

GRUPO V

- o Capataz
- o Ordenanza
- o Vigilante
- o Empaquetador
- o Mozo especializado
- o Mozo
- o Telefonista
- o Reponedor
- o Personal de limpieza

GRUPO VI

- o Aprendiz
- o Aspirante

ANEXO II**Definición de categorías profesionales**

En razón de las funciones propias de cada categoría profesional, la definición de las distintas categorías es la que a continuación se especifica.

TITULADO DE GRADO SUPERIOR: Es quien en posesión de un título de grado superior ejerce en la Empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión.

TITULADO DE GRADO MEDIO: Es quien posee un título de grado medio y desempeña las funciones propias de su profesión, de forma permanente y con la responsabilidad inherente a tales funciones.

DIRECTOR: Es quien dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo, estando a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma.

JEFE DE DIVISION: Es quien a las órdenes del Director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división a su cargo.

JEFE DE PERSONAL: Es quien, al frente de todo el personal de la Empresa fija las normas para la organización del trabajo, así como la concesión de permisos, propuestas de sanción y demás aspectos propios de las relaciones laborales.

JEFE ADMINISTRATIVO: Es quien, asume con plenas facultades la dirección, coordinación y vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa, y está al frente de los oficiales y auxiliares administrativos.

JEFE DE COMPRAS: Es quien realiza de modo permanente las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la Empresa.

JEFE DE VENTAS: Es el que tiene a su cargo la dirección de las operaciones de venta, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a las cuáles deben realizarse las mismas.

ENCARGADO GENERAL: Es quien está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales o quien asume la dirección de varias sucursales.

JEFE DE SUCURSAL: Es quien está al frente de una sucursal ejerciendo por delegación, funciones propias de la Empresa.

JEFE DE ALMACEN: Es quien está al frente de un almacén teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de mercancías, el registro de su entrada y salida y la distribución a las secciones y sucursales, así como al cumplimiento de los pedidos.

JEFE DE GRUPO: Es quien está al frente de varias secciones, cuando la empresa esté organizada en base a ellas.

JEFE DE SECCION: Es quien está al frente de una sección, con mando directo del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en las ventas, si esta actividad es propia en la sección, y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo.

JEFE DE TALLER: Es quien, técnicamente capacitado está al frente de un taller auxiliar de la actividad comercial principal de la empresa, ejerce el mando sobre los demás trabajadores del mismo y dispone lo conveniente para el buen orden del trabajo.

ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO: Es quien está al frente de un establecimiento, a las órdenes de la empresa, teniendo que verificar las compras, los pedidos, efectuar los ingresos, etc.

VIAJANTE O VENDEDOR: Es el trabajador que realiza los habituales viajes según la ruta previamente señalada para ofrecer los artículos, tomar nota de los pedidos, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

DEPENDIENTE: Es quien realiza las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos para la orientación a los clientes en su uso. Deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición y de su exhibición en escaparates, y vitrinas, y tendrá los conocimientos elementales de cálculo precisos para efectuar las ventas.

CAJERO: Es quien realiza el cobro de las ventas al contado o por cualquier sistema establecido por la empresa, revisa y comprueba los talones de venta y prepara y empaqueta la mercancía para su entrega al cliente.

OFICIAL ADMINISTRATIVO: Es quien realiza trabajos que requieran iniciativa propia, como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles, facturas, elaboración de estadísticas, gestión de informes, transcripción de libros de contabilidad, etc.

OPERADOR DE MAQUINAS CONTABLES: Es quien tiene como principal misión manejar algunos de los diversos tipos de máquinas de procesos de datos contables, para lo cual debe de poseer los conocimientos sobre sus sistemas y técnicas.

DIBUJANTE: Es quien realiza con propia iniciativa dibujos propone su competencia profesional.

DELINEANTE: Es el técnico que desarrolla proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de trabajos análogos.

ESCAPARATISTA: Es quien realiza como función principal la ornamentación de interiores y escaparates con el fin de exponer al público los artículos a la venta.

ROTULISTA: Es quien confecciona toda clase de rótulos y trabajos similares.

PROFESIONAL DE OFICIO: Es el trabajador que ejecuta los trabajos propios de un oficio clásico en cualquiera de sus categorías Oficial de 1ª, Oficial de 2ª, Oficial de 3ª y ayudante. Se incluirán en la categoría de Oficiales de 1ª, 2ª o 3ª quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia, según el esmero en la realización de su cometido. Serán Ayudantes quienes realicen trabajos sencillos de su oficio y colaboren con los oficiales de 1ª y 2ª.

CONDUCTOR: Es quien conduce vehículos a motor. Se asimilará salarialmente a Oficiales de la 1ª o 2ª conforme a la categoría del carné preciso para la conducción del vehículo que utiliza. Efectuará además de las funciones de conducir el vehículo y durante el tiempo que no tenía que realizar la misma, las de carga, descarga, reparto y montaje de muebles.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Es quien auxilia a los oficiales y jefes administrativos en sus funciones propias.

ASPIRANTE: Es el trabajador, menor de 18 años, que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la precisa capacitación profesional.

AUXILIAR DE CAJA: Es quien auxilia al cajero/a en el cobro de las ventas al contado, revisa talones y cualquier otra función semejante.

CAPATAZ: Es quien está al frente de los mozos y mozos especializados, dirige su trabajo y cuida de su rendimiento.

MOZO ESPECIALIZADO: Es quien se dedica a la realización de trabajos concretos y determinados que sin constituir un oficio ni implicar operaciones de venta exigen cierta práctica en su ejecución. Entre ellos están: embalaje, peso y reparto de mercancías y otros semejante.

MOZO: Es quien efectúa el transporte de las mercancías dentro y fuera del establecimiento o realiza otros trabajos similares, incluida la limpieza del establecimiento, que exigen predominantemente esfuerzo muscular.

REPONEDOR: Es quien realiza los trabajos de colocación y reposición de las mercancías en las estanterías, realiza el marcaje de los precios de los productos a la venta. Salarialmente está equiparado al Mozo.

AYUDANTE: Es quien auxilia a los dependientes y montadores en sus funciones propias facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta.

Si con carácter permanente el ayudante realiza funciones específicas de dependiente, se les reconocerá la pertinente categoría con la retribución correspondiente.

TELEFONISTA: Es quien atiende una centralita estableciendo las comunicaciones y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

EMPAQUETADOR: Es quien se dedica a empaquetar los artículos objeto de venta.

VIGILANTE: Es quien realiza el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias de la empresa.

ORDENANZA: Es quien realiza los recados, recoge y entrega la correspondencia y hace otros trabajos de índole análoga, pudiendo tener a su cargo el teléfono y realizar trabajos rudimentarios de oficina.

PERSONAL DE LIMPIEZA: Quienes realizan la limpieza general en la empresa o centro de trabajo.

APRENDIZ: Es quien tiene relación laboral regulada mediante el pertinente contrato laboral de aprendizaje para la adquisición de los conocimientos propios de la profesión objeto del contrato y regulada por las disposiciones legales y del presente Convenio Colectivo.

ANEXO III

TABLA SALARIAL Y HORAS EXTRAORDINARIAS PARA 2.007					
CATEGORIAS	Tabla Salarial		Horas Extras		
	Mes / Día	Anual	Labor	Sbdo. Tarde o festivos	Sbdo. Tarde
Personal mercantil:					
Dependiente mayor	883,93 €	13.258,95 €	12,57 €	23,20 €	25,32 €
Viajante / Corredor de plaza	803,38 €	12.050,64 €	11,41 €	20,35 €	25,32 €
Dependiente	803,38 €	12.050,64 €	11,41 €	20,32 €	25,32 €
Ayudante de dependiente	715,51 €	10.732,59 €	10,17 €	17,41 €	21,24 €
Personal Administrativo:					
Cont./Caj./Tqmcanógrafo	787,07 €	11.806,01 €	11,21 €	18,87 €	25,32 €
Oficial/Opdr. Mqnas. Cont.	763,58 €	11.453,71 €	10,87 €	18,87 €	25,32 €
Auxiliar / Perforista	715,53 €	10.732,96 €	10,17 €	17,41 €	21,24 €
Personal de Servicios y Actividades Auxiliares:					
Decorador	883,94 €	13.259,14 €	12,62 €	23,20 €	25,32 €
Dibujante	865,78 €	12.986,75 €	12,33 €	21,82 €	25,32 €
Delineante	858,72 €	12.880,76 €	12,16 €	21,82 €	25,32 €
Escaparartista	845,00 €	12.674,96 €	12,04 €	23,04 €	25,32 €
Jefe de Taller	803,39 €	12.050,83 €	11,41 €	20,32 €	25,32 €
Rotulista	755,63 €	11.334,40 €	10,74 €	18,87 €	25,32 €
Visitador	729,03 €	10.935,38 €	10,36 €	17,41 €	21,24 €
Profesional de Oficio de 1ª	803,38 €	12.050,64 €	11,41 €	20,32 €	25,32 €
Profesional de Oficio de 2ª	756,26 €	11.343,96 €	10,74 €	18,87 €	25,32 €
Ayudante de Montaje	715,48 €	10.732,21 €	10,74 €	18,87 €	21,24 €
Capataz	729,03 €	10.935,38 €	10,38 €	17,42 €	21,24 €
Mozo Especialista	715,53 €	10.732,96 €	10,17 €	17,42 €	21,24 €
Ascensorista / Telefonista	715,53 €	10.732,96 €	10,17 €	17,42 €	21,24 €
Mozo	715,53 €	10.732,96 €	10,17 €	17,42 €	21,24 €
Mozo 16-17 años	577,38 €	8.660,77 €			
Limpiadora (Jorn. Comp.)	715,53 €	10.732,96 €			21,24 €
Personal de limpieza (hora)	4,40 €				
Personal Subalterno:					
Conserje/Cobrador/Vigilante					
Sereno/Portero/Ordenanza	715,53 €	10.732,96 €	10,17 €	17,38 €	21,24 €
Contratos de Formación:					
De 1º año		85% del salario base de la categoría de formación			
De 2º año		90% del salario base de la categoría de formación			
Los Técnicos Titulados Superiores serán de libre contratación, pero su sueldo no será inferior a:					
	1.036,85 €	15.552,69 €			

07/10437

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL**Dirección General de Trabajo**

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación de Convenio Colectivo del sector de transporte de viajeros por carretera de Cantabria.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 26 de junio de 2007, de una parte por el sector de «transporte de viajeros por carretera de Cantabria», en representación de las empresas afectadas «Upavisan» y «Coordinadora de Transporte de Viajeros», y de otra por las centrales sindicales de «CCOO, UGT, SCAT y USO», en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley

del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96 de 2 de agosto sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/96 de 3 de septiembre de la Diputación Regional sobre asunción de funciones y servicios transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autonómica,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1º.- Ordenar su inscripción en el registro de este centro directivo con notificación a las partes negociadoras.

2º.- Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

3º.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 16 de julio de 2007.-El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquínez.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE CANTABRIA

I. Definición del ámbito, vigencia y negociación

Artículo 1. Ámbito Territorial

Este Convenio de trabajo es de aplicación obligatoria en toda la Comunidad Autónoma de Cantabria, tanto para aquellas empresas que radiquen en esta Comunidad, como las que residiendo en otra Comunidad, tengan en Cantabria abiertos centros de trabajo.

Artículo 2. Ámbito Funcional

El presente Convenio Colectivo regula, desde la entrada en vigor, las condiciones de trabajo del personal de las empresas de transportes de viajeros por carretera, respetándose las condiciones más beneficiosas que a la firma de este Convenio tuvieran adquiridas los trabajadores en sus empresas.

Artículo 3. Ámbito Personal

Este Convenio Colectivo será de aplicación a todos los empresarios y trabajadores, ya sean fijos, eventuales, interinos, etc., que se hallen prestando servicios en la actualidad, así como el que ingrese durante su vigencia, con las únicas excepciones previstas en la Ley.

Artículo 4. Duración, Vigencia y Denuncia

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 2007 y su duración será hasta el 31 de Diciembre de 2011.

El presente Convenio Colectivo se considerará denunciado por ambas partes automáticamente, en la fecha de finalización del mismo, procediéndose inmediatamente a la constitución de la mesa negociadora e iniciándose las diligencias procedentes para el nuevo Convenio.

Asimismo, se entenderá prorrogado, a todos los efectos, durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en los arts. 7, 12, 13 y 14 de este Convenio Colectivo son un todo orgánico e indivisible y, a los efectos para su aplicación práctica, será considerado globalmente con ese carácter.

Artículo 6. Comisión Mixta Paritaria

Se acuerda establecer una Comisión como órgano para la conciliación de los problemas o cuestiones de carácter general, tanto individuales como colectivas, que sean sometidas por las partes.

Estará formada por la representación empresarial y por 4 representantes de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá previamente a cualquier conflicto colectivo planteado ante la Autoridad Laboral o Juzgado de lo Social u ORECLA.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta Paritaria, además de las que Leyes, prevean:

A) La interpretación del Convenio Colectivo. Además de sobre aquellas cuestiones del Convenio que se estimen necesarias, con carácter específico, la Comisión Paritaria, durante su vigencia, desarrollará actividad interpretativa en relación a:

- Actualización según las novedades legislativas relacionadas con la Jornada Laboral, y con especial atención a lo contenido en el Reglamento CE 561 / 2006 por el que se regulan los tiempos de conducción y descanso en el sector de Transporte por Carretera.

- Adaptación del contenido funcional de la Categoría de Auxiliar en Ruta a las necesidades de la Comunidad de Cantabria.

B) La conciliación de los problemas o cuestiones que deban ser sometidos por las partes, incluida la subrogación empresarial que afecte a los trabajadores, en los supuestos previstos en el presente Convenio.

C) Vigilancia de lo pactado en este Convenio.

D) Dotarse de un reglamento de funcionamiento.

E) Programar y desarrollar acciones sobre contratación, empleo y formación en el Sector.

Las convocatorias se producirán a demanda de cualquiera de las partes con una antelación mínima de seis días, indicándose en ellas, el Orden del Día.

Los representantes sindicales dispondrán de un máximo de tres días al año para asistir a las reuniones de la Comisión Paritaria, sin cargo al crédito por horas sindicales, y no coincidentes, en el mismo día, más de dos representantes por empresa o grupo de empresas.

Artículo 8. Valor de la Hora Ordinaria

El cálculo del valor de la hora ordinaria se efectuará mediante el cociente entre el sumatorio del Salario Base Anual y las Pagas Extraordinarias y la jornada anual.

Valor Hora Ordinaria = Salario Base Anual + Pagas Extraordinarias (según importe columna Tabla Anexo) / 1.795

Artículo 9. Plus de Domingos y Festivos

Se aplicará el plus de línea regular para todo el personal afectado por este Convenio que trabaje en domingo o festivo, a excepción de aquellos trabajadores que hagan servicio discrecional, a los que se les aplicará el plus de discrecional que se recoge en las tablas salariales.

El importe será el señalado en la tabla salarial ANEXO I. Si el trabajo realizado no superara las cuatro horas, se percibirá el 50% de dicha cantidad.

Asimismo, si se trabajaran más de cuatro horas, se percibirá el plus completo.

Artículo 10. Plus de Conductor-Perceptor

Siempre que el trabajador realice la doble función que le otorga el derecho a esta percepción, cobrará la cantidad diaria según tabla salarial ANEXO I.

Artículo 11. Quebranto de moneda

Los trabajadores que devenguen en el percibo de este concepto y por cada día que hayan efectuado la doble función, percibirán la cantidad señalada en la tabla salarial ANEXO I.

Así mismo, lo percibirá el personal Taquillero por cada día de trabajo en que desarrollen la función, en cantidad igualmente señalada en ANEXO I.

Artículo 12. Antigüedad

Se establece una tabla de antigüedad para todas las categorías, consistente en dos bienios y cuatro quinquenios, según las cuantías especificadas en ANEXO I.

Para el año 2011, se incrementará, respecto del Valor fijado en las Tablas Salariales de ANEXO I para 2010, en el IPC Real de 2010.

Artículo 13. Complemento personal

Como condición más beneficiosa, aquellos empleados que viniesen percibiendo complemento personal con base en antigüedad y con origen en el tránsito de la vigente a 31-12-2003 a la de aplicación en el Convenio 2004 - 2006, seguirán percibiendo tal complemento "ad personam". Tal complemento se actualizará el 2 % para los años 2007, 2008, 2009 y 2010, actualizándose para el 2011 según el IPC Real del año 2010.

Dicho complemento personal no será absorbible ni compensable por ningún otro concepto.

Para el año 2011 el salario base, las pagas extraordinarias, y el resto de conceptos retributivos no mencionados en el presente artículo, se incrementarán, respecto del valor fijado en las Tablas Salariales de Anexo I para el 2010, en el IPC Real de 2010.

Se entiende por Servicio Búho, los servicios regulares nocturnos de uso general de carácter metropolitano de transporte público de viajeros, que se realizan los fines de semana y víspera de festivos y que hayan sido autorizados como tales por la Dirección de Transportes y Comunicaciones del Gobierno de Cantabria. El valor para el año 2007 de la realización de un servicio Búho será de 20 E. El resto de los años de vigencia del Convenio, tal cuantía se actualizará según el IPC Real del año anterior.

El valor de las horas extraordinarias y las horas de presencia para el año 2007 será el que figura en ANEXO I. Para los años 2008, 2009 y 2010 se actualizará según el IPC Real del año anterior. Para el año 2011, el valor de la hora extraordinaria y el de la hora de presencia será el resultante de incrementar el IPC Real de 2010 a los siguientes valores:

Categoría profesional	
1º Jefe de Servicio y Titulado Superior	11,60
2º Inspector Pral. Grado Medio Titulados nivel equivalente	10,92
3º Jefe S Admtvo, Jefe Estación, Jefe Taller, Jefe Trafico	10,46
4º Jefe Negociado, Jefe Estación/Administrativo de 2 Contramaestre y Encargado de Almacén	10,04

Categoría profesional	
5º Oficial Administrativo 1, Jefe Admón/Estación 3, Jefe Tráfico 3, Jefe Equipo Taller, Jefe de Ruta e Inspector	9,63
6º Conductor Mecánico, Conductor Perceptor y Conductor de Autobús	10,03
7º Oficial Administrativo 2, Ofc. Comercial, Oficial 1, Oficial y Capataz	9,25
8º Aux. Admtvo., Oficial 2 Ofc., Factor, Taquillero, Encargado de Consigna, Cobrador autobús y Facturas, Conductor de Furgoneta o Motocarro y Repartidor	9,04
9º Peón Especializado, Mozo Taller, Engrasador Lavacoches, Telefonista, Vigilante, Guarda, Portero, Locutor/Informador y Auxiliar en Ruta	8,94
10º Moza Servicio, Mozo no Especializado, Peón y Limpiador/a	8,87
11º Aprendiz de 2 año, Aspirante Admtvo. De 16 o 17 años	6,95
12º Aprendiz de 1 año, Botones o Pinches de 16 o 17 años	6,73

Artículo 14. Pagas Extraordinarias

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán tres pagas extraordinarias por un importe según tabla salarial ANEXO I, más la antigüedad, y en su caso complemento personal, correspondiente a cada trabajador, según los arts. 12 y 13.

La primera paga extraordinaria se abonará en la segunda quincena del mes de marzo, la segunda en la segunda quincena del mes de julio y la tercera en la segunda quincena del mes de diciembre. Los periodos de devengos serán anuales.

Artículo 15. Jornada Laboral

Conforme a lo establecido en el Artículo 34 del E.T., la jornada laboral del presente Convenio Colectivo se pacta en términos anuales y será de 1.795 horas de trabajo para cada uno de los años de vigencia del mismo, con una jornada promedio diaria de 7 horas y 20 minutos para todo el personal afectado por este Convenio, a excepción del personal administrativo y de taller, que será de 8 horas de promedio diario.

En cuanto a la regulación de la jornada se estará, en lo no previsto en este artículo a lo dispuesto en la Normativa Comunitaria de aplicación, así como en el R.D. 1561/95, de 21 de septiembre, distinguiéndose para el personal de conducción, a estos de cómputo, entre tiempo efectivo y tiempo de presencia.

Como jornada mínima diaria se computarán 4 horas de tiempo efectivo aunque el trabajador realice una jornada inferior.

Para el personal de conducción se considerará, en todo caso, TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO, aquél en el que el trabajador se encuentra a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de conducción del vehículo u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo, sus pasajeros o su carga. Entre estos últimos están los de repostar, revisar niveles, entretenimiento y limpieza del vehículo y demás funciones complementarias, reposición de la hoja de ruta, acondicionar equipajes, expediciones de billetes, tiempo de toma y deje de servicio, que será de 15 minutos por cada toma y por cada deje.

Se considera TIEMPO DE PRESENCIA, para el personal de conducción, aquel 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.

El tiempo en que el trabajador dentro de su jornada, no esté sujeto a la vigilancia del vehículo ni a disposición del empresario, a efectos de simplificar el cómputo de los tiempos de jornada y su remuneración, se sumará este último al tiempo de presencia definido en el párrafo anterior. La jornada de trabajo tendrá la consideración de jornada partida cuando la interrupción sea como mínimo de 1 hora, y un máximo de 4 horas, estando limitada a una sola interrupción por día y no siendo computable en ningún caso si, dándose las mismas circunstancias anteriores, se encuentre en su residencia habitual, entendiéndose a estos efectos como residencia habitual el domicilio personal del trabajador. No obstante lo anterior, en cada empresa se podrá pactar, con la representación legal de los trabajadores, la modificación del tiempo de partición de jornada.

El tiempo de presencia compensará defectos de jornada efectiva en el periodo de cómputo considerado, compensando el exceso con periodos equivalentes de descanso retribuido o abonándose en dicho periodo según tabla salarial Anexo I.

Los tiempos de presencia no podrán exceder, en ningún caso, de 20 horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes, respetando los periodos de descanso entre jornadas y descansos semanales.

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

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

Todos los tiempos de jornada se computarán con periodicidad mensual.

Los trabajadores no podrán realizar una jornada diaria total superior a 12 horas.

Las empresas deberán efectuar una valoración de los servicios que habitualmente efectúan, teniendo en cuenta las condiciones acordadas en este Convenio, así como las legalmente establecidas, debiendo comunicarla a la representación legal de los trabajadores. En el servicio discrecional dicha valoración se efectuará posteriormente a su realización.

Por otro lado, se acuerda que los discos diagrama del tacógrafo, o lo que en un futuro lo sustituya, sean documentos válidos, a todos los efectos, ante la Autoridad Laboral, para dilucidar cualquier problema que surja en la relación contractual, tales como, entre otros, la determinación de la jornada y el cómputo de horas extraordinarias, tiempos efectivos, tiempos de presencia y descansos.

Se facilitará, como parte de trabajo, la fotocopia sellada del tacógrafo para aquel trabajador que lo solicite.

Asimismo, serán de aplicación las limitaciones en cuanto a tiempo de conducción y descansos previstos en el Artículo 11 del R.D. 1561/95, y en la Normativa Comunitaria de aplicación.

Artículo 16. Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, se retribuirán con un complemento por hora, según tabla salarial ANEXO I.

Artículo 17. Horas Extraordinarias

Habida cuenta de las especiales características que concurren en la actividad del transporte de viajeros por carretera, al amparo del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo; se definen como horas extraordinarias las realizadas por los conductores que excedan o superen la jornada ordinaria de trabajo pactada, en el Artículo 15 sobre Jornada Laboral, computándose bimensualmente.

Para el resto del personal, se considerarán horas extraordinarias las necesarias por servicios imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas,

cambios de turno u otra circunstancia derivada de la propia naturaleza de la actividad del transporte.

Su ejecución, en ambos casos, tendrá carácter voluntario para el trabajador, a menos que sean requeridas para reparar siniestros, o en situaciones de extrema urgencia y necesidad o para prevenir otros daños extraordinarios.

En cualquier caso, las horas extraordinarias generadas podrán compensarse con tiempo de descanso retribuido incrementado en un 50%.

La cuantía económica se abonará, al término del periodo de cómputo, tal y como se establece en el art. 7

Artículo 18. Descansos

Se distinguirá entre descanso entre jornadas y descanso semanal. En ambos casos se estará a lo dispuesto en el art. 9 del R.D. 1561/95, R.D. 2242/96 y Normativa Comunitaria de aplicación.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, a excepción de lo estipulado en el párrafo siguiente, disfrutarán de, al menos, 89 días anuales, con un cómputo mensual de ocho días de promedio, siempre y en cualquier caso, con un mínimo de un día de descanso semanal en cada semana, incluyendo las fiestas laborales y no recuperables para el personal de movimiento. Excepcionalmente para el transporte discrecional, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente o acuerdo entre las partes.

El personal administrativo y de taller disfrutará de un descanso semanal de dos días de promedio, en cómputo cuatrisesenal, salvo pacto entre empresa y trabajador en otro sentido mediante calendario laboral, respetando un mínimo de un día a la semana.

Si por cualquier causa justificada, no fuera posible disfrutar la totalidad del descanso correspondiente al periodo mensual promediado, habrá de compensarse dicha reducción con descanso alternativo, por una duración igual a la reducción de dicho descanso, en el periodo mensual siguiente, respetándose el promedio de descanso semanal en cómputo mensual. Los días de déficit del periodo mensual anterior, junto con los del actual, se disfrutarán con un mínimo de dos días consecutivos.

Por otro lado, según lo previsto en el Artículo 2.1 del R.D. 1561/95, se podrá pactar, con los trabajadores afectados, que la totalidad o parte de los descansos compensatorios debidos por las reducciones anteriormente referidas, así como las reducciones de descanso entre jornadas previstas en dicho R.D., puedan acumularse para su disfrute conjuntamente con las vacaciones anuales.

Artículo 19. Fiestas Laborales

Para las 14 fiestas laborales anuales de carácter retribuido y no recuperable, se estará a lo dispuesto en la disposición derogatoria única del R.D. 1561/95. Para el personal de movimiento se incluirán en el calendario laboral, junto a los descansos semanales.

Artículo 20. Dietas

A partir de la firma del presente Convenio las dietas quedan establecidas según tabla salarial ANEXO I, dejando claro que las dietas son una indemnización que compensan los gastos que se originan cuando el trabajador, por orden de la empresa, tiene que comer, cenar o pernoctar fuera de su residencia habitual y centro de trabajo.

Según se fija en el cuadro de la tabla salarial ANEXO I, existirán dietas distintas para los servicios de carácter regular y para los de carácter discrecional dentro de la península y del extranjero.

Se fija el horario del almuerzo el comprendido entre las 12:00 y las 15:30 horas, y el de la cena el comprendido entre las 20:00 y las 23:00 horas.

Teniendo en cuenta las condiciones de organización de los servicios, la representación de la empresa y de los trabajadores, podrán acordar la modificación de los tiempos dentro de los límites establecidos.

Se establece un tiempo mínimo para realizar la comida, o la cena, en ruta así como en el domicilio, de una hora, y un máximo de 1 h. 30 minutos. No obstante lo anterior, en cada empresa se podrá pactar, con la representación legal de los trabajadores, la modificación de dichos tiempos.

La parte de dieta correspondiente a la comida se percibirá cuando el servicio encomendado obligue a realizarla fuera de la residencia habitual del trabajador y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las 12:00 horas y la llegada después de las 15:30 horas.

La parte de dieta correspondiente a la cena se percibirá cuando el servicio encomendado obligue a realizarla fuera de la residencia habitual del trabajador y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las 20:00 horas y la llegada después de las 23:00 horas.

Excepcionalmente, en el transporte escolar, si no se dieran las circunstancias anteriores, se establece el horario para el comienzo de la comida entre las 12:30 h. y las 15:30 h., en la residencia y/o centro de trabajo. Si se cumpliera lo antedicho, pero no se dispusiera nada más que de un tiempo para comer de entre 45 minutos y menos de 1 hora, la empresa, si no le proporcionara la comida al conductor a través de un establecimiento de hostelería, le abonará el importe de la dieta de comida, sin computarle el tiempo empleado en efectuarla, ni suponga interrupción de jornada. En todo caso, el tiempo de comida no podrá ser inferior a 45 minutos.

En el transporte discrecional, cuando se realicen viajes que obliguen al conductor a pernoctar fuera de su residencia habitual o centro de trabajo, se le complementará la dieta a la que tenga derecho con 6 euros por día desplazado.

El importe del párrafo anterior, será actualizado durante la vigencia del Convenio aplicando un incremento del 2% anual.

Artículo 21. Vacaciones

El periodo de vacaciones será de 31 días naturales anuales retribuyéndose a razón del salario base más la antigüedad y/o complemento personal según los Artículos 12 y 13. Al menos 15 días ininterrumpidos, se disfrutarán dentro del periodo comprendido entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, siempre que el trabajador lo solicite.

Se disfrutarán de forma ininterrumpida los 16 días restantes.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir el importe de sus salarios antes del inicio de las mismas.

El inicio de las vacaciones se comunicará al trabajador con dos meses de antelación.

Si durante el periodo vacacional se cae en situación de IT (Incapacidad Temporal), éste se interrumpirá, siempre que exista hospitalización.

III. Derechos complementarios de los trabajadores

Artículo 22. Licencias y Permisos

Los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán derecho a la totalidad de las retribuciones por las causas siguientes:

- 20 días por contraer matrimonio.
- 5 días por fallecimiento de padres, cónyuge e hijos.
- 2 días por hospitalización, con ingreso de una o más noches, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 2 días por fallecimiento de abuelos, nietos, hermanos y padres políticos, y enfermedad grave de familiares hasta segundo grado, ampliándose a 4 días, según distancia, si residen en localidad distinta a la del domicilio del trabajador.
- 3 días por alumbramiento de esposa o compañera, y hasta 5 días en caso de desplazamiento del trabajador.
- 1 día por fallecimiento de hermanos políticos y tíos carnales, ampliándose hasta a 3 días, según distancia, si residen en localidad distinta a la del domicilio del trabajador.
- Un día por cambio de domicilio.
- Un día de asuntos propios con cargo a los descansos anuales, de acuerdo entre las partes.

Se considerará enfermedad grave la que sea declarada como tal por el facultativo correspondiente. También se incluirán en esa calificación las intervenciones quirúrgicas con anestesia total o general, y los casos de hospitalización con ingreso hospitalario de una o más noches.

Se tendrá derecho a los incrementos de días por desplazamiento si se cumplen los siguientes requisitos:

- Si el desplazamiento es de una distancia comprendida entre 50 km. y 150 km. será de un día.
- Si el desplazamiento es de más de 150 km., el incremento será de dos días, a excepción de lo estipulado en el apartado d).

La condición acreditada de convivencia continuada dará derecho a las licencias establecidas en Convenio como si de cónyuges se tratase, previa justificación oficial establecida.

Las partes firmantes declaran la importancia que para el Sector tiene, en relación a la Conciliación Vida Familiar y Vida Laboral de los profesionales, el contenido de la Ley Orgánica 3 / 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Se podrán acumular las horas de lactancia en días completos y de manera continuada al fin de la baja por maternidad, debiendo mediar preaviso de un mes de antelación a la fecha de la baja maternal.

Artículo 23. Suspensión del Carnet de Conducir

Cuando conductor, desarrollando su actividad laboral en vehículo de la empresa, fuera sancionado, judicial o administrativamente con la privación de carnet de conducir hasta 12 meses, podrá suspender el contrato de trabajo a todos los efectos, incluso económicos, durante la mencionada privación, conservándose el Derecho a reingresar a la empresa en las mismas condiciones una vez concluido el periodo de sanción.

Sin embargo, en las empresas de más de 30 conductores NO SE SUSPENDERÁ el contrato, y estarán obligadas a dar trabajo en otro puesto, mientras dure el periodo de sanción, siendo restituido de inmediato a su puesto de trabajo anterior, cuando concluya el periodo de sanción.

Los trabajadores NO TENDRÁN DERECHO, en cualquiera de ambos casos, de reintegración al puesto de trabajo, cuando la sanción estuviera motivada por comisión de hechos calificados como DELITO, por conducción en estado de embriaguez o bajo efectos de droga.

Si la privación del carnet de conducir fuese por más de 12 meses, se tendrá en cuenta cada supuesto concreto, a efectos de conservar el derecho a reintegrarse al puesto de trabajo con informes de la Comisión Paritaria.

Artículo 24. Seguro de Retirada de Carnet de Conducir

Las empresas contratarán con la Compañía de Seguros que estimen ofrecer las mejores condiciones, una póliza de seguro de retirada de carnet de conducir, siendo beneficiario cada conductor individualmente, asegurando, como mínimo el salario base mensual. Pagándose, hasta dicho mínimo, al 50% entre la empresa y el trabajador, realizándose a petición de los delegados de la empresa, comités, o centrales sindicales.

El trabajador tendrá derecho a solicitar a la empresa una copia de la póliza de seguro, o equivalente.

Artículo 25. Jubilación

Los trabajadores, a partir de los 60 años, podrán acceder a la jubilación parcial con reducción de su jornada dentro de los límites establecidos legalmente. Los interesados deberán solicitarlo, petición que será aceptada por la empresa, con tres meses de antelación a la fecha deseada, para que ésta realice las gestiones oportunas para proceder a la contratación de otro trabajador, mediante un contrato de relevo, de conformidad con lo estipulado en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, de conformidad con el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, aquellos trabajadores con 64 años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el cien por cien de los derechos, deberán solicitarlo con un mínimo de dos meses de antelación a la fecha prevista para la jubilación, la cual no deberá producirse no más tarde de dos meses después del cumplimiento de la edad de 64 años. La empresa debe aceptar la solicitud y sustituir al trabajador que se jubila por otro trabajador que figure inscrito como desempleado en la Oficina correspondiente de Empleo, y cumplir con el resto de requisitos exigidos por el Real Decreto 1194/85.

Para facilitar el acceso al trabajo de personal joven desempleado, se establece la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad para todo aquel trabajador afectado por este Convenio Colectivo, salvo que no posea la carencia necesaria para cobrar la prestación por jubilación, permaneciendo en la Empresa hasta completar dicho periodo de carencia.

Artículo 26. Incapacidad Temporal (I.T.)

Siempre que el trabajador se encuentre en situación de IT por enfermedad percibirá, con cargo a la empresa, el 100% de la base de cotización del mes anterior a la baja a partir del 20 día de la baja, y desde el primer día con hospitalización, y desde el primer día de la baja para las IT por Accidente Laboral o Enfermedad Profesional reconocida en el Expediente Judicial o Administrativo.

Si un trabajador se encuentra en I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, percibirá el 100% del salario, siempre y cuando el trabajador no haya causado baja por enfermedad común o accidente no - laboral en los doce meses anteriores. No contarán para dicha acumulación los casos de intervención quirúrgica con hospitalización, o recálida.

Artículo 27. Grupos/Categorías Profesionales

Al personal afectado por el presente Convenio Colectivo le corresponderá alguna de las categorías profesionales que se relacionan en la tabla salarial que figura en el ANEXO I.

No obstante la existencia de categorías profesionales, las mismas se distribuirán en grupos profesionales. Esta organización pretende obtener una más razonable estructura productiva. Los actuales puestos y tareas se ajustarán a los grupos profesionales establecidos.

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

IV. Derechos Sindicales

Artículo 28. Derechos Sindicales

Ambas partes se comprometen a lo articulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

En consecuencia se desarrollarán los siguientes aspectos:

- Respecto a la libre sindicación (afiliación) de los trabajadores.
- Admitir la libre actividad sindical (reuniones, cobros de cuotas, reparto de publicaciones, etc.), siempre que no perturbe la actividad normal de la empresa.
- Descuento en nómina de la Cuota Sindical de los trabajadores afiliados que así lo soliciten.
- Excedencia para ocupar cargos sindicales.
- Acumulación de las horas sindicales de los delegados o miembros de comités de empresa en uno o varios de sus miembros, cuando así lo acuerden. Asimismo, podrán acumular las horas sindicales en periodos de dos meses, no pudiendo coincidir un número superior al 50% de los representantes legales de los trabajadores existentes en el centro de trabajo en cuestión, ni acumular horas de representantes de periodos de suspensión de contrato (incapacidad temporal, sanciones, etc.) o vacaciones, ni en los meses de mayo y junio.

Ningún Delegado de Personal, Miembro de Comité de Empresa o Delegado Sindical, podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional por causa o razón

del desempeño de su representación legal, garantizando la percepción de todos los conceptos económicos según Convenio Colectivo.

V. Salud y prevención de riesgos laborales

Artículo 29. Desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

La Comisión Mixta Paritaria de este Convenio, desarrollará lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, elaborando el Reglamento de Funcionamiento y la creación del Comité de Seguridad y Salud.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y los diversos reglamentos que la desarrollan.

Las Partes firmantes del Presente Convenio al amparo del Artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, crean la figura de Delegado de Prevención Sectorial para aquellas empresas de menos de 6 trabajadores, dicha figura la desarrollará la Comisión Mixta Paritaria mediante un Reglamento específico.

En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de personal.

En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá 1 Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

Las empresas que suscriben el presente Convenio Colectivo desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de los trabajadores.

Las empresas proporcionarán, al personal afectado por este Convenio Colectivo, una revisión médica anual realizada por especialistas médicos, siendo obligatoria para los conductores. Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad. Los resultados se comunicarán al trabajador para su conocimiento, siendo éstos confidenciales.

El reconocimiento médico incluirá las pruebas establecidas por protocolo médico específico según el organismo público correspondiente para cada categoría o puesto de trabajo. Se procurará la inclusión, a exclusivo criterio médico, y para el caso de que el correspondiente protocolo no las incorporara, pruebas de análisis de sangre y orina, revisión por rayos x de pulmón y corazón, tensión arterial, revisión de la columna vertebral, electrocardiograma, audiometría y visión, psicotécnico.

La Comisión Paritaria, durante el año de vigencia del Convenio, dispondrá el establecimiento de procesogramas de aptitudes para cada categoría profesional y puesto de trabajo.

En relación al cuadro de Enfermedades Profesionales, se estará a lo dispuesto en el R.D 1.299 / 2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el Sistema de Seguridad Social, así como a las normas que pudieran modificar ésta.

VI. Formación Profesional

Artículo 30. Formación Profesional

Se constituirá la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional y Continua del Sector de Viajeros de Cantabria que estará compuesta por 4 representantes de las empresas y 4 representantes de los Sindicatos firmantes de este Convenio.

Después de la firma del presente Convenio Colectivo se llevará a cabo la efectiva constitución de dicha Comisión de Formación, así como la definición del Plan General y Específico de Formación Profesional para el Sector, bajo las siguientes directrices:

Todos los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tienen derecho a que se les facilite por parte de las empresas, en la medida de lo posible y sin que se condicione la prestación del servicio, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional y formación ocupacional específica de aplicación en la actividad del Sector.

En todos los casos, los trabajadores deberán acreditar mediante la entrega de los justificantes de matriculación y asistencia, la efectiva realización de los cursos de estudio, formación y reciclaje para tener derecho a tales beneficios.

Los cursos de reciclaje así como los que se realicen por expreso interés de la empresa, serán considerados como tiempo de trabajo efectivo, acordándose entre las partes bien la compensación horaria o bien la económica.

La Comisión Paritaria de Formación Profesional y Continua, de forma directa en régimen de conciertos con centros oficiales, homologados o reconocidos, organizará de forma periódica, cursos de adecuación profesional para la adaptación de los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, a fin de facilitar su integración en los respectivos oficios y categorías profesionales existentes en el sector.

Si los trabajadores solicitaran licencias sin retribución para asistir a cursos, conferencias o seminarios, no relacionados directamente con la actividad ni con su. específica formación académica, profesional u oficio, corresponderá a la Dirección de las empresas la decisión de facilitar su asistencia en función de la actividad empresarial y si su ausencia la condiciona.

Para el desarrollo de la Formación Profesional del Sector, se acuerda adherirse a los Acuerdos de Formación tripartito entre el Gobierno, Sindicatos y Patronal, tanto de ámbito Estatal como de Comunidad Autónoma de Cantabria.

VII. Régimen Disciplinario

Artículo 31. Régimen disciplinario

Mientras que la Comisión Mixta Paritaria no llegue a un acuerdo en este tema, se aplicará el Laudo Arbitral de 24 de noviembre de 2000, por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura salarial, promoción profesional y régimen disciplinario de las empresas de transporte de viajeros por carretera.

Las sanciones por faltas graves o muy graves, las impondrá 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 10 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.

VIII. Resolución de Conflictos

Artículo 32. Adhesión al ORECLA

Ambas partes, en representación de los trabajadores y de las empresas incluidos en el ámbito subjetivo de este Convenio, se someten expresamente a los procedimientos de mediación del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural, que puedan suscitarse entre las partes en el ámbito territorial de Cantabria y específicamente, en los siguientes tipos de conflictos laborales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos según lo establecido en el Artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido en los arts. 40 (Movilidad geográfica), 41 (Modificación de las condiciones de trabajo) y 51 (Resolución del contrato de trabajo), del Estatuto de los Trabajadores.

IX. Empleo y Contratación

Artículo 33. Empleo estable

Los contratos de carácter indefinido deben ser la forma de contratación habitual en el sector, correspondiéndose con la actividad normal y estable de las empresas. Las partes firmantes de este Convenio apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; a la vez que facilita la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos. En este sentido, las empresas afectadas por el presente Convenio procederán, en la medida de lo posible, a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales.

Artículo 34. Subrogación

En el caso de finalización de las concesiones regulares de uso general y permanente de transporte de viajeros, al término de la adjudicación de la concesión los empleados adscritos a la misma de la anterior concesionaria pasarán a estar adscritos a la nueva concesionaria que desarrolle los mencionados servicios.

Se producirá la mencionada subrogación de personal sólo respecto de empleados en activo que realicen su trabajo en la concesión con una antigüedad mínima de los 6 últimos meses anteriores al vencimiento de la concesión. La comisión paritaria estudiará las condiciones técnicas cuando la Dirección de Transportes del Gobierno de Cantabria establezca las condiciones de los concursos públicos de adjudicación.

Artículo 35. Contratación Temporal por Circunstancias del Mercado

Los contratos temporales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos podrán tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 36. Control de Contratos

Las Empresas vendrán obligadas a entregar a los representantes de los trabajadores Copia Básica del Contrato de Trabajo de los trabajadores de nuevo ingreso en el plazo de 10 días y una vez diligenciado por la oficina de empleo correspondiente. Los Contratos deberán ser extendidos en los modelos oficiales establecidos.

Artículo 37. Cláusula Transitoria de Legislación Aplicable

Este Convenio Colectivo estará sujeto, en lo no previsto, al Ordenamiento Jurídico de obligado cumplimiento y a la normativa aplicable de la Unión Europea.

Anexo I. Tablas salariales para el año 2007

Categoría profesional	2007		
	Salario Base	Pagas extras	(**)HORAS EXTRA
1º Jefe de Servicio y Titulado Superior	1.207,57	1.207,57	11,31
2º Inspector PraI. Grado Medio Titulados nivel equivalente	1.127,06	1.127,06	10,29
3º Jefe S Admtvo, Jefe Estación, Jefe Taller, Jefe Trafico	1.071,14	1.071,14	9,58
4º Jefe Negociado, Jefe Estación/Administrativo de 2 Contramaestre y Encargado de Almacén	1.020,93	1.020,93	8,91

2008							
Categoría	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años	
Grupo 1	22,42	44,84	100,90	156,95	213,01	269,07	
Grupo 2	20,75	41,49	93,37	145,23	197,09	248,96	
Grupo 3	19,58	39,17	88,12	137,08	186,04	235,00	
Grupo 4	18,54	37,08	83,42	129,77	172,46	222,41	
Grupo 5	17,53	35,07	78,90	122,74	166,57	210,40	
Grupo 6	18,53	37,07	83,40	129,74	176,08	222,41	
Grupo 7	16,58	33,17	74,64	116,10	157,56	199,03	
Grupo 8	16,07	32,14	72,32	112,49	152,67	192,84	
Grupo 9	15,81	31,64	71,13	110,26	149,28	189,26	
Grupo 10	15,64	31,26	70,35	109,44	148,52	187,60	

Categoría profesional	2009	
	Salario Base	Pagas extras
1º Jefe de Servicio y Titulado Superior	1.327,57	1.327,57
2º Inspector Pral. Grado Medio Titulados nivel equivalente	1.247,06	1.247,06
3º Jefe S Admto, Jefe Estación, Jefe Taller, Jefe Trafico	1.191,14	1.191,14
4º Jefe Negociado, Jefe Estación/Administrativo de 2 Contramaestre y Encargado de Almacén	1.140,93	1.140,93
5º Oficial Administrativo 1, Jefe Admón/Estación 3, Jefe Tráfico 3, Jefe Equipo Taller, Jefe de Ruta e Inspector	1.092,63	1.092,63
6º Conductor Mecánico, Conductor Perceptor y Conductor de Autobús	1.141,00	1.141,00
7º Oficial Administrativo 2, Ofc. Comercial, Oficial 1, Oficial y Capataz	1.047,07	1.047,07
8º Aux. Admto., Oficial 2 Ofc., Factor, Taquillero, Encargado de Consigna, Cobrador autobús y Facturas, Conductor de Furgoneta o Motocarro y Repartidor	1.022,30	1.022,30
9º Peón Especializado, Mozo Taller, Engrasador Lavacoques, Telefonista, Vigilante, Guarda, Portero, Locutor/Informador y Auxiliar en Ruta	1.010,22	1.010,22
10º Moza Servicio, Mozo no Especializado, Peón y Limpiador/a	1.001,33	1.001,33
11º Aprendiz de 2 años, Aspirante Admto. De 16 o 17 años	771,57	771,57
12º Aprendiz de 1 año, Botones o Pinches de 16 o 17 años	745,28	745,28

		2009	
Plus domingo/ festivo discrecional		20,50	
Plus domingo/ festivo regular		10,26	
Plus conductor -perceptor		2,33	
Nocturnidad		1,78	
Quebranto de moneda conductor -perceptor		1,38	
Quebranto de moneda taquilleros		1,90	
		2009	2009
Dieta	Regular	Discrecional	Extranjero
Comida/Cena	9,5	11,82	20,79
Pernocación	30,76	30,76	28,28
Total:	35,57	56,42	69,86

2009							
Categoría	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años	
Grupo 1	22,87	45,74	102,92	160,09	217,27	274,45	
Grupo 2	21,16	42,32	95,23	148,13	201,04	253,94	
Grupo 3	19,97	39,95	89,88	139,82	189,77	239,70	
Grupo 4	19,91	37,82	85,68	132,56	176,75	226,61	
Grupo 5	17,88	35,77	80,48	125,19	169,90	214,61	
Grupo 6	18,90	37,81	85,07	132,33	179,60	226,85	
Grupo 7	16,92	33,83	76,13	118,42	160,71	203,01	
Grupo 8	16,40	32,78	73,76	114,74	155,72	196,69	
Grupo 9	16,13	32,27	72,61	112,94	153,63	193,63	
Grupo 10	15,95	31,89	71,75	111,63	151,49	191,36	

Categoría profesional	2010	
	Salario Base	Pagas extras
1º Jefe de Servicio y Titulado Superior	1.387,57	1.387,57
2º Inspector Pral. Grado Medio Titulados nivel equivalente	1.307,06	1.307,06
3º Jefe S Admtno, Jefe Estación, Jefe Taller, Jefe Trafico	1.251,14	1.251,14
4º Jefe Negociado, Jefe Estación/Administrativo de 2 Contramaestre y Encargado de Almacén	1.200,93	1.200,93
5º Oficial Administrativo 1, Jefe Admón/Estación 3, Jefe Tráfico 3, Jefe Equipo Taller, Jefe de Ruta e Inspector	1.152,63	1.152,63
6º Conductor Mecanico, Conductor Perceptor y Conductor de Autobús	1.200,00	1.200,00
7º Oficial Administrativo 2, Ofc. Comercial, Oficial 1, Oficial y Capataz	1.107,07	1.107,07
8º Aux. Admtno., Oficial 2 Ofc., Factor, Taquillero, Encargado de Consigna, Cobrador autobus y Facturas, Conductor de Furgoneta o Motocarro y Repartidor	1.082,30	1.082,30
9º Peón Especializado, Mozo taller, Engrasador Lavacoches, Telefonista, Vigilante, Guarda, Portero, Locutor/Informador y Auxiliar en Ruta	1.070,22	1.070,22
10º Moza Servicio, Mozo no Especializado, Peón y Limpiador/a	1.061,33	1.061,33
11º Aprendiz de 2 año, Aspirante Admtno. De 16 o 17 años	831,57	831,57
12º Aprendiz de 1 año, Botones o Pinches de 16 o 17 años	805,28	805,28

	2010		
Plus domingo/ festivo discrecional	20,91		
Plus domingo/ festivo regular	10,47		
Plus conductor -perceptor	2,38		
Nocturnidad	1,82		
Quebranto de moneda conductor -perceptor	1,41		
Quebranto de moneda taquilleros	1,94		
	2010	2010	2010
Dieta	Regular	Discrecional	Estranjero
Comida/Cena	10	12,06	21,20
Pernoctación	16,90	31,39	28,85
Total	36,90	55,51	71,26

2010							
Categoría	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años	
Grupo 1	23,33	46,65	104,97	163,30	221,62	279,94	
Grupo 2	21,58	43,17	97,14	151,10	205,06	259,02	
Grupo 3	20,37	40,75	91,68	142,62	193,56	244,49	
Grupo 4	19,16	38,32	86,79	135,01	183,35	231,45	
Grupo 5	18,24	36,49	82,09	127,69	173,20	218,30	
Grupo 6	19,28	38,57	86,77	134,98	183,19	231,39	
Grupo 7	17,25	34,51	77,65	120,79	163,92	207,07	
Grupo 8	16,72	33,44	75,24	117,03	158,84	200,63	
Grupo 9	16,45	32,92	73,06	115,20	156,35	197,49	
Grupo 10	15,47	30,92	73,19	113,86	154,92	194,32	