

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenio o Acuerdo: TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA

Expediente: 34/01/0001/2012

Fecha: 05/02/2013

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MIGUEL RODRÍGUEZ GARCÍA

Código 34000695011993.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para el sector de **Transporte de Viajeros por Carretera** de Palencia y Provincia (Código del Convenio nº 340000695011993), que fue suscrito por la Comisión Negociadora del citado convenio, los días 21-11-2012 y 08-01-2013, y presentado ante el Registro Telemático REGCON, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/95, de 26 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden de 12.9.97 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

ACUERDA

- 1.- **Ordenar** la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.- **Disponer** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 5 de febrero de 2013. - El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA PARA PALENCIA CAPITAL Y PROVINCIA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN PRIMERA: NORMAS GENERALES

Art. 1º - **Ámbito funcional:**

Sus disposiciones se aplicarán a todas las actividades señaladas en el artículo 2 de la Ordenanza laboral para las empresas de transportes de Viajeros por Carretera de 20 de marzo de 1971.

Art. 2º - **Ámbito Territorial:**

Sus normas serán de aplicación a todas las empresas y sucursales radicadas en la ciudad de Palencia y su provincia.

Art. 3º - **Ámbito Temporal:**

Las normas del presente Convenio tendrán una duración de tres años, entrando en vigor con efectos del día 1 de enero de 2011 y finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2013.

Art. 4º - **Ámbito Personal:**

Las normas del presente Convenio serán de aplicación a todas las empresas o sucursales, así como a los trabajadores de las mismas actualmente existentes, encuadradas en la rama del transporte de viajeros por carretera de la provincia de Palencia así como a las empresas o sucursales de nueva creación.

Art. 5º - **Denuncia:**

El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado el 31 de diciembre de 2013, salvo acuerdo expreso entre ambas partes para su prórroga.

SECCIÓN SEGUNDA: CONSIDERACIÓN GLOBAL DEL CONVENIO

Art. 6º - **Indivisibilidad del Convenio:**

Las condiciones pactadas por el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente.

SECCIÓN TERCERA: ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Art. 7º - **Absorción y compensación:**

Las condiciones salariales pactadas en este Convenio absorben y compensan a las mejoras que en la actualidad tengan establecidas las empresas así como a las que puedan establecerse en el futuro por vía legal.

CAPÍTULO II

JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

Art. 8º - **Jornada laboral:**

La duración máxima de la jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo. Sin perjuicio del citado cómputo semanal las empresas acogidas a este Convenio podrán regularse en un cómputo anual que será de mil ochocientas (1.800) horas.

A tenor de lo dispuesto en el R.D. 1561/95 de 21 de septiembre de 1995, se pacta en el presente Convenio que en la determinación del cómputo de la jornada se distinguirá entre el trabajo efectivo y el tiempo de presencia entendiéndose por esto los supuestos que son considerados como tal por el citado Real Decreto.

Dentro de la jornada para el periodo de vigencia del presente Convenio la dirección de las empresas en virtud de su facultad organizativa, establecerá el correspondiente calendario laboral y en distribución horaria que se adecue a sus necesidades funcionales.

Se establecen tres días retribuidos de libre disposición al año por cada años de vigencia del presente Convenio, con preaviso a la empresa de setenta y dos horas y de acuerdo con las necesidades de la misma.

Art. 9º - Horas Extraordinarias:

Se autoriza a cada uno de los centros de trabajo afectados por el presente Convenio a la negociación de la hora extraordinaria debiendo darse cuenta del acuerdo a la Comisión Paritaria.

Los acuerdos conseguidos en cada centro de trabajo sobre precios de horas extraordinarias se entenderá automáticamente incorporados al conjunto de condiciones del presente Convenio, pasando a formar parte de éste en lo que a dichos centros se refiere, lo que implicará que en dichos centros de trabajo el conjunto de las condiciones económicamente pactadas incluso el precio de las horas extraordinarias, tendrá consideración de bloque homogéneo, sin que sea susceptible comparar aisladamente cualquier condición del Convenio debiendo, en cualquier caso efectuarse comparaciones globalmente entre el sistema retributivo debiendo considerarse uno y otro en su conjunto total.

No obstante lo señalado en aquellos centros de trabajo donde no se llegue a un acuerdo sobre el precio de la hora extraordinaria habrá de estarse a efectos de su determinación conforme a las disposiciones legales vigentes en la materia.

Todo el personal trabajo o no horas extraordinarias será provisto de una libreta individual o ficha de control en la que diariamente anotará la jornada realizada.

El modelo a adoptar será acordado en el plazo improrrogable de tres meses por la Comisión Paritaria la que podrá a estos efectos solicitar cuantos informes y accesorios considere precisos, pudiendo delegar en una Comisión de Trabajo la elaboración de una propuesta de modelo de libreta.

Art. 10º - Permisos retribuidos:

Se establecen las determinadas en el Estatuto de los Trabajadores.

- 1.- Se establecen las determinadas en el Estatuto de los Trabajadores.
- 2.- Cuando por motivo de estas licencias el trabajador o la trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días si el desplazamiento se produce fuera de la provincia.

En caso de hospitalización, a petición del trabajador, el permiso se podrá disfrutar de forma consecutiva o en días alternos dentro de los días que dure tal hospitalización.

- 3.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones.

Asimismo, previo acuerdo entre empresa y trabajador, podrá acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se incluye dentro del concepto de hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos.

- 4.- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras en general y de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Prevención de Riesgos Laborales (art. 26) así como la Ley 3/2007 de Igualdad Efectiva.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO:

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES:

Tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES.

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria. Así mismo los trabajadores con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido.

Art. 11º - Vacaciones:

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones cada año. Se establece la obligación en cada empresa de fijar antes del 1 de abril de cada año y de acuerdo con el Comité de Empresa un calendario de vacaciones. Cualquier variación sobre dicho calendario habrá de ser acordada igualmente con el Comité de Empresa y nunca podrá suponer la variación que introduzca modificación de fecha en el disfrute de vacaciones a no ser con tres meses de anticipación a la fecha de inicio de las mismas.

En cualquier caso, en aquellos centros de trabajo donde no exista Comité de Empresa y sin perjuicio de la obligación de establecer el calendario, se notificará por escrito a cada trabajador, con tres meses de anticipación al menos, la fecha de disfrute de las mismas.

Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de cambios en los periodos de disfrute de vacaciones por acuerdo entre trabajadores o por acuerdo entre éstos y la empresa.

La retribución de vacaciones se efectuará a razón del salario real.

A los trabajadores afectados por este Convenio, con contratos interanuales con duración inferior a un año se les respetará las vacaciones no prescribiendo el 31 de diciembre.

En los demás casos y cuando el trabajador no pueda disfrutar las vacaciones antes del 31 de diciembre por causas no imputables y ajenas a él las empresas vendrán obligadas a expedir recibo de adeudo de vacaciones. En este supuesto y con el recibo de adeudo de vacaciones, la empresa y el trabajador de común acuerdo fijarán la fecha de disfrute.

CAPÍTULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 12º - Salarios:

Se establecen en la cuantía y forma que se determina en los anexos correspondientes, como consecuencia del 0% para 2011, 0% para 2012 y 0,3% para 2013 sobre el salario base, quebranto de moneda y dietas.

Sin revisión.

Art. 13º - Cláusula de descuelgue:

Además de lo establecido en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, los porcentajes de incremento salarial establecidos en el artículo 12 de este Convenio, no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten ante la Comisión Paritaria y fehacientemente situaciones de déficit y pérdidas mantenidas en los dos últimos ejercicios contables. Así mismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el siguiente ejercicio.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrá utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación legal de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y en su caso informe de auditores o censores jurados de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido en las de menos de 25 trabajadores y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de los párrafos anteriores para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

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

Art. 14º - Gratificaciones extraordinarias:

Se establecen tres gratificaciones cada año denominadas de beneficios, de verano y de Navidad, las cuales se harán efectivas respectivamente antes del 1 de abril, del 15 de julio y del 22 de diciembre.

Las pagas de julio y beneficios podrán ser prorrateadas, previo acuerdo entre empresa y trabajador. La cuantía de todas y cada una de dichas gratificaciones será la que a continuación se especifica y referidas a las tablas salariales del correspondiente anexo, vigentes en el momento del vencimiento de cada gratificación.

Sector de transporte de viajeros: Salario actualizado más el Plus Personal de Antigüedad consolidado.

Art. 15º - Bolsa de vacaciones:

Desapareció la citada bolsa a partir del 1 de enero de 2001 por haberse incorporado al salario base.

Art. 16º - Antigüedad:

Los trabajadores por este concepto tendrán consolidadas las cantidades que individualmente tengan adquiridas en concepto de antigüedad a 31 de diciembre de 1998. Este plus, a efectos de cotización a la Seguridad Social, tendrá el mismo tratamiento que las cantidades que se venían percibiendo en concepto de antigüedad hasta la firma del presente Convenio

Art. 17º - Dietas:

Se establecen las dietas en la siguiente cuantía:

Servicio discrecional: Será de 40 €/día desde el 1-1-2011.

La media dieta será de 20 €/día desde el 1-1-2011.

El personal de viajeros discrecional que al realizar un servicio lo haga en régimen de pensión completa a cargo de la empresa no tendrá derecho al percibo de la dieta establecida en el párrafo anterior, si bien como compensación a los gastos extraordinarios que se le puedan ocasionar percibirá por cada día que permanezca fuera de su domicilio habitual la cantidad de establecida para la media dieta.

Servicio Regular: Serán para la comida de 16 euros, para la cena 16 euros y 8 euros para el desayuno desde 1-1-2011.

La dieta completa y la media dieta será la misma cantidad establecida para el servicio discrecional.

Art. 18º - Quebranto de moneda:

El personal no cobrador al servicio de estas empresas, que realice funciones de cobro, mensualmente percibirán por este concepto el 1,50% de las cantidades cobradas, salvo en los reembolsos que será del 0,50%.

El personal de servicio de taquillas y similares cobrará como quebranto de moneda la cantidad de euros mensuales para el año 2011, incrementándose para 2013 en la misma cantidad en que se incremente el salario.

CAPÍTULO IV

MEJORAS SOCIALES

Art. 19º - Situaciones de Incapacidad Temporal:

En caso de I.T. debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, se tendrá en cuenta las siguientes normas:

Accidente laboral grave o muy grave: Las empresas en este caso completarán las prestaciones de la Entidad Aseguradora hasta alcanzar el 100% de la base de cotización para accidentes del mes anterior a la fecha de la baja sin que en ningún caso pueda ser inferior al 100% de los conceptos salariales del correspondiente anexo.

Enfermedad común o accidente no laboral y accidente laboral leve: Las empresas en estos casos complementarán las prestaciones de la entidad aseguradora desde el primer día de la situación de I.T. hasta alcanzar el 100% de los conceptos salariales del anexo correspondiente siempre que, a consecuencia de dichas contingencias, el trabajador haya de ser hospitalizado. El citado complemento se abonará hasta quince días después de haber terminado la hospitalización, siempre que durante ese periodo el trabajador continúe en I.T.

Art. 20º.

Las partes asumen la Ley 39/99 de Conciliación Familiar, la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley de Igualdad de Oportunidades.

Art. 21º - Prima por muerte y por invalidez permanente derivada de accidente de trabajo:

Las empresas se comprometen a concertar con alguna entidad aseguradora una póliza que garantice a los causahabientes del trabajador fallecido como consecuencia de accidente laboral, incluidos los *in itinere*, haya o no responsabilidad por parte de la empresa al percibo de una indemnización de 15.000,00 desde 1-1-2011 a 31-12-2013 compatible con cualquier otra indemnización por el mismo concepto que no corra a cargo de la empresa, con efectos desde la publicación del Convenio Colectivo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y para toda la vigencia del convenio.

Igualmente, las empresas quedarán obligadas a concertar otra póliza que garantice al trabajador el percibo de la cantidad de 20.000,00 euros desde 1-1-2011 de una sola vez si como consecuencia de accidente laboral, incluidos, como en el caso anterior, los *in itinere*, se le reconoce la invalidez permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez para toda la vigencia del convenio.

Art. 22º - Privación del permiso de conducir:

Cuando un conductor al servicio de la empresa sea privado temporalmente del permiso de conducir, no se extinguirá la relación laboral, sino que se seguirán las siguientes normas:

Se concertará con una compañía de seguros una póliza que garantice en todo caso al trabajador una percepción igual al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, durante un periodo máximo de dieciocho meses, siempre y cuando no haya existido dolo imputable al trabajador.

Empleo al trabajador en otro puesto de trabajo de la empresa, con el sueldo de la categoría respecto de la función que realice. Una vez finalizada la retirada del carnet de conducir, el trabajador retornará a su categoría y sueldo.

En todo caso la opción por una u otra norma corresponderá a la empresa.

Art. 23º - Jubilación anticipada:

Los trabajadores afectados por este convenio podrán acogerse a la jubilación anticipada a los 64 años de edad con el 100% de los derechos pasivos. En este supuesto el empresario estará obligado a suscribir un nuevo contrato con las personas que figuren como desempleadas en las oficinas de empleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten.

En el nuevo contrato que se establezca habrá de cubrirse un puesto de trabajo dentro del grupo profesional a que perteneciera el trabajador jubilado o de cualquier otro grupo profesional, de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

La contratación de los trabajadores de nuevo ingreso se efectuará de conformidad con las disposiciones legales que estén en vigor en la fecha que se lleve a cabo.

Art. 24º.

El trabajador que voluntariamente decida jubilarse en forma anticipada, en tanto en cuanto no se rebaje la edad mínima para la misma dispuesta en las disposiciones legales vigentes, disfrutará con cargo a la empresa los siguientes días de vacaciones que se señalan en la siguiente escala, siempre que tengan un mínimo de antigüedad de diez años en la misma.

45 días de vacaciones, si la jubilación es a los 60 años.

35 días de vacaciones, si la jubilación es a los 61 años.

30 días de vacaciones, si la jubilación es a los 62 años.

15 días de vacaciones, si la jubilación es a los 63 años

7 días de vacaciones, si la jubilación es a los 64 años.

Art. 25º - Prioridad para ascenso a categoría superior:

Cualquier trabajador de la empresa tendrá prioridad para ocupar la primera vacante que se produzca en la categoría de conductor, siempre y cuando cumpla los requisitos legales para optar a la vacante y demuestre las suficientes aptitudes.

CAPÍTULO V

FORMACIÓN

Art. 26º.

Se crea la Comisión Mixta Sectorial para el desarrollo de un acuerdo de formación para todos los trabajadores del sector afectados por el presente convenio.

Art. 27º.

Durante la vigencia del presente Convenio, las Empresas, a través de su Departamento de Formación, desarrollarán un plan de formación profesional en técnicas de nueva creación, al que dotarán de recursos humanos u económicos suficientes. Este plan podrá seguirlo la representación de los trabajadores a través de la Comisión que esta designe y de la que la dirección recibirá las correspondientes propuestas, encaminadas tanto al alcance de las actuaciones del departamento, como al correcto seguimiento del plan establecido.

Es deber primordial de las Empresas y de cuantos en ellas ostenten cargos de jefatura el atender debidamente, en beneficio propio y en el de su personal, a la formación y perfeccionamiento profesional de éste, orientando su actuación de acuerdo con las siguientes directrices:

A) Formación en las nuevas tecnologías.

B) Perfeccionamiento de todo su personal, con reciclaje permanente.

En cuanto al aprendizaje a que se refiere el apartado A), las empresas adoptarán medidas tendentes a formar profesionalmente a su personal, bien por sí mismas o bien por medio de Instituciones ya existentes o que se creen en el futuro.

En todo caso, las Empresas deberán proporcionar a los trabajadores con contrato de formación no solo la formación práctica, sino también la teórica y técnica precisa, cuando no la reciban en otros centros, ello de modo sistemático y teniendo, ante todo, preocupación didáctica que asegure una alta calidad profesional.

El aprendizaje será retribuido y durará, por regla general, dos años.

El período de dos años podrá decirse siempre que el contrato de formación se acredite mediante los oportunos certificados, sus trabajos, prácticas o estudios como tal, ya en instituciones oficiales, ya en empresas o instituciones privadas de debida solvencia.

Sobrepasada la edad de veintiún años, no se podrá ostentar la categoría de aprendiz, pasando automáticamente a ostentar la categoría de oficial de segunda o equivalente dependiendo la graduación en la profesión de que se trate.

CAPÍTULO VI

GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

SECCIÓN PRIMERA: PRINCIPIOS GENERALES

Art. 28º.

Las disposiciones de los grupos y categorías profesionales, obligan a todas las empresas que radiquen en la provincia de Palencia, y a todos los trabajadores en cuyo grupo se especifican.

En aplicación de lo dispuesto en la disposición transitoria 2ª de la Ley 8/1980 el presente reglamento sustituye en su totalidad a la Ordenanza en la parte que hace referencia a las categorías y profesiones, así como a cuantas disposiciones hayan modificado o interpretado las mismas, en las empresas de transporte de viajeros por carretera en general, y todo el personal de las mismas que radiquen dentro del ámbito territorial de este convenio y en los siguientes servicios.

- Servicios regulares permanentes de uso general.
- Servicios regulares temporales.
- Servicios regulares de uso especial.
- Servicios discrecionales y turísticos.
- Auto-estaciones de viajeros.
- Lavado y engrase.

Transporte de viajeros de carretera en general y todo el personal de establecimientos y sucursales que radiquen dentro del ámbito territorial de este convenio.

Art. 29º.

Las clasificaciones del personal consignadas en los grupos son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas enumeradas, si la necesidad y volumen de la empresa no lo requiere, salvo lo establecido en el capítulo relativo al empleo.

SECCIÓN SEGUNDA: CLASIFICACIÓN GENERAL

Art. 30º.

El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales, en cualquiera de las empresas del transporte al que este apartado se refiere, se clasificará, en atención a la función que efectúe, encuadrado en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo 1º.- Personal subalterno.
- Grupo 2º.- Personal de talleres.
- Grupo 3º.- Personal de movimiento.
- Grupo 4º.- Personal administrativo.
- Grupo 0º.- Personal superior y técnico.

GRUPO PRIMERO. PERSONAL SUBALTERNO, CON SEIS CATEGORÍAS:

- I.- Cobradores de facturas.
- II.- Telefonía.
- III.- Portero y ordenanza.
- IV.- Vigilante.
- V.- Limpiador.
- VI.- Botones.

GRUPO SEGUNDO: PERSONAL DE TALLERES, CON NUEVE CATEGORÍAS:

- I.- Mozo de taller.
- II.- Aprendiz.
- III.- Oficial de segunda.
- IV.- Oficial de primera.
- V.- Jefe de equipo.
- VI.- Encargado de almacén.
- VII.- Encargado general.
- VIII.- Encargado o contraamaestre.
- IX.- Jefe de taller.

GRUPO TERCERO: PERSONAL DE MOVIMIENTO, CON CUATRO SUBGRUPOS:

Estaciones o administraciones, con tres clases de personal: 3ª, 4ª y 0ª.

- Clase tercera, con cinco categorías.
 - I.- Mozo.
 - II.- Encargado de consigna.
 - III.- Factor.
 - IV.- Taquilleros.
 - V.- Encargado de administración.
- Clase cuarta, con una categoría:
 - I.- Jefe de administración.
- Clase cero, con una categoría:
 - I.- Jefe de Estación.

B) Transporte de viajeros de servicios, regular permanente de uso general, regular de uso especial, regulares, temporales, discrecionales y turísticos.

- I.- Jefe de tráfico de primera.
- II.- Inspector.
- III.- Conductor.
- IV.- Conductor agente único.

- V.- Cobrador y monitor.
- VI.- Auxiliar de ruta.
- VII.- Liquidador o recaudador.
- VIII.- Conductor mecánico.

C) Transporte de viajeros en autobuses y microbuses urbanos, con las mismas categorías que el apartado B).

D) Personal de servicios auxiliares de garaje con seis categorías:

- Encargado general de primera.
- Encargado de almacén.
- Engrasador.
- Lavacoches.
- Guarda de noche y de día.
- Mozo de garaje.

GRUPO CUARTO.- PERSONAL ADMINISTRATIVO, CON DOS SUBGRUPOS:

A) Con seis categorías:

- Aspirante administrativo.
- Auxiliar.
- Oficial de 2ª.
- Oficial de 1ª.
- Jefe de negociado.
- Jefe de sección.

B) Con tres categorías:

- Operador.
- Programador.
- Analista.

GRUPO CERO.- PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO, CON DOS SUBGRUPOS:

A) Con tres categorías:

- Licenciados e ingenieros.
- Ingenieros técnicos y auxiliares titulados.
- Ayudantes técnicos sanitarios.

B) Con dos categorías:

- Jefe de servicio.
- Inspector principal.

Art. 31º.

Definiciones de las categorías.

31.1.- GRUPO PRIMERO. PERSONAL SUBALTERNO, CON SEIS CATEGORÍAS:

I.- Cobrador de facturas: Tienen por misión primordial, como su nombre indica, cobrar las facturas a domicilio, siendo responsable de la entrega de las liquidaciones, que harán en perfecto orden y en tiempo oportuno.

II.- Telefonía: Comprende esta categoría al personal que, en las distintas dependencias de la Empresa, tenga asignada exclusivamente la misión de establecer las

comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera.

III.- Portero y ordenanza: Es el que vigila la entrada de las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto recibe, realizando funciones de custodia y vigilancia.

IV.- Vigilante: Tiene a su cargo la vigilancia de los talleres, garajes, oficinas, estaciones u otros locales de la Empresa, en turnos tanto de día como de noche, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias.

V.- Limpiador: Hace la limpieza de las oficinas y otras dependencias de la empresa, en analogía al personal de servicios domésticos.

VI.- Botones: Es el subalterno, mayor de 16 años y menor de 18, encargado de realizar labores de reparto y encargos dentro o fuera del local a que esté adscrito.

Grupo Primero, Criterios Generales: Los trabajadores de este grupo, realizarán tareas que se ejecuten según instrucciones concretas claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requerirán preferentemente esfuerzos físicos o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

Formación: El personal adscrito a este grupo tendrá una experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado en educación primaria o similar.

31.2.- GRUPO SEGUNDO. PERSONAL DE TALLERES, CON NUEVE CATEGORÍAS:

I.- Mozo de taller: Tienen esta denominación los operarios mayores de dieciocho años que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio. Se asimilan a esta categoría los lavadores, engrasadores, vulcanizadores y operarios de estaciones de servicio no incluido específicamente en definiciones anteriores.

II.- Aprendices: Los que, a la par prestan sus servicios aprenden uno de los oficios antes reseñados, preparándose para alcanzar la categoría de oficial de segunda durante los dos años en que se fija la duración de este aprendizaje.

III.- Oficial de segunda: Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos pudiendo entender los planos y croquis más elementales. Se incluye en esta categoría quien procediendo de aprendiz o peón especializado con conocimientos generales del oficio, y previa prueba, puede realizar los trabajos más elementales con rendimientos correctos.

IV.- Oficial de primera: Se incluye en esta categoría aquellos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalles realizan trabajos que requieren mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.

Los oficios u oficialías que comprenden ésta industria del transporte de tracción mecánica son los que a continuación se definen:

- *Herrero-Forjador*: Capacitado para leer o interpretar planos y constituir piezas de hierro o acero forjado, con el máximo aprovechamiento del material; estirar, aplanar, recalcar, punzonear, bigotear, curvar, degollar, cortar, soldar, estampar y embutir dichos materiales, según los casos, mediante percusión o compresión en caliente, con el mínimo de clavos posibles; repara chasis, construir, reparar muelles y elaborar utensilios de cuello y medias cañas.
- *Tornero-Fresador*: Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer o interpretar planos y croquis de elementos y piezas de mecanismos y máquinas, efectuando en cualquiera de las variedades de tornos - entre puntos, al aire y vertical - la labor o labores de montaje y centrado, cilindrado, torneado de forma roscada en todas sus variedades, refrentado, mandrinado, trenzado y planeado y esmerilado de cuello y medias cañas.
- *Ajustador-Montador*: Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer o interpretar planos y croquis de mecanismos y máquinas, de sus elementos o piezas y conforme a ellos, trazar, marcar y acabar la superficie de estos elementos de tal forma que permita el asiento o ajuste entre ellos con juegos o huelgos variables, según las circunstancias, sin utilizar para ello otras herramientas o útiles y efectos que el cincel o buril, las diversas variedades de lima y el polvo esmeril, y montar máquinas y mecanismos, asegurando la nivelación, huelgos y equilibrado de piezas, si así lo requieren, y por último, el montaje y desmontaje de motores y todos los demás órganos y mecanismos del automóvil.
- *Soldador*: Es el operario capacitado para todas las operaciones y cometidos siguientes: leer o interpretación en planos y croquis las indicaciones sobre forma y cantidad de las aportaciones de materiales requeridos para las soldaduras en ellas previstas, conocer y emplear debidamente los dispositivos usuales, de fijación y elementos que se han de soldar, elegir el tipo de dimensiones de la varilla de metal aportación de electrodo más conveniente para cada trabajo, caldear, rellenar, crecer, cortar y soldar, con el mínimo de deformación posible, elementos de acero o hierro fundido, laminados y forjados con soplete oxiacetilénico o con apartado de arco eléctrico, y realizar análogos trabajos con los metales llamados blandos: bronce, aluminio, etc...
- *Electricista*: Leer o interpretar planos y croquis de las instalaciones y máquinas eléctricas y de sus elementos auxiliares y de acuerdo con ellos montar estas instalaciones, llevar a cabo bobinados y reparaciones de motores y dinamos, montar y reparar baterías en las instalaciones eléctricas y todo lo concerniente a la parte eléctrica del automóvil.

– *Carrocero*: Leer o interpretar planos y croquis, y de acuerdo con ellos, realizar todos los trabajos referentes a la construcción y reparación de carrocerías de automóvil.

– *Pintor*: Preparar las pinturas y aprestos más adecuados con arreglo al estado de la superficie que ha de pintarse y a los colores elegidos; prestar, trabajar, rebajar, plomizar y lavar, pintar en lienzo o imitando a madera o a otros materiales, filetear, barnizar a brocha o a muñequilla, patinar, dorar y pintar letreros.

– *Tapicero*: Capaz de hacer todos los trabajos de tapizado necesarios para la construcción y reparación de carrocerías de automóvil.

– *Chapista*: Leer o interpretar planos y croquis y realizar las labores de trazar, plantillear, enderezar, cortar, punzonear, taladrar, curvar, armar y colocar las chapas y perfiles de las carrocerías y hacer toda clase de trabajos concernientes a esta especialidad, tanto en lo que respecta a construcción como a reparación de las mismas.

V.- Jefe de Equipo: Es el que, a las órdenes directas de un contraamaestre, toma parte personal en trabajo, al propio tiempo que dirige y vigila un determinado grupo integrado por un número de cuatro a diez operarios de oficio y peones especializados que se dediquen a un trabajo de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Pueden asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.

VI.- Encargado de almacén: Es el empleado responsable de almacén o almacenes a su cargo, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su reparto urbano e interurbano. Ha de registrar en los libros de entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y emitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia o entrada y salida que hubiere.

VII.- Encargado general: Es el que, con mando directo sobre el personal especializado y obrero y a las órdenes de Director gerente o Jefe principal, si es que lo hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordene; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomiende su superior, inherentes a su función, y para la redacción de presupuesto de trabajo que han de realizarse, cuidando el material como objeto de que esté dispuesto para el trabajo en cualquier momento.

VIII.- Encargado o contraamaestre: Comprende esta categoría aquel que, con conocimientos teóricos-prácticos, ejerce el mando directo sobre un grupo o sección, y puede desempeñar la jefatura en talleres.

IX.- Jefe de taller: Esta categoría incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tiene a su cargo la dirección de un taller, ordenando y vigilando los trabajos que realicen en su dependencia o los que realiza su personal en las líneas en caso de avería o accidente.

Grupo Segundo. Criterios Generales: Las tareas que contiene las definiciones anteriores, consisten en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada a una supervisión directa o sistemática.

Formación: El personal de este grupo, tendrá una titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a graduado en educación primaria o similar o formación profesional 1^{er} grado, los oficiales de segunda tendrán formación profesional 2^o grado o equivalente y los oficiales de primera formación profesional de 3^o grado.

31.3 GRUPO TERCERO. PERSONAL DE MOVIMIENTO, CON CUATRO SUBGRUPOS:

31.3.1.- Subgrupo A) Estaciones o Administraciones en ruta.

Clase tercera, con cinco categorías:

I.- Mozo: Es el que en las estaciones se ocupa de la carga y descarga del equipaje y mercancías y realiza funciones, tales como la de barrido y limpieza de estaciones.

II.- Encargado consignatario: Es el mozo encargado de llevar a domicilio las mercancías que, habiendo sido transportadas en los vehículos de la empresa, están facultadas con la modalidad de entrega a domicilio del consignatario..

III.- Factor: Es el agente que realiza facturaciones a las órdenes de; jefe de estación o administración, confeccionando las hojas de rutas de mercancías o llevando el registro de expediciones.

IV.- Taquilleros: Son los agentes de ambos sexos que tienen a su cargo la expedición de billetes.

V.- Encargado de administración en ruta: Es el que efectúa despacho de billetes y facturación en pueblos intermedios de ruta, ayudando al personal de los vehículos a la carga y descarga de equipajes y encargos.

Clase cuarta, con una categoría:

I.- Jefe de administración de primera: Son los que cumplen dichas funciones en el centro de trabajo vigila y controla el que todas las expediciones sean correctas.

Clase cero, con una categoría:

I.- Jefe de estación de primera: Es el que ejerce funciones de mando generales en una estación que, dispone de entradas y salidas de vehículos, viajeros y mercancías, dirigiendo o interviniendo todos los trabajos propios de facturación, despacho de billetes y reclamaciones, haciéndose cargo de la recaudación de los que sean ingresos propios de la estación.

31.3.2.- Subgrupo B) Transporte de viajeros en autobuses y microbuses interurbanos de servicio regular permanente de uso general, regular de uso especial, regular, temporal, discrecional y turístico.

I.- Recaudador-liquidador: Es el operario que recoge la recaudación realizada por el agente único o cobradores y, a su vez, éste entregará un justificante a los trabajadores que entreguen dicha recaudación.

II.- Auxiliar de ruta: Es el trabajador encargado de prestar asistencia a los viajeros en aquellos servicios que así lo requieran, ya esté establecido por la Ley o por la propia empresa, tanto por razones de seguridad como de atención al cliente.

III.- Cobrador y monitor: Es aquel operario que presta servicios en coches de uso público de transporte regular de viajero interurbano, teniendo por misión la cobranza de títulos de viajes, con o sin mecanismos de control automático de viajeros, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación y formalizar en forma reglamentaria las hojas y libros de ruta, ayudando, asimismo, al conductor a acomodar a los viajeros en sus respectivas plazas. En el caso de que para el desempeño de este trabajo, sea necesario el conocimiento de algún idioma extranjero, éste será retribuido en la cuantía establecida en este Reglamento.

IV.- Conductor: Es el operario que, poseyendo carné de conducir adecuado y conocimientos mecánicos de automóviles profesionales probados, conduce autobuses o microbuses de transporte de viajeros con remolque o sin él, tanto en servicios urbanos como interurbanos, siendo el responsable del mismo durante el servicio y dando, si se exigiera, parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del vehículo, complementando en la forma reglamentaria el libro y, en su caso, las hojas de ruta. Ayudará habitualmente al mecánico u operarios de taller, cuando no tenga trabajos de conductor, considerando este periodo como de trabajo efectivo. Este operario, se encargará especialmente de revisar y mantener los diferentes niveles esenciales, como por ejemplo Aceites, Valvolinas, Carburantes y Agua.

V.- Conductor-Agente único: Es el operario que con carnet de conducir adecuado, realiza las funciones del conductor estando obligado además al control de viajeros y equipajes, teniendo por misión la de cobranza de títulos de viajes con o sin mecanismo de control automático de viajeros, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación y formalizar de forma reglamentaria las hojas y libro de ruta.

VI.- Conductor mecánico: Es el empleado que, estando en posesión del carnet de conducir de la clase "E", se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de esta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijan o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan de permiso de conducir de la clase "E", los conductores que conduzcan para una misma empresa durante más de 6 meses, continuos o alternos.

VII.- Conductor de segunda: Es el conductor menor de 25 años y sin experiencia. Al año se pasará a la categoría de conductor. Para 2007 se establece un salario mensual de 858,24 euros.

VIII.- Inspector: 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 a los cobradores, dando cuenta a su jefe inmediato de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes.

IX.- Jefe de tráfico: Son los empleados que con iniciativa y responsabilidad tienen a su cargo la organización y explotación del servicio del parque de vehículos, distribuyendo el personal y el material, entradas y salidas de los mismos, así como llevando a cabo las recaudaciones y liquidaciones y resumiendo los cobros y pagos de los vehículos.

31.3.3 Subgrupo C). Transporte de viajeros en autobuses y microbuses urbanos, con las mismas categorías y definiciones que el subgrupo B).

31.3.4 Subgrupo D). Personal de servicios auxiliares con seis categorías:

I.- Mozo de garaje: Se ocupará de la limpieza del local y las instalaciones. En los garajes pequeños sin personal especializado y de una capacidad mínima ejecutará también tareas de engrase y lavado.

II.- Guarda de día o de noche: Consiste su misión en vigilar los accesos, fiscalizando la entrada y salida de vehículos y del personal, el cobro de los servicios prestados, atender al teléfono, colaborar en la limpieza de los locales.

III, Lavacoches: Son los encargados de someter a una escrupulosa limpieza externa los coches que se le confían, efectuando en ellos, además del lavado, las operaciones complementarias del secado y pulido.

IV.- Engrasador: Tiene por misión el lubricado de cada una de las piezas y mecanismos del coche que se le confió, utilizando los aparatos y dispositivos adecuados.

V.- Encargado almacén: Tiene por misión recibir y ordenar en sus lugares adecuados los carburantes y el material, llevando cuenta detallada del mismo, con las entradas y salidas pertinentes.

VI.- Encargado general: Es el empleado que tiene el cometido de coordinar y distribuir el trabajo de las diferentes secciones, teniendo bajo su mando a todo el personal, tanto técnico como administrativo, en los garajes, dotado de iniciativa propia, con representación directa de gerente y propietario de la empresa, deberá conocer la contabilidad y poseer los conocimientos de las instalaciones, velando por la conservación de las mismas.

Grupo Tercero. Criterios Generales: Trabajos que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor. Tareas que, aún sin

suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación: Los trabajadores de este grupo tendrán un titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional 2ª grado, o Graduado en Educación Secundaria complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

31.4 GRUPO CUARTO. PERSONAL ADMINISTRATIVO, CON DOS SUBGRUPOS.

Se considera personal administrativo el que en las distintas dependencias de la empresa desempeña funciones y trabajos a fines a documentación, archivos y de contabilidad.

31.4.1 Subgrupo A). Con seis categorías:

I.- Aprendiz de administrativo: Se entenderá por aspirante al empleado que durante dos años, sin rebasar los dieciocho años de edad, trabaja en las labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las labores peculiares de ésta. Al cumplir los 18 años, pasará a la categoría inmediata superior.

II.- Auxiliar de administrativo: Corresponde a esta categoría el empleado que, con conocimientos elementales, ayuda a sus superiores en la ejecución de trabajos sencillos de correspondencia de trámite, sujetándose a formas o impresos, tramitación de expedientes, de acuerdo con formularios, manejo de ficheros con las anotaciones correspondientes, confecciones de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes. Se asimilarán a esta categoría los mecanógrafos de ambos sexos.

III.- Oficial de segunda: Pertenecen a esta categoría aquellos que, subordinados al jefe de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que se le encomiende, clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia. Se asimilan a esta categoría los taquimecanógrafos, de ambos sexos.

IV.- Oficial de primera: Es aquel empleado que, a las órdenes de un jefe de negociado, jefe de administración o estación u otro de superior categoría, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección, trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de la oficina. En las oficinas de poca importancia puede actuar de jefe.

V.- Jefe de negociado: Es el que, bajo la dependencia de un jefe de servicio o sección, y al frente de un grupo de empleados administrativos, dirige la labor de su negociado sin perjuicio de su participación del personal que tienen subordinado. Se asimilará a esta categoría la de cajero.

VI.- Jefe de sección: Es el que desempeña, con iniciativa y responsabilidad, el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios administrativos de una empresa se estructuran.

31.4.2 Subgrupo B).- Personal de proceso electrónico de datos "C.P.D." con tres categorías:

I.- Operador: Constituyen este cargo los que en posesión de conocimientos y experiencia suficientemente acreditados hacen funcionar, con rendimiento óptimo, un ordenador, calculador o grupo de máquinas de un equipo electrónico.

II.- Programador: Es el que conforme a las orientaciones que recibe y previo análisis de los problemas que se le encomienda, realiza trabajo de confección y puesta a punto de programas de ordenadores y calculadoras.

III.- Analista: Es el que realiza el estudio y hace las especificaciones de los programas para que sean realizados por el programador.

Grupo Cuarto, Criterios Generales: Los trabajadores que realizarán estas funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o equivalentes a estudios universitarios de grado medio, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

31.5 GRUPO CERO. PERSONAL SUPERIOR TÉCNICO CON DOS SUBGRUPOS:

Se entiende por personal superior el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección ejerce funciones de alto mando y organización.

31.5.1 Subgrupo A) con dos categorías:

I.- Inspector principal: Es el que ejerce sobre todos los servicios instalaciones de una empresa, dependiendo directamente de la Dirección. También podrá tener a su cargo el mando de una zona o demarcación.

II.- Jefe de servicio: Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, ejerce funciones de alto mando y organización, coordinando todos los servicios de una misma empresa o centro de importancia, o estando al frente de uno de los servicios en que puedan estructurarse una empresa.

31.5.2 Subgrupo B) Personal técnico, con tres categorías:

Se considerará personal técnico el que, provisto del correspondiente título, ejerce funciones o realiza trabajos que exijan especial competencia en lo que respecta a la técnica transportista.

I.- Ayudante técnico sanitario: Comprende en esta categoría a los que, con el correspondiente título oficial, ayudan a los médicos realizando los trabajos propios de su profesión.

II.- Ingenieros técnicos y auxiliares titulados: Son los que, en oficinas de proyectos o estudios o en talleres y otros departamentos, aplican los conocimientos para los que les faculta su título.

III.- Ingenieros y licenciados: Son los que, a las ordenes de un jefe de servicio, desempeñan funciones o trabajos para cuyo ejercicio están facultados por sus títulos profesionales.

Grupo Cero, Criterios Generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades del desenvolvimiento de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toma decisiones o participa en su elaboración, desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, divisiones, grupos centros de trabajo, plantas etc., en que se estructura la empresa y que responde siempre a la particular organización de cada una.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 32º.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente convenio, y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Art. 33º.

Se considerarán como faltas leves:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos, siempre que no suponga un perjuicio para el personal transportado y el servicio.
- La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta grave o muy grave.
- La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen la imagen de la empresa.
- Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público.

Art. 34º.

Son faltas graves:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos, siempre y cuando no afecte al servicio realizado ni a los viajeros a transportar.
- La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes, sin causa justificada.
- Más de tres faltas no justificadas en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un trimestre, siempre y cuando no afecte al servicio realizado ni a los viajeros.
- Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si el acto perturbase el servicio y causare perjuicio a la empresa se podrá calificar de grave.
- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de la empresa en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean necesarios como consecuencia de la actividad realizada.
- La alegación de causas falsas para las licencias, permisos o salidas del trabajo.
- La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que haya sido previamente amonestado por esa misma causa.
- Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio, el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
- Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios o ajenos, del material de la empresa o de sus instalaciones, durante la jornada o fuera de ella.
- Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
- El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción de un precepto legal o convencional y perjuicio para un inferior.
- Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 5 del art. 33º, reseñadas anteriormente, siempre que falte la notificación con carácter previo a la ausencia, según lo estipulado en el apartado 2 de las faltas leves, o la falta al trabajo sin causa justificada, según lo estipulado en el apartado 5 de las faltas leves, sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
- La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.
- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de los usuarios del autocar.

Art. 35º.

Son faltas muy graves:

- Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.
- La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa, usuarios o compañeros de trabajo.
- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia así como revelar a personas ajenas a la empresa, datos que se conozcan por razón del trabajo; apropiarse, fotocopiar o revelar el contenido de documentos de la empresa sin la debida y previa autorización., (en caso de hurto, sustracción o robo deberá de ir acompañado de la correspondiente denuncia a Comisaría).
- La embriaguez o toxicomanía por su peligrosidad e incompatibilidad total con el tipo de trabajo para el cual va destinado el presente convenio.
- La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículos o instalaciones.
- La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de un año y hayan sido sancionadas; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Art. 36º.

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad de trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

Art. 37º.

1.- Sanciones: Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal, por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a dos meses, y dependiendo de la gravedad, reiteración y naturaleza de la falta o faltas cometidas, el despido disciplinario.

2.- Las multas impuestas por infracciones sobre transportes, tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por la persona responsable de las mismas según la legislación vigente. Se estará a lo determinado por el artículo 194 del Reglamento del Transporte.

Art. 38º.

El período para sancionar las faltas cometidas por los trabajadores prescribe: a los diez hábiles, las leves; a los veinte días hábiles, las graves; y a los cincuenta días hábiles, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los tres meses de haberse cometido.

Art. 39º.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de 2, 4 y 8 meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Art. 40º.

La regulación de sanciones debe estar presidida por criterios de equidad, proporcionalidad y racionalidad, de tal forma que exista un equilibrio entre la conducta y su correspondiente sanción.

Se excluyen como sanciones los traslados forzosos, la inhabilitación para el ascenso, la pérdida de categoría y todos aquellos que vulneren los derechos constitucionales del trabajador, como promoción en el trabajo, minoración de los descansos y reducción del período de vacaciones.

Art. 41º.

No se consideran como faltas ni sanciones por los motivos siguientes:

- Falta de puntualidad si la empresa no hace entrega por escrito o medio fehaciente, de la modificación del horario del servicio.
- Las faltas e ilícitos cometidos fuera del autocar o centro de trabajo completamente ajenas a la relación laboral, al personal de la empresa y a sus clientes.

Art. 42º.

Las sanciones por faltas graves o muy graves, se deberán informar a los representantes de los trabajadores y Secciones Sindicales, siempre que existan en la empresa.

Art. 43º.

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

Art. 44º.

La negativa del trabajador a realizar más de nueve horas diarias computando las reales y las de espera, no conllevará sanción alguna, ni despido, a no ser que el motivo venga determinado por causa de fuerza mayor.

Art. 45º.

Durante el Servicio, no será responsable el Trabajador de las pérdidas que pudiera sufrir la Empresa tanto en el material de la misma como de dinero en metálico, por causa de acciones delictivas de terceros, siempre que no traiga origen en

actuación dolosa, intencionada o negligente del trabajador. Tal responsabilidad será asumida por la Empresa, previa interposición de la correspondiente denuncia por el trabajador afectado.

CAPÍTULO VIII**DERECHOS SINDICALES, COMITÉS DE EMPRESA
Y SUS GARANTÍAS SINDICALES****Art. 46º - Derechos sindicales:**

La empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y circunstanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de apreciable y suficiente afiliación, a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el periodo comunicado por el trabajador en la citada comunicación.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical dentro de la propia empresa, si la hubiere.

Art. 47º - De los Comités de Empresa:

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

Ser informado por la Dirección de la Empresa:

– Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

– Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

- Con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales y reducciones de jornadas; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

En función de la materia de que se trate:

- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos del contrato de trabajo que habitualmente se utilicen en la empresa, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.
- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.
- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices siniestralidad el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- En el cumplimiento de las normas vigentes en material laboral y de seguridad social, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresas en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los órganos o tribunales competentes.
- La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
- En las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.
- Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sindicales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.
- Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Los miembros del Comité de Empresa y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo aún después

de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señalen expresamente el carácter reservado.

El Comité velará no solo porque en el proceso de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino, también, por los principios de no discriminación y fomento de una política racional de empleo.

Art. 48º - Garantías de los Delegados de personal y miembros de los Comités de Empresa:

Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos la parte del interesado, el Comité de Empresa o representantes delegados de personal y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro respectivo a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perjudicar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tal tarea de acuerdo con la normativa legal vigente.

Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine.

En los convenios colectivos se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzcan, con motivo de la designación de delegados de personal o miembros del Comité como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, en los que sean afectados y por lo que se refiere a la cancelación de sesiones oficiales a través de los cuales transcurrieran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación requerido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados del Personal, a fin de prever la asistencia de los miembros a institutos de formación u otras entidades.

Art. 49º - Secciones Sindicales:

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Sin embargo para las empresas entre 51 y 250 trabajadores, tendrán derecho, las Secciones Sindicales legalmente constituidas a elegir un Delegado de Sección Sindical con los mismos derechos y crédito horario que los que establece el art. 10 de la L.O.L.S.

CAPÍTULO IX**COMISIÓN PARITARIA****Art. 50º - Comisión Paritaria:**

Se crea una Comisión denominada en adelante "Comisión Paritaria". Dicha comisión tendrá la obligación de dar solución a cuantas cuestiones surjan en la aplicación e interpretación de este Convenio, siempre y cuando por Ley esté a su alcance tal fin. La Comisión Paritaria estará integrada por los representantes de los trabajadores y los representantes de las empresas de transportes de viajeros.

Las Personas y Representaciones que formarán parte de la Comisión Paritaria, serán designadas en las negociaciones del Convenio Colectivo Anual, y cumplirán su cargo durante la vigencia y posibles prorrogas del último convenio firmado por las partes de común acuerdo.

Los acuerdos de dicha comisión, serán adoptados por mayoría y en ningún caso deberán estar en contraposición de Ley. Estos acuerdos en función de consultas realizadas por terceros o simplemente adoptados de oficio por necesidades del convenio, tendrán carácter de "vinculantes", siempre que sean adoptados por esta comisión en el ejercicio de su función legal y tras la publicación de dichos acuerdos en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

CAPÍTULO X**IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN****Art. 51.**

Las empresas velarán activamente por que se respete el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos (acceso al empleo, selección, retribución, formación, etc.) y niveles de aplicación, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, discapacidad, orientación sexual, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc., dentro de los límites enmarcados por el Ordenamiento Jurídico.

Igualdad en el trabajo.- El lugar de trabajo es uno de los ámbitos estratégicos para reducir la discriminación en la sociedad. Si en el lugar de trabajo se reúne a personas de diferente sexo, edad, raza, extracción social y capacidad física, y se les trata equitativamente, el lugar de trabajo contribuye a reducir las tensiones provocadas por los prejuicios y los estereotipos y a demostrar que la vida social y el trabajo sin discriminación son posibles, efectivos y deseables. La igualdad en el empleo y la ocupación es trascendental para las personas en términos de libertad, dignidad y bienestar.

No se tolerará ningún tipo de práctica discriminatoria en su organización y cohabita con diferentes realidades socio-demográficas que integra en su cultura para su convivencia y

enriquecimiento de sus valores. La propia diversidad de la organización por su particularidad individual y la integración de dichas realidades son la base para una cultura sin prácticas discriminatorias y garante de una efectiva igualdad de trato y de oportunidades profesionales. Asimismo, es pretensión superar el planteamiento basado exclusivamente en la prohibición de discriminar para adoptar una perspectiva más amplia que abarca la obligación de impedir la discriminación y promover la igualdad efectiva. Las partes firmantes del presente acuerdo consideran la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico y estratégico de la gestión de la organización, comprometiéndose a integrar la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.

Planes de igualdad.- Las empresas que tengan 100 o más trabajadores deberán negociar con la representación de los trabajadores y trabajadoras un conjunto de medidas articuladas en un Plan de Igualdad.

Acoso moral y sexual.- Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar:

- Al trabajador/a se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.
- Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.
- Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.
- Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.
- Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.
- Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.
- Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

Prevención y sanción del acoso sexual en el ambiente laboral.- "El acoso sexual en el trabajo es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por el trabajador que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante".

Todos los trabajadores y trabajadoras serán tratados con la dignidad que corresponde a la persona y sin discriminación por razón de sexo, no permitiéndose el acoso sexual ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales.

En cualquier caso, tales situaciones se tratarán con la máxima discreción y confidencialidad.

En línea con la Recomendación de la Comunidad Europea 92 (131), relativa a la protección y a la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, la empresa se compromete a garantizar un ambiente laboral exento de acoso sexual, siendo su obligación prevenir estas situaciones y sancionarlas cuando sucedan.

Art. 52º. Salud laboral.

En el ámbito de cada empresa se pondrá en marcha un plan de prevención, en el que participará tanto para su confección como para su puesta en práctica los Delegados de Prevención en cada una de las empresas.

Se crea una comisión sectorial que abarca a todas las empresas del ámbito de éste Convenio compuesta por dos representantes de la Patronal y dos representantes de la representación Sindical firmantes del presente convenio, la cual tendrá además de las facultades recogidas en la Ley, las siguientes:

- Coordinar los planes de formación tanto para los delegados de prevención como para el conjunto de los trabajadores del sector.
- Servir como principio mediador para la solución de aquellos conflictos que en materia de Salud laboral y Prevención de Riesgos se generen en cualquiera de las empresas del ámbito de este Convenio.
- Analizar todas las incidencias ocurridas en materia de Salud Laboral y aquellos accidentes producidos en el sector para poder emitir aquellos informes y recomendaciones correctoras de prevención.

Los miembros de ésta comisión estarán facultados para visitar las empresas del sector para ejercer labores de vigilancia y asesoramiento en materia de Salud Laboral y Prevención de riesgos.

Art. 53º - Prevención de Riesgos Laborales:

1. Las empresas y trabajadores/as comprendidos/as en el ámbito de este Convenio y con el ánimo de reducir riesgos en el sector, se comprometen a la observación y cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias vigentes en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
2. La Comisión Paritaria dentro de sus funciones, llevará a cabo la interpretación y adaptación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L.31/95) y de los reglamentos que la desarrollen. Los acuerdos alcanzados en la Comisión se incluirán como Anexos en este Convenio, entrado a formar parte del mismo.

Art. 54º - Revisión médica:

1. Todos/as los/as trabajadores/as tendrán derecho a una revisión médica anual, que tendrá lugar dentro de la jornada laboral.

2. Para aquellos/as trabajadores/as que realicen funciones de conducción, la revisión médica anual tendrá el carácter de obligatoria, de acuerdo con el artº. 22 de la Ley 31/1995.

3. Los informes de los análisis médicos, resultantes de las revisiones médicas de los puntos anteriores tienen la consideración del derecho constitucional a la intimidad personal, y como tales serán secretos y personales, debiendo entregarse a los/as trabajadores/as interesados/as. No obstante, la entidad que los haya realizado deberá comunicar a la empresa la calificación de "apto" o "no apto" del trabajador.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Todas aquellas materias que no están reguladas por este Convenio y que la Comisión Paritaria no asuma como de su competencia se regirán por las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto del ordenamiento laboral vigente.

SEGUNDA: Se establece como fecha tope para el pago de los atrasos el mes en que aparezca publicado el presente Convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

TERCERA: Las Empresas afectadas por el presente Convenio y en las rescisiones de contrato que pudieran producirse antes de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA abonarán a sus trabajadores las diferencias en concepto de atrasos que pudieran corresponderles.

CUARTA: Si denunciado y expirado este convenio las partes no hubieran llegado a acuerdo para la firma de otro, o las negociaciones se prolongasen en un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, este se entiende prorrogado en su totalidad hasta la firma del nuevo, sin perjuicio de lo que el nuevo convenio determine respecto a su retroactividad.

QUINTA: El acuerdo marco para el sector del Transporte se mantendrá en vigor en aquellos artículos que no hallan sido regulados en el presente Convenio Colectivo.

SEXTA: Se establece una Comisión Paritaria como tramite previo y obligatorio para la resolución de los conflictos individuales y colectivos entre empresa y trabajadores.

SÉPTIMA: Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a convocar a la Comisión Paritaria, constituida en mesa de negociación, a los efectos de tratar de la incapacidad temporal, adhesión al acuerdo de formación, regulación de la cláusula de acoso sexual y de la cláusula de no discriminación. Los acuerdos que se alcancen en dicha negociación serán incorporados al presente Convenio con capacidad normativa.

OCTAVA: Las partes se someten para todo tipo de conflictos al SERLA.

NOVENA: Se establece un contrato de aprendizaje por un periodo máximo de 1 año para aquellos trabajadores que tengan carnet limitado.

TABLAS SALARIALES PARA 2011, 2012 Y 2013 (definitivas, sin revisión) PARA EL CONVENIO COLECTIVO DEL TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA EN PALENCIA CAPITAL Y PROVINCIA					
IPC definitivo año anterior/100					
Incremento sobre IPC defini/100					
Incremento			0	0	0,3
	SALARIO 2009 (IPC real 2008 + 0,5=1,9)	SALARIO 2010 (IPC real 2009+0,8= 0,8 + 0,8=1,6)	SALARIO 2011 (SIN INCREMENTO NI REVISIÓN)	SALARIO 2012 (SIN INCREMENTO NI REVISIÓN)	SALARIO 2013 (INCREMENTO (*) 0,30 sin REVISIÓN)
Personal administrativo					
Jefatura de sección	1.135,52	1.153,69	1153,69	1153,69	1157,15
Jefatura de negociado	1.135,52	1.153,69	1153,69	1153,69	1157,15
Oficial administrativo/a de 1ª	965,48	980,93	980,93	980,93	983,87
Oficial administrativo/a de 2ª	965,48	980,93	980,93	980,93	983,87
Auxiliar administrativo/a	894,69	909,01	909,01	909,01	911,74
Aspirante administrativo/a	625,10	635,10	635,10	635,10	637,01
Encargado/a de consigna	894,98	909,30	909,30	909,30	912,03
Taquillero/a	882,47	896,59	896,59	896,59	899,28
Personal de movimiento					
Jefatura de tráfico de 1ª	1.023,69	1.040,07	1040,07	1040,07	1043,19
Jefatura de tráfico de 2ª	1.023,69	1.040,07	1040,07	1040,07	1043,19
Jefatura de tráfico de 3ª	963,18	978,59	978,59	978,59	981,53
Inspector/a	949,14	964,33	964,33	964,33	967,22
Conductor/a mecánico	959,12	974,47	974,47	974,47	977,39
Conductor/a agente único	959,12	974,47	974,47	974,47	977,39
Conductor/a	944,95	960,07	960,07	960,07	962,95
Conductor/a de 2ª	915,65	930,30	930,30	930,30	933,09
Cobrador/a	944,95	960,07	960,07	960,07	962,95
Mozo/a	906,28	920,78	920,78	920,78	923,54
Personal de talleres					
Jefatura de talleres	1.135,52	1.153,69	1153,69	1153,69	1157,15
Encargado/a o contraмаestre	1.023,69	1.040,07	1040,07	1040,07	1043,19
Encargado/a de almacén	954,82	970,10	970,10	970,10	973,01
Oficiales de 1ª y 2ª	959,12	974,47	974,47	974,47	977,39
Oficial de 3ª	944,95	960,07	960,07	960,07	962,95
Mozo/a de taller	895,31	909,63	909,63	909,63	912,36
Aprendices	604,45	614,12	614,12	614,12	615,96
DIETAS					
Servicio Discrecional					
<i>De 01 ene 2007 a 31 jul 2007</i>					
<i>De 01 ago 2007 a 31 dic 2009</i>	33				
<i>Desde 01 ene 2010</i>		40	40,00	40,00	40,12
Servicio Regular					
<i>De 01 ene 07 a 31 jul 07</i>					
Desayuno					
Comida					
Cena					
<i>De 01 ago 07 a 31 dic 09</i>					
Desayuno	5				
Comida	14				
Cena	14				
<i>Desde 01 ene 2010</i>					
Desayuno		8	8,00	8,00	8,02
Comida		16	16,00	16,00	16,05
Cena		16	16,00	16,00	16,05
QUEBRANTO DE MONEDA (Taquillas)					
	34,14	34,69	34,69	34,69	34,79
SEGURO VIDA					
	15.000	15.000	15.000,00	15.000,00	15.000,00
SEGURO ACCIDENTES					
	18.000	20.000	20.000,00	20.000,00	20.000,00

(*) EN TODOS LOS CONCEPTOS EXCEPTO SEGUROS