Todas las cláusulas de carácter normativo seguirán en vigor independientemente de que sea denunciado o no el presente Convenio por alguna de las partes, hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio acordado por las mismas.

Art 4º-Condicionas más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas y de cualquier otra índole establecidas en este Convenio lo son con el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones particulares actualmente vigentes en las distintas empresas subsistirán para aquellos trabajadores que vienen disfrutándolas.

Art. 5º Unidad e indivisibilidad

Las condiciones pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible ya efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

II- CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 6º Salarios bases del Convenio durante su vigencia.

Los salarios base con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2.010 para las distintas categorías son los que figuran en la tabla salarial anexa al presente Convenio (ANEXO N° 1).

Año 2.011: Se realizará una actualización sobre todos los conceptos económicos recogidos en el presente convenio equivalente al porcentaje del IPC real General del año 2010 más 0,5. Las cuantías están recogidas en el ANEXO I.

Año 2.012: Se realizará una actualización sobre todos los conceptos económicos recogidos en el presente convenio equivalente al porcentaje del IPC real General del año 2011 más 0,5.

Año 2.013: Se realizará una actualización sobre todos los conceptos económicos recogidos en el presente convenio equivalente al porcentaje del IPC real General del año 2012 más 0,5.

Año 2.014: Se realizará una actualización sobre todos los conceptos económicos recogidos en el presente convenio equivalente al porcentaje del IPC real General del año 2013 más 0,5.

Art. 7º Plus Personal Consolidado.

Se crea un plus personal consolidado en sustitución del concepto de antigüedad, el cual tendrá un valor individual para cada trabajador, igual al que le correspondiera de acuerdo con la tabla de Plus Personal Consolidado.



Art. 8º-Gratificaciones extraordinarias .

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Diciembre se cifran cada una de ellas en 30 días de salario (salario base más plus personal consolidado) que en este Convenio se fija, o superior que las partes tuvieran concertado. El personal que ingrese o cese en el transcurso del 1º o 2º semestre del año percibirá la gratificación de Julio y Diciembre respectivamente, en proporción al tiempo trabajado durante el mismo, estimándose la fracción del mes como unidad completa.

Art. 9º.- Participación en beneficios.

La participación en beneficios, a la que tendrán derecho todos los trabajadores de la empresa, tanto fijos como eventuales, se fija en 30 días de salario (salario base más plus personal consolidado) que en este Convenio se detalla, y será abonada en el mes de Marzo de cada año.

Los trabajadores que en 31 de diciembre lleven menos de un año al servicio de la empresa tendrán derecho a la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, computándose éste siempre en días naturales.

Art. 10.- Plus de Transporte.

Todo trabajador percibirá un Plus de Transporte cuyo valor está recogido en el ANEXO 1 del presente convenio. Este concepto se incrementará con los mismos criterios que el resto de conceptos.

Art. 11 º- Gratificación de fidelidad.

Cuando un trabajador de 60 , más años de edad cause baja voluntaria en la empresa, siempre que lleve un mínimo de ocho años de servicio ininterrumpido en la empresa, percibirá una gratificación en concepto de "fidelidad a la empresa" y por una sola vez consistente en tres mensualidades de salario real.

Art. 12º_ Transporte de correspondencia.

El personal que realice recepción o entrega de correspondencia del servicio de Correos percibirá por este concepto la cantidad recogida en el ANEXO 1 del presente convenio. Este concepto se incrementará con arreglo a los mismos criterios que el resto de conceptos.

Art. 13º Enfermedad o accidente. Complemento por riesgo durante el embarazo.

Los trabajadores afectados por este Convenio que se encuentren en situación de I.T. cualquiera que sea su causa determinante y sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, percibirán el complemento correspondiente por parte de la empresa, hasta completar el 100% del salario que en este Convenio se pacta durante 18 meses, (incluidas las pagas extraordinarias) contados a partir del primer día que se acredite debidamente la permanencia en dicha situación.

Las trabajadoras que tengan su contrato suspendido por riesgo durante el embarazo y se encuentren percibiendo el subsidio correspondiente por dicha contingencia, percibirán un complemento por parte de la empresa hasta el 100 % de los conceptos salariales mientras dure esta situación, finalizando en todo caso al inicio de la suspensión del contrato por maternidad, o por la incorporación de la trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible



Art. 14º Quebranto de moneda.

El 150% del salario (salario base más plus personal consolidado) de un día de trabajo efectivo para todas las categorías profesionales en las cuales se debe de abonar este concepto.

Art. 15º -Dietas.

A efectos del devengo de dietas, se considerarán solamente los desplazamientos fuera de la residencia habitual del trabajador, contabilizándose el tiempo transcurrido desde la salida del trabajador de su centro de trabajo (entendiéndose por tal el que así conste en su contrato de trabajo), hasta la llegada del mismo.

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

Se percibirá la parte correspondiente a la comida de mediodía (la comida), cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las doce horas y la llegada después de las catorce.

La parte de la dieta correspondiente a la comida de noche (2a comida), se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando el trabajador salga antes de las veinte horas y retorne después de las veintidós.

La parte de la dieta correspondiente a la pernoctación (alojamiento y desayuno), se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando por tal motivo el regreso se efectúe después de las cero horas.

El importe de las dietas será el establecido en los Anexos del presente documento.

SERVICIOS INTERNACIONALES:

En los viajes al extranjero, se abonarán los gastos de manutención y estancia y además se percibirá la dieta de servicio discrecional.

(*) Esta cantidad podrá ser modificada cuando por razones del periodo en que se realice el servicio se produzca una fuerte demanda de alojamiento en el lugar concreto de hospedaje y se tenga que realizar éste en un centro de superior cuantía, para lo cual se presentará la factura correspondiente a la empresa para su inmediato abono.

Para el año 2.010 y sucesivos, se incrementarán con los mismos criterios de revisión que el resto de conceptos.

Art. 16º- Detalle obligatorio en Nómina.

Se establece la obligatoriedad de hacer figurar en los recibos salariales las cantidades devengadas en su totalidad; especificando el concepto a que pertenece tanto la cantidad como su precio unitario.

Art. 17º- Conductor perceptor.,

El conductor-perceptor, cuando desempeña simultáneamente las funciones de Conductor y

Cobrador, percibirá, además de la remuneración correspondiente a su categoría, un complemento salarial por puesto de trabajo cuyo valor está recogido en el ANEXO 1 del presente convenio para cada día en que se realicen ambas funciones. Este concepto se incrementará con los mismos criterios de revisión que el resto de conceptos



Art. 18º - Servicios urbanos.

Dadas las particulares condiciones de trabajo del servicio de transporte urbano como consecuencia de sus propias características y de las necesidades de prestación del mismo, se establece para los trabajadores de las empresas del mencionado transporte urbano un complemento por mes efectivamente trabajado, cuyo valor está recogido en el ANEXO I del presente convenio.

III - JORNADA

Art. 19º - Calendario Laboral.

Deberá estar publicado en los tablones de anuncios de las empresas, con las fechas de vacaciones así como los días de libranza de cada trabajador.

Art. 20º Jornada laboral.

La jornada laboral para el personal afectado por el presente Convenio será de 40 horas semanales distribuidas en cinco días de trabajo continuado y dos de descanso consecutivos. Los días de descanso serán sábado y domingo o domingo y lunes, excepto para los servicios regulares y urbanos, que podrán ser cualquier día de la semana, siempre que sean dos días consecutivos. Los descansos, en ese caso se rotarán entre los trabajadores que estén en las mismas condiciones.

Las empresas que en el momento de entrada en vigor de este Convenio no vengan prestando servicio los domingos o festivos, no podrán modificar los actuales gráficos de servicio de sus empleados o establecer otros diferentes con el fin de ocupar los domingos o festivos, salvo en el único caso de adquirir nuevas explotaciones comerciales, teniendo las nuevas incluidos los domingos o festivos.

Las empresas que en el momento de la entrada en vigor de este Convenio vengan prestando servicio los domingos o festivos debido a las características propias de sus concesiones, no podrán emplear mayor número de trabajadores los domingos o festivos que los utilizados en el momento de la entrada en vigor de este Convenio, salvo para el único caso de adquirir nuevas explotaciones comerciales.

La jornada anual para el presente Convenio se establece en 1.792 horas.

Art. 21- Tiempo efectivo de trabajo.

Se considerará como tal el periodo de la jornada en que el trabajador realiza funciones de conducción efectiva y todos aquellos trabajos auxiliares, o bien trabajos que realice en función de los pasajeros o esté sujeto a la vigilancia de su vehículo. Serán los siguientes:

- Repostar.
- Revisar niveles.
- Subida y bajada de viajeros cuando esté el conductor.
- Preparación de la hoja de ruta.
- Expedición de billetes.

- Toma y deje del servicio. (La jornada empezará a contarse en los lugares ordinarios de trabajo a partir de la hora fijada para la entrada o bien al comenzar las operaciones precisas para la toma de servicio, dándose por concluida cuando termine el trabajo efectivo y/o las tareas complementarias que deban realizarse para dejar el servicio).



Art. 22º- Horas Extraordinarias.

El valor de la hora extraordinaria será el establecido en el ANEXO I del presente convenio. Este concepto se incrementará en las mismas condiciones que el resto de conceptos

Art. 23º- Vacaciones.

Las vacaciones anuales para los trabajadores del presente Convenio serán de 31 días naturales para todas las categorías.

Aquel trabajador que al inicio o durante el disfrute de sus vacaciones se encuentre en situación de IT y que como consecuencia de ello se encuentre hospitalizado, quedará interrumpido el periodo de disfrute de dichas vacaciones, reanudando las mismas a continuación de la finalización de la hospitalización, para el caso de estar disfrutando de las vacaciones. En el caso de no haber iniciado las vacaciones y a partir del alta hospitalaria, podrá disfrutar de las vacaciones, previo acuerdo con la empresa respecto a las fechas.

En caso de no entendimiento pasará a disfrutar las vacaciones pendientes en los meses de menor actividad laboral, optando el trabajador por cualquiera de esos meses. Estos meses serán designados por la empresa y serán los mismos para todos los años, salvo acontecimientos de importancia en un mes de un año determinado y sea necesario modificar el mes en cuestión.

Art. 24º Licencias.

El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por motivo y plazo que se señala:

1º._ Matrimonio del trabajador: 20 días. Previo acuerdo con la empresa, podrá disfrutarse consecutivamente a sus vacaciones si así lo desea el trabajador y siempre que lleve al menos un año en la empresa. Para antigüedades inferiores a un año, el periodo de licencia será de quince días.

2º. - Muerte de cónyuge, padres, hijos y hermanos: 3 días prorrogables a 5 si es fuera de su provincia de residencia

3º._ Alumbramiento de la esposa o adopción: 3 días, prorrogables a 5 si es fuera de su provincia de residencia..

Las licencias por otros motivos se ajustarán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 25º- Fomento de empleo.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio se podrán jubilar a la edad de los 64 años, siempre que cumplan con los requisitos establecidos legalmente en cada momento.

Cuando se produzca una jubilación a los 64 años o menos, la empresa cubrirá mediante contrato de relevo la vacante producida.

Art. 26º.- Horas de presencia.

Se limita el número de horas de presencia al día hasta un máximo de cuatro, entendiéndose que la jornada laboral nunca podrá exceder de doce horas, incluidas las de presencia, y este tope sólo se podrá alcanzar en casos extremos de auténtica necesidad: averías en plena carretera, tiempos de espera por causas especiales, accidente u otras causas de fuerza mayor siempre demostrable y puesto en conocimiento de la representación sindical en el momento en que sea posible.



El valor que se fija para la hora de presencia en el presente Convenio es de 7,03 €/hora Este concepto se incrementará en las mismas condiciones que el resto de conceptos

IV-DERECHOS SINDICALES y SOCIALES

Art 27º Capacidad disminuida.

En el supuesto de que el trabajador, por disminución de su capacidad física no pueda desempeñar su cometido habitual, podrá optar de manera preferente a cualquier vacante que se produzca o puesto de trabajo que se cree en la empresa compatible con su capacidad laboral.

Art 28º- Seguro de accidente de trabajo.

La empresa se obliga a formalizar un seguro de accidente de trabajo complementario al oficial y obligatorio, que asegure el pago de la cantidad de 13.000 € en caso de muerte y 25.000 € en caso de incapacidad permanente o absoluta.

A los efectos de este artículo, la póliza que deban suscribir las empresas se regirá íntegramente, incluso en la determinación del concepto y grados de invalidez, porcentaje aplicable según naturaleza de la lesión, etc., por la Ley de Contrato del Seguro y por las condiciones generales y particulares de dicha póliza, concertada al amparo de la referida Ley.

Art. 29º- Prendas.

Las empresas afectadas por este Convenio estarán obligadas a proveer de las correspondientes prendas de trabajo, y según las características de los mismos, cuando se precise a sus trabajadores, de un uniforme completo de verano y un uniforme completo de invierno anualmente.

Los trabajadores estarán obligados al uso de dichas prendas.

Art. 30º- Contratación laboral

En caso de que se produzca alguna contratación laboral, tanto temporal como fija durante la vigencia del Convenio, ambas partes se someterán íntegramente al mismo. En cumplimiento de la legislación vigente sobre contratación laboral, siempre que se produzca algún cese o alguna nueva contratación, tanto el finiquito como el contrato de trabajo que se establezca habrá de ser supervisado por el delegado de personal para que el mismo tenga plena validez. En el caso de que en la empresa no existiera delegado de personal, será supervisado por los representantes sindicales de la Comisión Paritaria.

Cualquier modalidad de contratación temporal, y que en el curso del presente Convenio se convierta en contrato fijo, gozará de las bonificaciones establecidas por las Administraciones, de fomento de contratación indefinida

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo apuestan por el incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes, a la vez que facilitan la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar empleo en igualdad de derechos

Art. 31 º- Garantías sindicales.

En todos los centros de trabajo existirá un tablón de anuncios a disposición de los sindicatos donde poder informar debidamente a los trabajadores.



Así mismo, en los centros de trabajo dispondrán los trabajadores de una hora mensual, para celebrar asambleas, que de no ser consumidas se podrán acumular trimestralmente, con el requisito de comunicarlo a la dirección de la empresa con 24 horas de antelación.

Los delegados sindicales en las empresas de menos de 50 trabajadores dispondrán de un crédito mensual de 20 horas para asuntos sindicales.

En lo no pactado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la L.O.L.S. y demás Leyes adicionales.

Art 32º- Revisiones médicas.

Todos los trabajadores del sector serán sometidos a revisión médica anual obligatoria. Estas revisiones serán efectuadas por el Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo o por la Seguridad Social u Organismo que corresponda. Si ello no es posible, se harán en instituciones privadas y por cuenta de la empresa.

Art. 33º- Normas de carácter subsidiario.

Para lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las Normas de rango superior que traten posibles lagunas sobre cuestiones no tratadas en el presente Convenio.

Art. 34º Retirada del carné de conducir.

En caso de que a un conductor le fuese retirado el carné de conducir, y siempre que esto sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa y por orden y cuenta de la misma, no impedirá que entre tanto, siga percibiendo el salario que tuviera asignado en su categoría en el momento de la retirada del carné de conducir, siempre que la retirada del mismo no sea por alcoholemia, drogodependencia o conducción temeraria.

Esta misma protección tendrán en los casos en que el carné de conducir le sea retirado como consecuencia de ir y venir al trabajo, "in itinere"

V- CATEGORÍAS PROFESIONALES Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Art. 35º- Clasificación profesional.

INTRODUCCIÓN:

Los trabajadores de las estaciones de autobuses que antes de la entrada en vigor de la presente clasificación de categorías laborales vinieran realizando varias funciones descritas en diferentes categorías profesionales, seguirá realizando todas ellas, aunque quede encuadrado en una sola categoría profesional, manteniendo las compensaciones económicas existentes por tal motivo.

Grupos profesionales. Los trabajadores afectados por el presente convenio 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.



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 la 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 orientada por 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 de 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 funcionarios 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 dependencia de la empresa.

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 requiere una especialización muy determinada, reflejo de una preparación técnica adecuada a las tareas que se deban desempeñar con responsabilidad limitada a las funciones que se deban cumplir en cada caso. Son los trabajadores manuales 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, aprobando horarios, frecuencia, títulos de transporte expedidos y viajeros, dando cuenta a su jefe inmediato de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes.

Conductor: Es el operario que, poseyendo carné de conducir adecuado y con conocimientos mecánicos de automóviles profesionalmente probados, conduce autobuses y/o microbuses de transporte urbano o interurbanos 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 carné 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.



GRUPO PROFESIONAL III:

Con la misma formación práctica, iniciativa y dependencia que el Grupo Profesional 11, comprende a los trabajadores manuales e intelectuales que en el ámbito administrativo, financiero y/o productivo y sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos 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 asimismo 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 técnico-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 restarles la debida atención, fundamentalmente cuando se produzcan imprevistos tales como averías, accidentes, ... etc.

GRUPO PROFESIONAL IV:

Con la misma formación práctica, iniciativa y dependencia que los grupos profesionales TI y ID, comprende a los trabajadores manuales e intelectuales que, en el ámbito del mantenimiento, conservación y reparación del material móvil o no móvil de la empresa, y sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados profesionalmente o de oficio dentro de las secciones de la empresa a quienes se encomiendan las funciones propias de los ámbitos señalados.



Se incluirán en este grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

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

Oficial de talleres 1. a : 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 2.a : Se incluyen en esta categoría a aquellos trabajadores que con conocimientos teóricos y prácticos del oficio (por ejemplo, mecánico, pintor, 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, desarrollarán 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.

GRUPO PROFESIONAL V:

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

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

Consecuentemente, son los que desempeñan un trabajo no cualificado o de servicios auxiliares, predominantemente manual.

Se incluirán en este quinto grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

Auxiliar en ruta: Se entenderá por tal a aquel trabajador encargado de prestar asistencia a los viajeros (por ejemplo, monitores, guías, acompañantes ...) 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 e taller, cuyas indicaciones ejecutan.

Mozo: Son los operarios que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio (por ejemplo, repartidor de mercancías, de carga y descarga de equipajes... , etc.)



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

Lavacoches: Son los encargados, entre otras funciones, de someter a limpieza externa e interna los vehículos que se les confíen, ejecutando en ellos además del lavado, las operaciones complementarias de secado.

GRUPO PROFESIONAL VI:

Con la misma formación práctica y dependencia que el grupo profesional V, comprende los trabajos auxiliares o conplementarios de los descritos en los anteriores grupos, para los que se requiere unos conocimientos generales de carácter técnico elemental y poca iniciativa, ejecutándose bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total.

Al igual que el grupo profesional V, desempeñan un trabajo no cualificado o de servicios auxiliares, predominantemente manual.

Se incluirán en este sexto grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

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

Telefonistas/Recepcionistas: 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.

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	Inspector	Cobrador	Jefe Equipo	Mozo	Personal de limpieza
Jefe Servicio	Conductor	Taquillero	Oficial Talleres	Mozo taller o especialista	Aux. Adm. Aspirante
Ingeniero	Conductor / perceptor	Oficial administrat,	Oficial almacén	Cobrador de facturas	Portero, guarda, personal de vigilancia
Diplomado universitario		Operador informático	Encargado de Lavacoches, almacén	Engrasador	Telefonista/ recepcionista
Inspector principal Jefe sección		Auxiliar administrativo Oficial comercial		Auxiliar ruta	



GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV	GRUPO V	GRUPO VI
Jefe		Factor o			
Negociado		encargado			
		consigna			
Jefe tráfico		Programador			
Jefe de administración					
Jefe taller					
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.

Art. 36º- Régimen disciplinario.

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

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.

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.

e) 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. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

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.

h) La no uniformidad o ausencia de alguna prenda

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) El no cumplimiento de las normas que impliquen faltas de respeto y desconsideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público en general, que constituyan vulneración de derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico.

h) La incorrección injustificada y reiterativa en el trato con los usuarios.

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 transgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en 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 respeto 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 [mes 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.

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 cinco años. e) 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 período de ocho, cuatro o dos meses, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves, teniendo derecho los trabajadores sancionados, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones.

Las sanciones por faltas leves, serán acordadas por la dirección de la empresa.

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

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

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



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

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

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

Art. 37º- : Parejas de hecho.

El artículo 39º de la Constitución Española señala la obligación de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia. En dicho artículo no existe referencia a un modelo de familia determinado ni predominante, lo que hace necesaria una interpretación amplia de lo que debe entenderse por tal, consecuentemente con la realidad social actual y con el resto del texto constitucional, en particular el artículo 9º, apartado 2, relativo a la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; el artículo 10º, apartado 1, relativo a la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad como fundamentos del orden político y la paz social, y el artículo 14º, que establece que los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Apartado 1º Principio de no discriminación.

En la interpretación y aplicación del PRESENTE CONVENIO COLECTIVO nadie podrá ser discriminado por razón del grupo familiar del que forme parte, tenga éste su origen en la filiación, en el matrimonio o en la unión afectiva y sexual de dos personas, sean del mismo o distinto sexo.

Apartado 2º Concepto de pareja estable

1. A los efectos de la aplicación de este artículo, se considera pareja estable a la resultante de la unión libre de dos personas mayores de edad o menores emancipadas, que no sean parientes por consanguinidad o adopción en línea directa o por consanguinidad en segundo grado colateral y que se encuentren ligadas por una relación afectiva y sexual, sean del mismo o distinto sexo.

2. Se entenderá que la unión es estable cuando los miembros de la pareja hayan convivido maritalmente, como mínimo, un periodo interrumpido de dos años, salvo que tuvieran descendencia común, en cuyo caso bastará la mera convivencia, o salvo que hayan expresado su voluntad de constituir una pareja estable en documento público.

En el caso de que un miembro de la pareja o ambos estén ligados por vínculo matrimonial, el tiempo de convivencia transcurrido hasta el momento en que el último de ellos obtenga la disolución, o en su caso, la nulidad, se tendrá en cuenta en el cómputo del período indicado de dos años. La pareja estable no generará relación alguna de parentesco entre cada uno de sus miembros y los parientes del otro.

Apartado 3º Acreditación

1. La existencia de la pareja estable podrá acreditarse a través de su inscripción en el Registro de Parejas Estables de la Comunidad de Castilla y León, si existiera, en los Registros municipi-



pales, mediante escritura pública notarial, que habrá de otorgarse conjuntamente, o mediante cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho.

2. Para poder acceder a los correspondientes registros de parejas o para otorgar escritura pública de manifestación de la voluntad de constituir una pareja estable, deberán concurrir, además de los establecidos en el artículo 2º del presente capítulo, los requisitos de no estar declarado incapaz ninguno de los miembros de la pareja y no estar ninguno de ellos unido a otra persona por vínculo matrimonial o por unión de hecho.

Art. 38º- Sucesión de empresa y subrogación La sucesión de la empresa

El cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Considerando incluido dentro de este artículo cualquier tipo de modalidad contractual de los trabajadores y ateniéndose siempre a la legislación vigente.

Las empresas que en el curso del presente Convenio, subroguen o adquieran una empresa o parte de ella, estarán obligados a respetar las condiciones económicas y normativas en este Convenio pactadas y a mantenerlas durante su vigencia.

Es necesario que el nuevo empresario continúe la actividad comercial o de tráfico mercantil o industrial del anterior, aunque los bienes que compongan la empresa no le pertenezcan.

Cuando el cambio tenga lugar por activos Inter-Vivos (compra-venta, donación, etc.), el cedente, y en su defecto el cesionario (nuevo titular), está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante 3 años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario responderán también de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

Subrogación del personal: Apartado 1

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término "concesión" engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una concesión, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que sé de alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la concesión con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la mo-



alidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra concesión.

2. Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la concesión tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, o situaciones análogas.

3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la concesión de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido 64 años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la concesión y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que ésta esté pactada en convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtud del R.D. 1194/85, de 17 de julio.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el apartado 5 y en el plazo de 10 días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.

C) Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria, cliente y trabajador.

Si el cliente rescindiera la concesión a una empresa para dejar de prestar el servicio, o realizarlo por sí mismo, operará la subrogación para el propio cliente en los términos señalados en este artículo.

Apartado 2

En el supuesto de que una o varias concesiones cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, concesiones o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del apartado 1 y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.



Apartado 3

En el caso de que distintas concesiones, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas concesiones, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del apartado 1 y que hayan prestado sus servicios en las concesiones, zonas, divisiones o servicios agrupados

Apartado 4

La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de concesiones, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras concesiones ajenas a la que es objeto de sucesión.

Apartado 5

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación .
- C' Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

Art. 39º Movilidad geográfica

Los traslados de personal que requieran cambio de domicilio estarán a 10 dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. La compensación por los gastos derivados de la movilidad geográfica, se establece en seis veces el salario base.



El traslado cuando proceda legalmente se efectuará entre aquellos trabajadores que voluntariamente lo acepten. De no existir voluntarios se establecerá prioridad de permanencia, por este orden, a los Delegados de Personal, mayor antigüedad y mayores cargas familiares.

Art.40 Comisión Paritaria de Interpretación.

La Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio estará compuesta por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de los empresarios, quienes designarán entre sí dos secretarios. Cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación del Convenio, la Comisión deberá mediar, conciliar y arbitrar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos le sean sometidos por las partes. En el caso de que no exista acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria y previo a la vía judicial, las partes firmantes del presente convenio se adhieren al acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales (ASEC). En todo caso, en cada proceso, se estará a lo que establezca la legislación vigente en cada momento.

En los Conflictos Colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

La propia Comisión establecerá un reglamento de actuaciones en el cual se decidirán los trámites y formas de proceso: iniciación, información, audiencia, prueba, etc.

Los plazos de resolución del expediente deberán ser breves: diez días para asuntos ordinarios y 72 horas para los extraordinarios, de acuerdo con los criterios establecidos de clasificación de asuntos.

Para las notificaciones se designan los domicilios siguientes: Comisiones Obreras: Plaza de Santa Ana 7, Ávila CSI-CSIF:C/ Alfonso de Montalvo nº 9

Representación empresarial: Estación de Autobuses. Avda de Madrid 2, Ávila.

Art. 41. Días de asuntos propios.

Los trabajadores sometidos al presente Convenio podrán disfrutar de dos días de asuntos propios al año, uno en cada semestre. Dichos días no podrá disfrutarse de forma acumulada con vacaciones, y siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, no pudiendo disfrutarlo en un mismo día más del 5% de los trabajadores de la plantilla de la empresa o centro de trabajo.

Art. 42. Capacitación de conductores.

Con objeto de facilitar el acceso de los conductores a la formación necesaria para la obtención del correspondiente Certificado de Aptitud Profesional y tratar de que puedan realizar los cursos que gratuitamente puedan organizar las diferentes Organizaciones/Instituciones, los trabajadores podrán solicitar vacaciones en las fechas en las que estos cursos tengan lugar. Siempre que dicha solicitud sea realizada con 45 días de antelación, las empresas deberán concederlos y adaptar los turnos de vacaciones a esta situación. No obstante, en caso de que exista una situación excepcional y motivada las empresas podrán denegar dicha solicitud, y poner a disposición del trabajador otras fechas para que pueda realizar su capacitación. Cuando se produzca esta



situación las empresas informarán a los representantes de los trabajadores de las causas que motivan dicha denegación.

Cláusula de negociación.

El presente Convenio ha sido pactado de una parte por la central sindical de CC.OO, y la CSI-CSIF, de otra por la Asociación Empresarial de Viajeros de Ávila, por la Asociación de Servicios de Transportes de Ávila y por la Asociación Provincial de Empresarios de Transporte de Servicios Regulares y Coordinados de Viajeros por Carretera de la provincia de Ávila.

Cláusula Adicional Primera.

Se faculta a todas aquellas empresas que una vez firmado el presente Convenio quieran regularizar las cláusulas económicas y atrasos correspondientes antes de la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia puedan realizarlo, independientemente de las normas de cotización a la Seguridad Social establecidas al efecto, para lo cual se pondrá en conocimiento del organismo recaudador de esta cláusula.

Cláusula de inaplicación salarial.

El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

Las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores y a sus asesores las razones justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de 15 días, contados a partir de la fecha de publicación del Convenio o cuando sobrevenga la inestabilidad económica. Una copia de dicha comunicación se remitirá a la Comisión paritaria del Convenio.

En las empresas donde no exista representación de los trabajadores, la comunicación de tal decisión se realizará a la Comisión Paritaria, siendo ésta la que resuelva dicha situación.

Las empresas deberán aportar la documentación necesaria (memoria explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera, planes de futuro), en los 10 días siguientes a la comunicación.

Dentro de los 10 días naturales posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y plazo de recuperación de nivel salarial, teniendo en cuenta asimismo sus consecuencias en la estabilidad en el empleo. Una copia del acuerdo se remitirá a la Comisión paritaria.

Para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión paritaria del Convenio provincial remitirá el conflicto al Comité paritario del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).



ANEXO I.
TABLAS CONVENIO TRANSP. VIAJEROS ÁVILA

	Año 2010 €	Año 2011 €
GRUPO I		
JEFE DE ESTACIÓN	1105,74	1144,44
JEFE DE TRAFICO	1100,74	1139,27
JEFE DE SERVICIO	999,61	1034,60
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	999,61	1034,60
JEFE DE TALLER	999,61	1034,60
GRUPO II		
INSPECTOR	999,61	1034,60
CONDUCTOR	999,61	1034,60
CONDUCTOR PERCEPTOR	999,61	1034,60
GRUPO III		
COBRADOR	999,61	1034,60
TAQUILLERO	999,61	1034,60
OFICIAL ADMINISTRA/OP.INFORM	999,61	1034,60
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	999,61	1034,60
FACTOR/ENCARGADO CONSIGNA	999,61	1034,60
GRUPO IV		
OFICIAL TALLER 1ª	999,61	1034,60
GRUPO V		
MOZO TALLER O ESPECIALISTA	926,99	959,43
LAVACOCHEs	926,99	959,43
AUXILIAR DE RUTA	926,99	959,43
PLUS TRANSPORTE	47,34€/mes	49,00 €/mes
DIETA SERVICIO REGULAR	32,58 €/dia	33,72 €/dia
1ª comida	10,86	11,24
2ª comida	10,86	11,24
Alojamiento y desayuno	10,86	11,24
DIETA SERVICIO DISCRECIONAL	45,38 €/día	46,97 €/día
1ª comida	13,61	14,09
2ª comida	13,61	14,09
Alojamiento y desayuno	18,16	18,80
TTE. CORRESPONDENCIA	2,19 €/dia	2,27 €/dia
HORA PRESENCIA	7,86 €/hora	8,14 €/hora
HORA EXTRAORDINARIA	8,97 €/hora	9,29 €/hora
CONDUCTOR-PERCEPTOR	5,86 €/dia	6,07 €/dia
PLUS URBANOS	44,66 €/mes	46,22 €/mes



ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 3.302/11

AYUNTAMIENTO DE PALACIOS DE GODA

ANUNCIO

Advertido error en la publicación de la Notificación de Cambio de Juez Instructor del expediente de Infracciones Urbanísticas de las parcelas 5027, 5031 y 5040 publicado con el número 3242/11 con fecha 9 de septiembre de 2.011 por medio de la presente se publica la corrección de errores y donde se relacionan los propietarios que han rechazado la notificación del expediente parcela 5031, polígono nº 13, debe añadirse a:

- Gerardo López Hernández y Eva María Rio Jorge

En Palacios de Goda, a 12 de septiembre de 2.011.

El Alcalde, *Francisco Martín Minguez*.

Número 3.303/11

AYUNTAMIENTO DE PALACIOS DE GODA

ANUNCIO

NOTIFICACIÓN PROPUESTA DE RESOLUCIÓN EN EXPEDIENTES DE INFRACCIÓN URBANÍSTICA

Advertido error en la publicación de la Notificación de la Propuesta de Resolución en el expediente de Infracción Urbanística publicado con el número 3243/11 con fecha 9 de septiembre de 2.011 por medio de la presente se publica la corrección de errores y donde se relacionan los propietarios que han rechazado la notificación del expediente parcela 5031, polígono nº 13, debe añadirse a:

- Gerardo López Hernández y Eva María Rio Jorge.

En Palacios de Goda, a 12 de septiembre de 2.011.

El Alcalde, *Francisco Martín Minguez*.