ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

CONSELLERIA D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PRODUCTIUS, COMERÇ I TREBALL / CONSELLERÍA DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO

01587-2020

SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución y articulado del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector del TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA Y URBANOS de la provincia de Castellón, Código 12000645011978

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, para las empresas de TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA Y URBANOS de la provincia de Castellón, presentado en esta Dirección Territorial en fecha 25 de mayo de 2020, en base a lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713/10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

Castelló, 26 de mayo de 2020.

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO, José Vicente Andrés Peñarroja.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA Y URBANOS DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente Convenio será de aplicación en toda la provincia de Castellón.

Artículo 2. Ámbito funcional

El presente Convenio regulará, a partir de su entrada en vigor, las condiciones de trabajo del personal y las empresas de transportes de viajeros por carretera y urbanos que presten servicios en la provincia de Castellón, afectando tanto a las ya existentes como a las que en un futuro puedan crearse.

Artículo 3. Ámbito personal

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios por cuenta y dependencia de las empresas comprendidas en el ámbito funcional del mismo, con excepción del personal que ostente cargo de alta dirección o alto consejo, en quienes concurran las características reseñadas en el artículo 2º.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Vigencia y duración

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma, sin perjuicio de que las condiciones económicas que el mismo contempla, surtan efecto a partir del 1 de enero de 2019. La vigencia del presente Convenio finalizará el 31 de diciembre de 2021. Igualmente tendrán distinta vigencia aquellos artículos en los que expresamente se determine esta circunstancia.

Los atrasos correspondientes al incremento pactado se abonarán en el plazo de los dos meses siguientes a su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Castellón

El Convenio se considerará automáticamente denunciado, sin necesidad de comunicación formal al término de su vigencia.

Artículo 4. 1 Prórroga durante el período de negociación.

Denunciado el Convenio y vencida el 31 de diciembre de 2021 la vigencia pactada, se establece un período de ultra actividad del Convenio de un año. El referido plazo de un año de ultra actividad se fraccionará de la siguiente manera:

- Un máximo de nueve meses de negociación entre las partes.
- Un máximo de tres meses de negociación asistida por mediación.

Si tras la mediación no se alcanzase un acuerdo, las partes se someterán a un arbitraje para la solución del conflicto en los términos previstos en el artículo 6 del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, publicado en el DOGV de 9 de noviembre de 2017, o por el que le sustituya, en su caso. En este supuesto el Convenio, en sus cláusulas convencionales, mantendrá su vigencia hasta la resolución arbitral.

Artículo 5. Compensación, absorción y garantía personal

Las condiciones de este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente. Estas condiciones son compensables y absorbibles con las que anteriormente rigieran, pactadas o concedidas por las empresas, así como las que en el futuro puedan establecerse por disposiciones legales, excepto el complemento personal de antigüedad, el cual una vez extinguido no será absorbible ni compensable. Se respetarán las condiciones más beneficiosas de carácter global y personal.

Artículo 6. Comisión mixta paritaria

Se crea una Comisión paritaria compuesta por un máximo de ocho miembros que serán designados por mitad de cada una de las partes firmantes del Convenio. La representación social se formará proporcionalmente a la representatividad de las organizaciones sindicales y la empresarial en la forma que decida su organización.

Dicha Comisión mixta deberá constituirse en el plazo de los treinta días siguientes a la firma del presente Convenio. A las sesiones de dicha Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, un máximo de dos asesores por cada parte.

La condición de miembro de la Comisión es personal e intransferible mientras se mantengan las circunstancias de ser empresario o trabajador en activo de las empresas del sector, en el caso de que en alguno de los componentes dejara de concurrir tal circunstancia, la sustitución que se efectúe deberá de comunicarse al resto de las partes que componen la Comisión.

Las funciones de la Comisión son las siguientes:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
c) Intervenir, en la forma prevista en el Convenio, en los supuestos de aplicación de la cláusula de descuelgue.
d) El seguimiento y promoción de la formación profesional.
e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
f) El estudio de las condiciones de las empresas del sector en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo.
g) Tendrá conocimiento sobre la apertura de negociaciones en caso de convenio de empresa.
h) Las derivadas de la aplicación de lo previsto en el artículo 45 del Convenio.

Los acuerdos de la Comisión paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de las partes y, aquellos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

A efectos de notificación y convocatoria se fija el domicilio de la Comisión paritaria en los locales de la Asociación de Empresarios de Transporte de Viajeros de la provincia de Castellón, sitos en la Plaza Fadrell, núm. 2 de Castellón.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativo o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido anteriormente, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en este mismo artículo y en los párrafos siguientes, sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Se establece que en las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formula a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor compresión y resolución del problema.

La Comisión paritaria, una vez recibido en su domicilio el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información complementaria que estime pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdicción competente.

Cuando sea precioso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado por el tiempo que la propia Comisión determine.

Artículo 7. Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

Las partes firmantes del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo y, a tal fin, acuerdan en base a lo autorizado en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, adherirse en su totalidad al vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de la Comunidad Valenciana, que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo de las empresas del sector y a la totalidad de los trabajadores de los mismos, siempre dentro del ámbito territorial del presente Convenio.

Artículo 8. Legislación supletoria

Todos los trabajadores y trabajadoras sujetos al ámbito de aplicación de este Convenio, en lo no regulado en el mismo, se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral vigente y concretamente en el Laudo Arbitral de fecha 24 de noviembre de 2000. publicado en el BOE 24-02-01. Así como a lo dispuesto en el Acuerdo General Estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor, publicado en el BOE de 26 de febrero de 2015.

CAPITULO II

Jornada, vacaciones y licencias

Artículo 9. Jornada, cómputos y descansos semanales

La jornada será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo en cómputo semanal. No obstante el cómputo semanal podrá acumularse en ciclos de cuatro semanas, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso semanal consecutivos. En aquellos casos que por razón de servicio, no pudieran disfrutarse los descansos correspondientes, podrán distribuirse para su disfrute en períodos de hasta cuatro semanas de acuerdo con el calendario establecido. En todo caso se garantizará el mínimo establecido por el Estatuto de los Trabajadores.

Se establecerá en cada centro de trabajo un calendario laboral que determine:

• La jornada de trabajo, especificando su jornada semanal; días de descanso, festivos, vacaciones, etc. El calendario podrá ser modificado por razones técnicas, organizativas y de producción de carácter urgente, que no admitan demora y con carácter provisional, que no exceda de quince días, previa consulta al Comité de empresa o, en su caso, Delegados de Personal.

Los trabajadores disfrutarán de 14 festivos anuales no recuperables (10 días nacionales, 2 autonómicos y 2 locales), en caso de trabajarse en día festivo, se compensará con un día de descanso alternativo; así mismo, si el festivo no se disfruta por coincidir con descanso semanal o vacaciones y festivo, igualmente será compensado con un día de descanso alternativo.

9.1.- Jornada nocturna.- El importe de la hora nocturna para el año 2019 será de 2,66 €.

Para los trabajadores que presten servicio en líneas regulares, realizando su trabajo entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, cualquiera que sea la hora de comienzo o finalización de la jornada diaria. La hora nocturna se computará y abonará cada una

de las horas nocturnas en fracciones de 15 minutos los tiempos que no superen los 30 minutos cada uno de ellos, considerándose como hora completa a efectos de su abono la fracción superior a 30 minutos y así en cada una de las horas nocturnas.

El importe de la hora nocturna se incrementará cada año en el mismo porcentaje que las tablas salariales del Convenio.

Las empresas buscarán los medios para proveer a los conductores del turno de noche de un medio de comunicación para que estos puedan pedir ayuda en caso de ocurrir alguna incidencia que lo requiera.

9.2.- Jornadas del 24 y 31 de diciembre.- En el seno de las empresas se acordará con la representación de los trabajadores un complemento específico para aquellos trabajadores que presten servicio durante estas fechas.

Artículo 10. Jornadas especiales

Será de aplicación el R.D. 902/2007, de 6 de julio, en lo que se refiere al transporte en carretera. En Anexo al presente Convenio se reproducen los apartados del citado R.D. por lo que a esta actividad se refiere.

Artículo 11. Vacaciones

Todo el personal al servicio de las empresas comprendidas en el presente Convenio tendrá derecho al disfrute de un período anual de treinta y cinco días naturales de vacaciones retribuidas. Se tendrá en cuenta, a efectos retributivos, el salario base, antigüedad o plus compensatorio y promedio del plus de conductor-perceptor, quebranto moneda, nocturnidad y festivos de la jornada normal, y demás complementos que se perciban de forma habitual y ordinaria durante el año natural anterior al del disfrute. Las vacaciones podrán fraccionarse, para su disfrute, en dos períodos, con una fracción mínima de quince días y la otra por el resto de días, disfrutándose preferentemente entre mayo y septiembre.

En el supuesto que las vacaciones coincidan total o parcialmente con una incapacidad temporal, el trabajador o trabajadora podrá disfrutar el tiempo que le reste una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Los trabajadores y trabajadoras a través de su representación y la dirección de las empresas acordarán un calendario rotativo para el disfrute de las vacaciones antes de la finalización del año anterior, de conformidad con lo señalado en el artículo 9, teniendo siempre en cuenta que queden debidamente atendidos los servicios que presta la empresa.

Art. 12. Licencias retribuidas

Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a las siguientes licencias y permisos retribuidos:

Las referencias que en este artículo se realizan respecto al cónyuge se hacen extensivas a la persona que conviva como pareja estable con el trabajador y lo acredite con el certificado emitido por el Registro de Parejas de Hecho.

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Un día por traslado del domicilio habitual. Si el traslado se efectúa a otra localidad, el permiso será de dos días.

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

d) Tres días en caso de nacimiento de hijo, ampliable a cuatro días en el supuesto de que el nacimiento se produzca en sábado o víspera de festivo. Cuando por tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

e) Tres días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. El trabajador aportara los debidos justificantes.

f) Por el tiempo indispensable para efectuar los exámenes correspondientes y para la renovación del carné de conducir, CAP y tarjeta digital.

g) Por el tiempo indispensable para la asistencia al médico de atención primaria o especialista de la Seguridad Social y/o realización de pruebas diagnósticas prescritas por aquellos, aportando justificante por escrito.

h) 40 horas anuales para acompañar a familiares hasta segundo grado en tratamientos oncológicos ambulatorios.

i) Por el tiempo indispensable y que deberá de justificarse para acompañar a un hijo con diversidad funcional, o de 12 años o menos y con un máximo de 24 horas

anuales. Entendiéndose la imposibilidad del cónyuge para realizar este acompañamiento por motivos laborales o causa inexcusable.

j) En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la legislación aplicable en materia de permisos y licencias.

Artículo 13. Excedencias

Las excedencias podrán tener carácter voluntario o forzoso. Esta última dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. Asimismo, podrán solicitar su pase a excedencia

forzosa en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador o trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses y no superior a 5 años. Este derecho sólo podrá ejercitarse otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde la última excedencia voluntaria.

Si el trabajador o trabajadora se acoge a una excedencia voluntaria, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año de vigencia, salvo que durante este período haya trabajado en una empresa de transporte de viajeros urbano, interurbano o discrecional.

CAPITULO III

Conciliación de la Vida Familiar y Laboral

Artículo 14. Conciliación de la Vida Familiar y Parejas de Hecho.

Será de aplicación lo establecido en la Ley 39/99, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras.

Igualmente será de aplicación a los trabajadores afectados por el presente Convenio, lo dispuesto en la Ley 5/2012, Reguladora de las Parejas de Hecho, promulgada por la Generalitat Valenciana (DOCV de 18 de octubre de 2012) y cuantas disposiciones de carácter general se promulguen durante la vigencia de este Convenio.

También será de aplicación la Ley 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres o aquella otra que la sustituya. En todo lo no regulado en el texto del Convenio se estará a lo dispuesto en las leyes anteriormente citadas o las que las sustituyan.

Artículo 15. Maternidad

a) Suspensión del contrato por maternidad.- El período legal de licencia por maternidad en el supuesto de parto simple será de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre de la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir el citado período a las vacaciones. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

c) Las trabajadoras tienen derecho al tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse dentro de la jornada de trabajo.

d) Condiciones de trabajo durante el embarazo. El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

Artículo 16. Suspensión del contrato por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento permanente el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de conformidad con la legislación aplicable.

El trabajador deberá de comunicar al empresario, con quince días de antelación el ejercicio de este derecho.

Artículo 17. Guarda legal

Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no des empeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 18. Excedencia por cuidado de hijo y familiares.

a) Los trabajadores o trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El nacimiento de un hijo posterior da derecho a un nuevo período de excedencia y pone fin al que se venía disfrutando. El trabajador excedente durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

b) Excedencia por cuidado de familiares. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por

razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El personal en situación de excedencia deberá solicitar el reingreso, como mínimo, un mes antes del término de la misma.

Si la empresa hubiera contratado a un trabajador o trabajadora en sustitución del que solicitó excedencia, el contratado tendrá la condición de interino, extinguiéndose el contrato cuando finalice la excedencia.

Artículo 19. Lactancia.

Las trabajadoras o trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 14 jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

CAPITULO IV

Igualdad de oportunidades y no discriminación

Artículo 20. Igualdad de oportunidades. Principios Generales.

Las organizaciones firmantes del presente convenio, garantizarán que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello se acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad.

b) Constituir la comisión sectorial para la igualdad y no discriminación y atribuir a la misma las competencias que se señalan en el artículo 25º del presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

Artículo 21. Planes de igualdad.

Las empresas de más de 50 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo deberán adoptar un plan de igualdad que contenga medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación, de conformidad con el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, no constituirá discriminación en el acceso al empleo una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Las partes entienden que las plantillas de las empresas, por una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción, no implica necesariamente un supuesto de discriminación laboral. Ello no obsta, para las decisiones empresariales futuras procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras de las empresas.

Artículo 22. Concepto de los planes de igualdad.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Artículo 23. Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

Artículo 24. Objetivos de los planes de igualdad.

Habrán de consistir en medidas de acción positiva cuando se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc.

Artículo 25. Competencias de las empresas y los representantes de los trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad, sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse, dependerá siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.

Artículo 26. Comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación.

En el trimestre siguiente al de la publicación de este convenio, se constituirá la "comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación", integrada por la representación empresarial y los sindicatos firmantes del convenio.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

1.- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y desarrollo del trabajo.

2.- Velar para que las mujeres tengan la misma equiparación que los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo y condiciones siempre tengan igual retribución.

3.- Velar para que las mujeres, en igualdad de condiciones, tengan las mismas oportunidades que los varones en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

4.- Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector 5.- Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión mixta.

6.- Podrá elaborar, si así se conviene, un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de la encuesta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en ésta última desagregados por género.

CAPITULO V

Trabajadoras víctimas de violencia de género

Artículo 27. Trabajadoras víctimas de violencia de género.

A.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio.

B.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva C.- El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

D.- El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

E.- A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

F.- Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre.

CAPITULO VI

Condiciones económicas

Artículo 28. Incremento Salarial

Para cada uno de los años de vigencia del Convenio se establece un incremento salarial del 2% para el año 2019, 2% para el año 2020 y 2% para el año 2021, años de vigencia del Convenio, garantizándose un incremento igual al IPC del año anterior cuando este exceda al pactado. Este incremento se aplicará sobre todos los conceptos salvo para los que se haya pactado incremento específico.

Artículo 29. Quebranto de moneda.

Los trabajadores y trabajadoras que efectúen, en función de su trabajo, cobro del importe de los billetes percibirán por este concepto las siguientes cantidades diariamente

Desde 01-01-2019: 1,16 euros. Y para los siguientes años se revalorizará con el incremento acordado como subida salarial anual de Convenio.

El quebrando de moneda se percibirá por los días de trabajo efectivo mensual y en el que se realice dicha función. Para el percibo de la cantidad completa diaria será necesario haber efectuado esta labor al menos durante 4 horas en la jornada.

Artículo 30. Plus de trabajo en domingo y festivo

El personal de líneas regulares y personal mecánico, que presten servicios en domingo o festivo o guardias presenciales percibirán por día efectivamente trabajado un plus por este concepto.

El plus de domingo y festivo desde el 01-01-2019 será de 19,95 euros/día. Para los siguientes años se revalorizará con el incremento acordado como subida salarial anual de Convenio.

Artículo 31. Dietas.

El personal de líneas regulares devengará dietas en los términos previstos por la Ordenanza Laboral de Transporte de Viajeros por Carretera o norma que lo sustituya. A estos efectos, desde el 01-01-19 se fija la cuantía de la dieta correspondiente a comida y cena, siempre que finalice su servicio fuera del domicilio habitual en 11,86 euros. Y para los siguientes años se revalorizará con el incremento acordado como subida salarial anual de Convenio.

Las dietas que se devenguen en el domicilio habitual serán de 7,70 euros desde el 01-01-19. Para los siguientes años se revalorizará con el incremento acordado como subida salarial anual de Convenio.

El personal que preste sus servicios en líneas discrecionales percibirá las dietas en la cuantía y forma que se firme en cada empresa con intervención de los representantes de los trabajadores. Las empresas tendrán un plazo de 30 días desde la firma del presente convenio para citar a la representación de los trabajadores y establecer un acta donde queden reflejadas las diferentes cuantías de las dietas tanto nacional como internacional.

Artículo 32. Gratificaciones Extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, consistirá en el abono de 30 días de salario base más antigüedad y/o plus compensatorio, con las cuantías que figuran en la tabla salarial. El abono de dichas pagas se realizará por las empresas de la siguiente manera: la de verano el 30 de junio y la de navidad antes del día 24 de diciembre.

Artículo 33. Paga de Beneficios.

En concepto de pago de beneficios, se abonará una cantidad consistente en 30 días de salario base más antigüedad y/o plus compensatorio en función del tiempo trabajado durante el año anterior.

Deberá hacerse efectiva por las empresas, en la primera quincena del mes de marzo.

Artículo 34. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, se abonarán en la cuantía que se fija como valor pactado para cada categoría profesional en la correspondiente columna del anexo, sin discriminación personal alguna, salvo para aquellos trabajadores que vengan percibiendo el importe de la hora extraordinaria en cuantía superior a la que se fija en el presente Convenio.

El valor de la hora ordinaria quedará reflejada en las tablas salariales anexas al Convenio y serán el resultante de la fórmula, salario mensual de cada categoría por quince pagas y dividido por la jornada anual de 1.768 horas.

Se acuerda equiparar el valor de la hora extraordinaria al resultante de la fórmula: salario mensual de cada categoría x 15 / jornada anual (1768 h). Esta equiparación se realizará gradualmente del siguiente modo:

2019, incremento del Convenio más el 25% de la diferencia entre el resultante de la fórmula y el de la hora extraordinaria.

2020, incremento del Convenio más el 33% de la diferencia entre el resultante de la fórmula y el de la hora extraordinaria.

2021, incremento del Convenio más el 50% de la diferencia entre el resultante de la fórmula y el de la hora extraordinaria.

A partir del 31 de diciembre de 2021 se equiparara el valor de la hora extra al de la hora ordinaria, abonándose así a partir del 1 de enero de 2022.

Solamente a efectos retributivos, las horas de presencia tendrán el mismo valor que las extraordinarias. Para todos lo demás efectos se estará a lo regulado en el Real decreto 1561/1995.

Artículo 35. Complemento de Conductor-Perceptor.

Se fija el complemento del Conductor-Perceptor, que se percibirá por cada día que se realicen ambas funciones, desde el 01-01-2019 en la de cuantía de 7,20

euros/día. Y para los siguientes años se revalorizará con el incremento acordado como subida salarial anual de Convenio.

Artículo 36. Plus de idiomas.

Se establece un plus de idiomas, en la cuantía para el año 2019 de 31,32 euros mensuales para aquellos trabajadores que, acreditando oficialmente el conocimiento de un idioma extranjero, deban utilizarlo en su trabajo habitual a solicitud de la empresa. Y para los siguientes años se revalorizará con el incremento acordado como subida salarial anual de Convenio.

CAPITULO VII

Derechos colectivos de los trabajadores

Artículo 37. Tablón de anuncios.

Las empresas dispondrán a efectos de información de los trabajadores, la colocación de un tablón de anuncios a disposición del Comité de empresa, en su defecto, de los Delegados de personal y Delegados Sindicales que se responsabilizarán en todo momento de lo que en ellos se publique.

Artículo 38. Derechos de reunión.

Los representantes de los trabajadores podrán reunirse en los locales de la empresa, disponiendo en todo momento de garantías y derechos que la Ley les otorga.

Artículo 39. Asambleas.

Los trabajadores podrán celebrar asambleas en su centro de trabajo, preavisando a la Dirección de la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación a la fecha prevista para su celebración y comunicando su orden del día, siempre fuera de la jornada de trabajo, y no pudiendo exceder su duración de dos horas. Podrán concurrir representantes de los sindicatos, debidamente acreditados, comunicando previamente

a la Dirección de la empresa su presencia. El Comité de empresa o, en su caso, los Delegados de personal, serán responsables del cumplimiento de los requisitos anteriores, así como de lo que pudiera suceder en el transcurso de la asamblea.

Artículo 40. Representación unitaria.

El Comité de empresa y los delegados y delegadas de personal, tendrán las siguientes competencias:

A) Ser informados, simultáneamente a la autoridad laboral en los posibles casos de expediente de crisis o suspensión de pagos.

B) En los supuestos de sanciones por falta muy grave, la empresa una vez instruido el expediente disciplinario y emitida la propuesta de sanción con carácter firme comunicará al Comité de empresa o Delegado de personal la misma. Estos tendrán el tiempo imprescindible para elevar el pliego de descargos.

C) Se facilitará información al Comité de empresa y Delegados de personal de aquellas materias y en los términos que establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

D) Aplicación de la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los RR. de TT. en materia de contratación.

E) Del TC-1 y TC-2, con carácter mensual, según la legislación vigente.

F) Analizar las mejoras que se estimen necesarias para superar el nivel y condiciones de empleo.

Asimismo, tendrán los siguientes derechos y garantías:

1. Podrán expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a su esfera de representación, pudiendo publicar y distribuir documentos, con comunicación a las empresas y sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo.

2. A la apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado el Comité de empresa o los restantes Delegados de personal.

3. Tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión, extinción parcial por causas tecnológicas o económicas.

4. A no ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

5. Tendrán derecho al percibo de las retribuciones derivadas del trabajo que tuvieran asignado cuando se ausenten del mismo en el ejercicio de sus funciones de representación.

Artículo 41. Secciones sindicales.

Los sindicatos o centrales sindicales podrán constituir secciones sindicales en aquellas empresas en las que el número de afiliados suponga un 15 por ciento al menos de la plantilla y en todo caso diez trabajadores. En cuanto el sindicato cree la sección sindical deberá acreditar ante la empresa la afiliación y el número de trabajadores exigidos en el párrafo anterior.

Artículo 42. Acción sindical y derechos y garantías de los Delegados sindicales.

La representación sindical se canalizará a través de los Delegados sindicales.

Estos gozarán de las garantías y derechos que les reconoce la Ley Orgánica de Libertad Sindical, así como las que este Convenio atribuye a los miembros del Comité de empresa y Delegados de personal y, con carácter singular, los siguientes:

A) Representar y defender los intereses de su sindicato y de los afiliados al mismo en el seno de las empresas.

B) Servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y las empresas en el ámbito correspondiente.

C) Tener acceso a la misma información y documentación que se ponga a disposición de los Comités de empresa o Delegados de personal respectivos, estando obligados a guardar sigilo profesional en los casos y materias que legalmente procedan.

D) Asistir a las reuniones del Comité de empresa o de los Delegados de personal con voz pero sin voto.

E) Ser oídos por las empresas previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su organización sindical en particular y, especialmente, en las sanciones por faltas de carácter muy grave y despido de estos últimos, siempre que el trabajador expedientado esté afiliado al correspondiente sindicato y le conste a la empresa su afiliación.

Artículo 43. Descuento de la cuota sindical.

Los trabajadores podrán solicitar por escrito individualmente que la empresa descuente la cuota sindical correspondiente; el escrito indicará la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de cuenta corriente o libreta a la que debe ser ingresada la correspondiente cantidad. El período de validez de esta orden tendrá la duración de un año, salvo que por escrito, el trabajador dé instrucciones en sentido contrario. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia al Delegado de personal del sindicato respectivo.

Artículo 44. Crédito horario.

Los miembros del Comité de empresa, Delegados del personal y Delegado de la Sección Sindical, cuando lo sea por los sindicatos miembros de la Comisión

Paritaria de este convenio, tendrán un crédito horario de cuarenta horas bimestrales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

A estas horas se añadirán 24 horas, anuales para asistencia a cursos de formación convocados por las Centrales Sindicales; en estos supuestos las Centrales notificarán -con la debida antelación- a las empresas la convocatoria de asistencia de los Delegados.

Para la utilización de estas horas bastará una comunicación con la máxima antelación posible y, como mínimo cuarenta y ocho horas antes o veinticuatro en supuestos de emergencia.

No se computarán con cargo al crédito horario las horas invertidas en reuniones convocadas por la empresa ni tampoco las de las sesiones oficiales ni tampoco las utilizadas en las sesiones oficiales de negociación de este Convenio.

En cada centro de trabajo, de conformidad con los interesados, notificándolo a las empresas los representantes designados, y con carácter semestral, podrán acumularse las horas de los miembros del Comité de empresa o Delegados de personal en alguno o algunos de sus componentes sin rebasar el máximo total de horas. La comunicación de la acumulación a la empresa deberá hacerse siempre con un mes de antelación a la fecha en la que deba surtir efecto.

A nivel de centro de trabajo se posibilita la acumulación en los Delegados de Personal del crédito horario del Delegado de Sección Sindical debidamente constituida en la empresa en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45.

En aquellas empresas que no existan representantes legales de los trabajadores (Comité de Empresa o Delegados de Personal), la representación legal de las centrales sindicales mayoritarias, firmantes del presente convenio, podrán intervenir en su propia representación o en la de los trabajadores afectados en los supuestos de negociación de ERE, despidos colectivos, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, y de aplicación del presente Convenio.

En el supuesto de discrepancias o controversias, se someterá la cuestión a la Comisión Mixta del Convenio.

CAPITULO VIII

Disposiciones varias

Artículo 46. Retirada de carné de conducir; Suspensión temporal del permiso de conducir.

Al que con ocasión de su trabajo, se vea sancionado por la autoridad competente con la retirada temporal del permiso de conducir, la empresa le asignará cualquier otro

cometido durante el período que dure la sanción, el cual cobrará al menos el salario base más la antigüedad y el plus Convenio, con un tope de doce meses. Se excluyen los casos de retirada de carné de conducir por imprudencia temeraria, embriaguez o consumo de sustancias psicotrópicas, así como los supuestos de conducción en vehículos de transporte ajenos a la empresa.

A todos los conductores que por causa de una disminución física o psíquica le fuere denegada la renovación del carné de conducir -clases C, D y E- pasarán a desempeñar misiones en otra categoría inferior, continuará percibiendo el salario base, antigüedad y plus Convenio que, como tal conductor le corresponda siempre que tenga acreditados cuando menos cinco años de servicio en dicha categoría, con independencia de la nueva categoría que obtenga.

Artículo 47. Jubilación parcial.

Se aplicará en esta materia lo regulado al respecto en el Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de marzo y, en su caso disposiciones posteriores que lo desarrollen, y a partir del momento que entren en vigor. En particular el Real Decreto-Ley 20/2018, de 7 de diciembre. La comisión paritaria se reunirá para estudiar las peticiones realizadas por los trabajadores. En el supuesto de modificaciones en la actual regulación en materia de jubilación parcial, la Comisión Paritaria se reunirá para revisar la presente redacción.

Art. 47 bis. Movilidad Geográfica.

Para el supuesto de desplazamientos (máximo 50km) para la toma o deja del servicio, la empresa abonará los gastos de ida y vuelta a razón de 0,19 € kilómetro, siempre y cuando la empresa no ponga a disposición del trabajador/a un vehículo, y corra con los gastos.

En cuanto a la movilidad geográfica se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de traslado, además del cumplimiento de las prescripciones legales e indemnizaciones previstas para el caso de que esté estuviese justificado y el trabajador optase por rescindir su contrato de trabajo, las empresas mejorarán la indemnización en otros 6.000 €.

Artículo 48. Indemnización por muerte derivada de accidente de trabajo, accidente no laboral, enfermedad profesional y muerte natural.

En caso de muerte o invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el beneficiario o beneficiarios, percibirán una indemnización de 13.000 euros desde el 01-01-2019.

En el supuesto de invalidez permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, incluyendo como tal a la cervicalgia, el trabajador afectado percibirá una indemnización de 11.000 euros desde el 01-01-2019.

Las empresas afectadas por este Convenio se obligan a concertar con una Entidad Aseguradora, la cobertura de estos riesgos, estableciéndose un plazo de dos meses desde la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia para concertar la póliza correspondiente.

Y para los siguientes años se revalorizará con el incremento acordado como subida salarial anual de Convenio.

Artículo 49. Seguridad y salud laboral.

Constituye:

a) En el seno de las empresas se constituirán los órganos de consulta, vigilancia y participación en materia de prevención de riesgos laborales de acuerdo con lo ordenado en la Ley 31/1995, de 8 de diciembre.

b) Reconocimientos médicos y botiquines. Con carácter anual, las empresas de viajeros por carretera someterán a su personal a un reconocimiento médico en su centro médico especializado, si lo tuvieran, y, en otro caso, se concertará con un establecimiento o empresa idónea. Este reconocimiento médico consistirá en una exploración completa y cualquier otra que estime necesaria el facultativo médico o sea conveniente en razón al puesto de trabajo que desempeñe el trabajador. Se facilitará al reconocido el correspondiente informe.

Para su ingreso al trabajo, los candidatos seleccionados habrán de someterse y superar las pruebas médicas correspondientes en cada caso.

En todas las dependencias de trabajo las empresas estarán dotadas de botiquines para el urgente tratamiento de los accidentes comunes.

Artículo 50. Incapacidad Temporal.

Los trabajadores que sufran un accidente de trabajo, percibirán el 100 por ciento de su retribución en jornada normal, a partir del primer día de la baja y mientras subsista ésta.

En los supuestos de I.T. por enfermedad común, accidente no laboral o enfermedad profesional la empresa, desde el día vigésimo primero y durante un máximo de 90 días por año, complementará la prestación por estas causas hasta el 85% de la misma, considerando como base reguladora la del mes anterior a la fecha de la baja que sirvió de base para su cálculo.

Artículo 51. Pases de libre circulación.

Los trabajadores del sector tendrán derecho a viajar gratuitamente en las líneas regulares establecidas por su empresa. Del mismo derecho gozaran los cónyuges o parejas de hecho de los trabajadores/as e hijos menores de dieciocho años, o mayores si son estudiantes y lo justifican, así como los hijos disminuidos físicos o psíquicos cualquiera que sea su edad.

Artículo 52. Uniformidad.

Las empresas proveerán a sus trabajadores de una chaqueta o prenda similar, jersey y dos pantalones, uno de verano y uno de invierno, cada año o antes en caso de deterioro normal por su uso; de dos camisas de manga larga y dos de manga corta o polos o similares cada año o antes en caso de deterioro normal por su uso, todo ello se amortizará según los usos y costumbres de cada empresa

A los trabajadores que presten sus servicios en los talleres se les proveerá de similar cantidad de ropa y calzado pero adecuada a las características de su labor.

Extinguida la relación laboral por cualquier causa, el trabajador/a deberá de devolver toda la uniformidad a la empresa en el estado en el que se encuentre.

En todo caso se respetará la normativa vigente.

Artículo 53. Formación.

Correrá a cargo de las empresas afectadas por el presente Convenio el coste de los cursos CAP que deben realizar los trabajadores, retribuyéndose como horas de trabajo el tiempo utilizado en la asistencia a los referidos cursos. El abono o retribución de estas horas podrá sustituirse por tiempo libre.

Igualmente, correrá a cargo de la empresa el abono de tasas del CAP y la Tarjeta Digital, realizando el trabajador los cursos necesarios en aquellos centros de formación que la empresa designe, facilitando asimismo la documentación necesaria.

Capítulo IX.

Empleo y contratación

Artículo 54.1. Mantenimiento del nivel de empleo.

Durante la vigencia del presente Convenio, las empresas afectadas por el mismo no podrán realizar, salvo acuerdo expreso entre la empresa y la representación unitaria de los trabajadores, procedimientos de extinción colectiva de la relación laboral que se causalicen en situación económica, técnica, organizativa, o de producción. Con ello se pretende dar una estabilidad a la plantilla actual derivando, preferentemente, los ajustes que se pudieran requerir a mecanismos tales como ceses voluntarios o jubilaciones.

Artículo 54.2. Subrogación.

Además de lo regulado en este punto, se establece como norma la aplicación del Capítulo IV del Acuerdo General Estatal de 22 de diciembre de 2014 ampliando su aplicación a los supuestos de adjudicación pública del transporte, incluido el especial escolar.

Al objeto de garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la empresa que suceda a otra que viniera siendo adjudicataria de una contrata pública de una determinada línea, y transporte especial escolar, se subrogará en los derechos y obligaciones respecto de los trabajadores que vinieran prestando servicios en relación con la indicada línea de servicio público.

A los efectos de la subrogación prevista en este artículo, no tendrán la consideración de trabajadores, y por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria, los socios cooperativistas y los trabajadores autónomos que prestan servicios en la contrata en la que se produjera el cambio de contratista.

Así pues, como se ha indicado anteriormente, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva empresa titular de la contrata que vaya a realizar el servicio en las mismas condiciones, y con el mismo tipo de contrato por el que venían rigiéndose, respetándose en todo caso todos los derechos y obligaciones que tuvieran en la empresa subrogada.

La liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extras, vacaciones y descansos se abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado, tomando como referencia la fecha en que se produce la transmisión.

La empresa saliente estará obligada a facilitar a la empresa entrante lo siguiente documentación:

Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados y justificante de su abono.

Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

Relación de personal en la que se especifique: nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de éstos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación especificación del periodo de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Parte de I.T. y/o confirmación del mismo.

Días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas.

Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su

liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

El inicio del proceso de subrogación será notificado a la Comisión Mixta Paritaria, que procederá a la confección de un Acta de Subrogación donde se detallen las empresas saliente y entrante, así como los documentos aportados por cada una de las partes con la correspondiente relación de trabajadores afectados con su antigüedad y el cargo o puesto de trabajo que ocupan. Esta comisión deberá ser convocada y reunirse en el plazo de tres días para proceder al conocimiento y examen de todos los puntos citados.

Para aquellos conductores que realicen entre el 50% y el 80% de su jornada contratada en el servicio objeto de la sucesión, la subrogación será obligatoria para la empresa entrante, solo si los conductores afectados manifiestan su voluntad de incorporarse a la empresa entrante, dicha conformidad se entregará junto al resto de documentación regulada en el artículo 22 del citado Acuerdo General Estatal, y se regulará como sigue. La empresa entrante se subrogará al menos en el porcentaje de la jornada que el conductor viene realizando para dicho servicio. Estando obligada la empresa saliente a mantener su contratación por el resto de su jornada y garantizarle un horario de trabajo compatible con los horarios en los que se subroga.

Por las partes firmantes se tratará de imponer la norma que haga posible requerir a las Administraciones licitantes la subsanación de aquellos defectos existentes en las convocatorias de adjudicación, por inaplicación de artículo 20 del Acuerdo Marco y artículo 55 del Convenio Colectivo.

Artículo 55. Supuestos de Contratación.

Los trabajadores contratados bajo cualquiera de las modalidades previstas en la legislación, tendrán los mismos derechos que los trabajadores fijos de plantilla a excepción del derecho a la antigüedad proveniente de la Ordenanza Laboral.

Los supuestos previstos en los apartados a) y b) de la redacción dada en el anterior Convenio Colectivo subsistirán en tanto no se opongan a la legislación vigente.

Por lo que hace referencia a la Jubilación Parcial y Jubilación Anticipada, se estará a lo dispuesto en los Capítulos II y III y Disposición Adicional Primera del Real Decreto 5/2013 de 15 de marzo y normas posteriores que lo desarrollen.

Mientras la legislación laboral lo permita, y a partir de la publicación en el BOP de Castellón del presente Convenio, las empresas atenderán la petición de acceso a la situación de jubilación parcial de todos aquellos trabajadores que cumpliendo los requisitos legales para ello, manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la misma.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Régimen disciplinario

Definición.-

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

Graduación de las faltas.-

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general en el apartado anterior, podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, con independencia del derecho del trabajador a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto, la siguiente graduación:

- Faltas leves.
- Faltas graves.
- Faltas muy graves.

Tipificación de las faltas.-

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes sin la debida justificación.

b) El retraso, sin causa justificada, en las salidas de cabecera o de las paradas.

c) La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza personal (con comunicación al delegado de prevención si lo hubiera) y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa.

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

e) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

f) El retraso de hasta dos días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como el no rellenar correctamente los datos y demás documentación obligatoria que en cada empresa se establezca.

g) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso.

h) No dar traslado a la empresa del correspondiente parte de baja médica en el plazo legalmente establecido.

i) Fumar fuera de los espacios habilitados en el Centro de trabajo, o dentro de los vehículos de la empresa.

Son faltas graves:

a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes, sin la debida justificación.

b) El abandono injustificado del trabajo que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo.

c) Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en un mes. Bastará con una falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.

d) La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o al material de la empresa.

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

f) Cambiar de ruta sin autorización de la Dirección de la empresa y desviarse del itinerario sin orden del superior jerárquico, salvo concurrencia de fuerza mayor.

g) Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público que constituyan vulneración de derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico.

h) No hacer entrega al usuario/a del billete expedido y cobrado de forma reiterada.

i) Hacer uso de los móviles personales y/o de empresa mientras circula el vehículo.

Son faltas muy graves:

a) Tres o más faltas injustificadas o sin previo aviso, de asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses.

b) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.

c) La trasgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio.

d) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

e) El retraso de más de seis días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por la empresa, salvo causa de fuerza mayor justificada.

f) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.

g) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido.

h) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o elementos que lo sustituyan con el ánimo de alterar sus datos.

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

j) Abandonar el trabajo y el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.

k) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a los trabajadores, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.

l) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fijes ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños de entidad ocasionados a los vehículos por negligencia.

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

n) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

La reiteración de una falta de un mismo grupo, aunque sea de diferente naturaleza, dentro del período de un año, podrá ser causa para clasificarla en el grupo inmediatamente superior.

Sanciones.- Las sanciones consistirán en:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
- c) Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días - Inhabilitación definitiva para el ascenso.
- Despido.

Se anotará en el expediente personal de cada trabajador las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase o superior, durante el período de ocho, cuatro o dos meses, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves, teniendo derecho los trabajadores sancionados, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones.

Las sanciones por faltas muy graves, habrá de imponerlas también la empresa, previa instrucción del oportuno expediente al trabajador.

El interesado y la representación de los trabajadores o sindical tendrán derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación

de los hechos que se le imputan. Este plazo suspenderá los plazos de prescripción de la falta correspondiente.

Cuando, por razones del servicio asignado, el trabajador sancionado se encuentre desplazado, el plazo establecido quedará interrumpido, reiniciándose cuando regrese.

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

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el trabajador y por la representación de los trabajadores o sindical. En caso de que proceda la graduación de la falta a la vista de las alegaciones de descargos formuladas, la empresa podrá imponer una sanción menor, tanto en su calificación como en los días de sanción.

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

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

La Dirección de las Empresas y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad de los trabajadores, cuidando muy especialmente que

no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que, en su caso, serán sancionadas con arreglo a lo previsto en este Capítulo.

Segunda: Clasificación Profesional.-

Grupos Profesionales.- Quienes estén afectados por el presente serán clasificados en seis Grupos Profesionales.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes Grupos Profesionales, con los contenidos específicos que los definen.

La adscripción a los Grupos podrá estar, o no, en función de la titularidad que tenga el trabajador, siendo determinada por el contenido de la prestación de trabajo.

GRUPO PROFESIONAL I:

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Todos los puestos de trabajo incluidos en este Grupo se cubrirán por libre designación de la Empresa.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

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

Comprende:

Titulación a nivel de Escuela Superior o Facultades y/o Formación Práctica equivalente adquirida en el ejercicio de la profesión.

La función primordial es la de mando y organización, que se ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, dirigida al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. De esta forma, los trabajadores pertenecientes a este Grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas

orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y, desempeñan puestos directivos en centros de trabajo, oficinas, departamentos, etc.

Los titulados y tituladas de grado medio o conocimientos a nivel de bachiller superior, maestría industrial o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo. Realizan trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo, asesorando o solucionando los problemas que se planteen y, realizando trabajos cualificados que exijan de iniciativa y conocimiento total de su profesión, responsabilizándose del trabajo ejecutado.

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

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

Jefe/jefa de Taller.- El que, con la capacidad técnica precisa, tiene a su cargo la dirección del taller, ordenando, coordinando y vigilando los trabajos que realicen en su dependencia.

Jefe/jefa de Sección.- El que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando todas o alguna de las secciones de la empresa.

Jefe/jefa de Administración.- El que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando el servicio o departamento de administración de la empresa.

Inspector/a Principal.- Ejerce la jefatura y coordinación de los servicios de inspección, dependiendo de la Dirección o del Jefe de Servicio.

Ingenieros/as y Licenciados/as.- Dependen de la Dirección o de los Jefes de Servicio y desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad (por ejemplo, economía, derecho, informática, ingeniería industrial,... Etc.). Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

Ingeniero/a Técnicos/as, Diplomados/as Universitarios/as y ATS (D.U.E.).- Ejercen funciones o trabajos propios de su especialidad (por ejemplo, economía, derecho,

informática, ingeniería industrial,... etc.). Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

Jefe/a de Negociado.- Es quien, bajo la dependencia del Jefe de Servicio, y al frente de un grupo de empleados administrativos, dirige la labor de su Negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado. Se asimilan a esta categoría los especialistas técnicos y técnicas en equipos informáticos.

Jefe/a de Tráfico/Estación.- Con iniciativa y responsabilidad, organiza y coordina el servicio, distribuyendo los vehículos y el personal, dentro de las directrices marcadas por la Dirección o Jefatura de Servicio, procurando resolver las incidencias que se produzcan, e informando a sus superiores con la celeridad que las distintas circunstancias requieran.

Encargado/a General.- Es quien con los conocimientos técnico-prácticos suficientes y bajo la dependencia de la Dirección o Jefe/a de Servicio, ejerce el mando directo sobre el personal adscrito a algún servicio o dependencia de la empresa.

GRUPO PROFESIONAL II:

Es el conjunto de tareas o planificación de tareas en las labores propias de la empresa. Los trabajos pueden requerir iniciativa y autonomía y se ejecutan bajo instrucciones, con una dependencia jerárquica funcional.

Comprende:

- Los trabajos de iniciativa, autonomía y responsabilidad para los que se precisa una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características y contenido de las funciones a desempeñar y, aquellos otros trabajos en donde dicha iniciativa y responsabilidad sean sólo limitadas, pero con un contenido funcional similar a los definidos anteriormente.
- Los trabajos para los que se requieren una especialización muy determinada, reflejo de una preparación técnica adecuada a las tareas que se deban desempeñar con responsabilidad limitada a las funciones que se deban cumplir en cada caso.

Son los trabajadores y trabajadoras manuales o intelectuales que, sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados, tanto profesional como administrativamente o de oficio.

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

Inspector/a.- Bajo la directa coordinación del Jefe o jefa de Tráfico tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores/as y cobradores/as. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, títulos de transporte expedidos y quienes viajen, dando cuenta a su jefe o jefa inmediato/a de cuántas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes.

Conductor/a.- Es el operario que, poseyendo carné de conducir adecuado y con conocimientos mecánicos de automóviles profesionalmente probados, conduce autobuses y/o microbuses de transporte urbano o interurbano de viajeros, con remolque o sin él, ayudando habitualmente al operario de taller cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar. Asimismo, dirigirá la carga y descarga de equipajes, mercancías y encargos de su vehículo, siendo responsable del mismo durante el servicio y dando, si se exigiera, parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado de vehículo, del consumo de carburante y lubrificante, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro y, en su caso, las hojas de ruta. Debe cubrir el recorrido por el itinerario y en el tiempo previsto.

Conductor/a -perceptor/a.- Es quien con carnet de conducir adecuado realiza las funciones señaladas para el conductor y está obligado a desempeñar simultáneamente las que se definen para el cobrador en el Grupo Siguiente.

GRUPO PROFESIONAL III:

Con la misma formación práctica, iniciativa y dependencia que el Grupo Profesional II, comprende a los trabajadores y trabajadoras manuales e intelectuales que, en el ámbito administrativo, financiero y/o productivo y sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajo cualificados profesionalmente o de oficio dentro de los departamentos o secciones de la empresa a quienes se encomiendan las funciones propias del ámbito señalado.

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

Cobrador/a.- Es quien presta sus servicios en coches de uso público de transportes regulares de viajeros urbanos o interurbanos, teniendo por misión la de la cobranza de billetes o revisión de los mismos, con o sin máquinas expendedoras de billetes y con o sin mecanismo de control automático de viajeros, cuidando de los equipajes, mercancías y encargos transportados, en su caso, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación y formalizar en forma reglamentaria las hojas y libros de ruta; deberá comportarse con la máxima corrección y urbanidad con los viajeros. Se ocupará en ruta de subir y bajar los equipajes, mercancías y encargos, ayudando así mismo al conductor en la reparación de averías y, llegando a su destino, se ocupará de una limpieza ligera de vehículos, en su interior, que no incluya el lavado del mismo..

Taquillero/a.- Es quien desempeña su trabajo en instalaciones de la empresa o estaciones de autobuses, cuyo cometido es la expedición de billetes y títulos de

transporte, debiendo formular los correspondientes partes de liquidación y control al Jefe o jefa de Tráfico.

Oficial Administrativo/a y Operador/a Informático/a.- Realiza funciones propias de su cargo con los debidos conocimientos técnicos-profesionales y con responsabilidad y perfección. Se asimilan a esta categoría los operadores/as de equipos informáticos así como los liquidadores/as y recaudadores/as.

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

Programador/a.- Es quien, conforme a las orientaciones que recibe, realiza trabajo de confección y puesta a punto de programas de equipos informáticos.

Factor o encargado/a de consigna.- Quien se ocupa de la facturación, guarda, recogida, entrega, identificación, manipulación y devolución al usuario de equipajes, mercancías y encargos, llevando el registro y control de los documentos pertinentes.

Oficial Comercial.- Es quien comercializa los servicios que constituyen el objeto de la actividad de la empresa.

Oficial de Servicios Turísticos.- Es quien con titulación suficiente y conocimiento de, al menos, dos idiomas además del propio, se incorpora al vehículo para realizar o dar asistencia a los viajeros, información y acompañamiento a los mismos, así como prestarles la debida atención, fundamentalmente cuando se produzcan imprevistos tales como averías, accidentes,... etc.

GRUPO PROFESIONAL IV:

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

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

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

Oficial de Talleres 1º.- Se incluyen en esta categoría aquéllos que, con total dominio y capacidad de su oficio (por ejemplo, mecánico, pintor, tapicero, electricista, chapista, soldador,...etc.) realizan trabajos propios de su especialidad profesional relacionados con el mantenimiento y reparación de los vehículos.

Oficial de Talleres 2ª.- Se incluyen en esta categoría quienes con conocimientos teóricos y prácticos del oficio (por ejemplo, mecánico/a, pintor/a, tapicero/a, electricista, chapista, soldador/a,... etc.) adquiridos por un aprendizaje o formación debidamente acreditados o con larga práctica de los mismos, realizan trabajos propios de su especialidad profesional relacionados con el mantenimiento y reparación de los vehículos, con menor grado de responsabilidad en su desempeño que el de oficial de primera.

Oficial de Almacén.- Es quien se ocupa de la recepción, salida, control, almacenaje, y entrada de piezas, repuestos, materiales consumibles y mercancías en general que se apliquen a la actividad productiva de la empresa. En aquellas empresas en donde exista encargado o encargada de almacén, desarrollará sus funciones bajo la dependencia y órdenes de éste último.

Encargado/a de Almacén.- Con mayor responsabilidad y autonomía que el Oficial de Almacén, se ocupa de la recepción, salida, control, almacenaje, y entrada de piezas, repuestos, materiales consumibles y mercancías en general que se apliquen a la actividad productiva de la empresa.

GRUPO PROFESIONAL V:

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

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

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

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

Auxiliar en ruta y auxiliar transporte escolar.- Se entenderá por tal a quien deba prestar asistencia a los viajeros y viajeras (por ejemplo, monitores/as, guías, acompañantes,... etc.) en aquellos servicios que así lo requieran, ya por imposición legal, ya por decisión de la empresa, tanto por razones de servicio como por aquellas referidas a la atención al cliente. Con el fin de incorporar a ambos en las tablas salariales se creara una comisión para su estudio. En cualquier caso se mantendrán por parte de las distintas empresas los salarios que vienen abonando hasta la incorporación a tablas salariales.

Cobrador/a de Facturas.- Tiene por principal misión la de cobrar las facturas a domicilio, siendo responsable de la entrega de las liquidaciones, que hará en perfecto orden y en tiempo oportuno.

Mozo/a de Taller o Especialista.- Son quienes han adquirido su especialización mediante no integran propiamente un oficio, prestan ayuda al Oficial de Taller, cuyas indicaciones ejecutan.

Mozo/a.- Son quienes han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio (por ejemplo, repartidor/a de mercancías, de carga y descarga de equipajes,.. Etc.).

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

Lavacoches.- Son quienes, entre otras funciones, someten a limpieza externa e interna los vehículos que se le confíen, ejecutando en ellos además del lavado, las operaciones complementarias de secado.

GRUPO PROFESIONAL VI:

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

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

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

Auxiliar Administrativo/a Aspirante.- Es aquel personal que, en formación, realiza tareas de carácter administrativo bajo la dependencia de auxiliares u oficiales administrativos.

Telefonista/Recepcionista.- Es el personal que en las distintas dependencias de la empresa, tiene asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera.

Guarda/Portero/a y Personal de Vigilancia.- Vigilan las distintas dependencias de la empresa, realizando funciones de custodia y guardia.

Personal de Limpieza.- Realiza la limpieza de las oficinas y otras dependencias de la empresa.

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

Tablas de asimilación.- Las antiguas categorías que ostentan los trabajadores afectados, se ajustarán a los Grupos Profesionales establecidos anteriormente, a través del siguiente cuadro.

GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV	GRUPO V	GRUPO VI
Licenciado/a Ingeniero/a Jefe/a de Servicio Ingeniero/a Técnico Diplomado/a Universitario/a A.T.S.(DUE) Inspector Principal Jefe/a de Sección Jefe/a de Negociado Jefe/a de Tráfico/Estación Jefe/a de Administración Jefe/a de Taller Encargado/a General	Inspector/a Conductor/a Conductor/a Perceptor/a	Cobrador/a Taquillero/a Oficial Administrativo/a Operador/a Informático/a Auxiliar Administrativo/a Oficial Comercial Factor/a ó Encargado/a de Consigna Programador Oficial de Servicios Turísticos	Jefe/a de Equipo Oficial Talleres 1ª Oficial Talleres 2ª Oficial Almacén Encargado/a de Almacén	Mozo/a Mozo/a Taller ó Especialista Cobrador/a de Facturas ngrasador/a Lavacoches Auxiliar de Ruta y ruta escolar	Personal de Limpieza Auxiliar Administrativo/a Aspirante Portero/a Guarda Personal de Vigilancia Telefonista/Recepcionista

El establecimiento de estos Grupos no implica que las empresas cubran todos y cada uno de los puestos definidos, con carácter imperativo, sino que dependerá de las características de cada una de ellas y de la necesidad de cobertura de los distintos servicios.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los/as trabajadores/as legitimados para negociar un convenio colectivo de empresa conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo

de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Del acuerdo de inaplicación de condiciones del presente Convenio Colectivo se deberá dar traslado a la Comisión Paritaria.

En caso de falta de acuerdo en el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria.

Cuando se plantee la discrepancia a la Comisión Paritaria deberá aportarse a la misma toda la documentación que se haya proporcionado a la representación legal de los/as trabajadores/as o a quienes los sustituyan en el periodo de consultas.

A la vista de la documentación, la Comisión Paritaria citará a las partes a un intento de conciliación en un plazo no superior a siete días hábiles desde que la discrepancia le fuera planteada y aportada toda la documentación.

En caso de no alcanzarse un acuerdo entre las partes, estas deberán acudir al resto de medidas establecidas en la legislación vigente, entendiéndose que en la Comunidad Valenciana se deberá acudir a la mediación, o en su caso, arbitraje, del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, tal y como se refleja en el VI Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de la Comunidad Valenciana, publicado en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana de 9 de noviembre de 2011, o por el que le sustituya, en su caso.

DISPOSICION FINAL

El presente Convenio ha sido suscrito por las representaciones siguientes:

- Representación trabajadores: Federación de Servicios para la Ciudadanía, de la central sindical CC.OO. del PV y la Federación de Transportes Comunicaciones y Mar de la central sindical U.G.T., PV., Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF).

- Representación empresarios: Asociación Provincial de Empresas de Transportes y Comunicaciones de Viajeros en Autobuses de Castellón.

Castellón, a 6 de marzo de 2020

Tablas Salariales año 2019

Tablas-2019

	S.Base	S. Base	Precio
	Mes-Día	Anual	H.Extra
PERSONAL TÉCNICO			
Jefe de Servicio	1.530,85	22.962,75	12,99
Inspector Principal	1.475,10	22.126,50	12,51
Ingenieros y Licenc.	1.485,54	22.283,23	12,32
Ing.Tec. y Aux.Tit.	1.385,21	20.778,17	11,17
A.T.S.	1.334,01	20.010,11	9,44
PERSONAL ADMIN.			
Jefe de Sección	1.484,87	22.272,98	11,38
Jefe de Negociado	1.468,59	22.028,89	11,12
Oficial 1ª	1.432,36	21.485,33	10,21
Oficial2ª	1.415,21	21.228,14	9,61
Auxiliar Administrativo	1.390,13	20.851,91	9,11
Asp. 16 y 17 años	1.148,49	17.227,49	
PERSONAL MOVIM.			
Jefe Estación 1ª	1.431,76	21.476,46	11,03
Jefe Estación 2ª	1.376,14	20.642,15	10,71
Jefe Administ. 1ª	1.431,76	21.476,46	11,04
Jefe Administ. 2ª	1.376,14	20.642,15	10,72
Jefe Administ. Ruta	1.320,50	19.807,53	10
Taquilleros/as	1.313,21	19.698,14	8,94
Factor	1.313,21	19.698,14	8,94
Encargado Consig.	1.313,21	19.698,14	8,94
Jefe de Tráfico 1ª	1.376,14	20.642,15	10,7
Jefe de Tráfico 2ª	1.355,52	20.322,84	10,44
Jefe de Tráfico 3ª	1.341,10	20.116,44	10,06
Inspector	1.333,51	20.002,71	10,12
Conductor	1.323,21	19.848,21	10,19
Conductor-Perceptor	1.326,31	19.894,64	10,19
Cobrador	1.303,19	19.547,89	10,33
PERS.SERVI.AUX.			
Engrasador-Lavac.	1.312,47	19.687,12	8,9
Guardia de Noche	1299,78	19.496,84	8,77
Guardia de Día	1.297,31	19.459,71	8,53
Mozo	1.297	19.459,71	8,53
PERSONAL TALLER			
Jefe de Taller	1.512,66	22.689,85	11,21
Encargado contram.	1.448,61	21.729,16	10,87
Encargado General	1.439,95	21.599,21	10,63
Encargado Almacén	1.422,31	21.334,68	10,33
Jefe de Equipo	1.416,12	21.241,85	10,29
Oficial de 1ª	1.406,53	21.097,99	10,36
Oficial de 2ª	1.400,34	21.005,17	10,34
Oficial de 3ª	1.383,64	20.754,55	10,31
Mozo de Taller	1.378,38	20.675,66	8,7
Aprendiz de 1º año	1.136,91	17.053,69	
Aprendiz de 2º año	1.181,30	17.719,54	
PERSONAL SUBAL.			
Vigilante	1.299,50	19.492,51	8,92
Limpieza			

Tablas Salariales año 2019

	año 2019
OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS	
Complemento Conductor-Perceptor	7,2
Plus Idiomas	31,32
Quebranto de Moneda	23,29/mes
Dieta fuera Domicilio Habitual	11,86
Dieta Domicilio Habitual	7,7
INDEMNIZACIONES	
Accidente Trabajo y E.P.	13.000
IPT por Accidente Trabajo y E.P.	11.000
Muerte Natural	4.274,84
FESTIVOS	
Por día efectivamente trabajado	19,95
Sólo aplicable a líneas regulares	
JORNADA NOCTURNA	
Sólo aplicable a líneas regulares	2,66

Tablas Salariales año 2020

tablas-2020

	S.Base	S. Base	Precio
	Mes-Día	Anual	H.Extra
PERSONAL TÉCNICO			
Jefe de Servicio	1.561,47	23.422,01	13,25
Inspector Principal	1.504,60	22.569,03	12,77
Ingenieros y Licenc.	1.515,26	22.728,90	12,68
Ing.Tec. y Aux.Tit.	1.412,91	21.193,73	11,59
A.T.S.	1.360,69	20.410,31	10,27
PERSONAL ADMIN.			
Jefe de Sección	1.514,56	22.718,44	12,02
Jefe de Negociado	1.497,96	22.469,47	11,8
Oficial 1ª	1.461,00	21.915,04	11,07
Oficial2ª	1.443,51	21.652,70	10,62
Auxiliar Administrativo	1.417,93	21.268,95	10,2
Asp. 16 y 17 años	1.171,47	17.572,04	
PERSONAL MOVIM.			
Jefe Estación 1ª	1.460,40	21.905,99	11,63
Jefe Estación 2ª	1.403,67	21.054,99	11,25
Jefe Administ. 1ª	1.460,40	21.905,99	11,63
Jefe Administ. 2ª	1.403,67	21.054,99	11,25
Jefe Administ. Ruta	1.346,91	20.203,68	10,61
Taquilleros/as	1.339,47	20.092,10	9,87
Factor	1.339,47	20.092,19	9,87
Encargado Consig.	1.339,47	20.092,19	9,87
Jefe de Tráfico 1ª	1.403,67	21.054,99	11,25
Jefe de Tráfico 2ª	1.381,95	20.729,29	11,01
Jefe de Tráfico 3ª	1.367,92	20.518,77	10,71
Inspector	1.360,18	20.402,76	10,73
Conductor	1.350,21	20.253,28	10,75
Conductor-Perceptor	1.353,38	20.300,66	10,76
Cobrador	1.321,92	19.838,85	10,76
PERS.SERVI.AUX.			
Engrasador-Lavac.	1.338,72	20.080,86	9,84

Guardia de Noche	1.325,75	19.886,77	9,77
Guardia de Día	1.326,26	19.848,90	9,54
Mozo	1.326,26	19.848,90	9,54
PERSONAL TALLER			
Jefe de Taller	1.476,18	23.143,65	11,99
Encargado contram.	1.477,52	22.163,74	11,56
Encargado General	1.468,75	22.031,20	11,27
Encargado Almacén	1.450,76	21.761,37	11,13
Jefe de Equipo	1.444,45	21.666,69	10,5
Oficial de 1ª	1.434,66	21.519,95	11,1
Oficial de 2ª	1.428,35	21.425,27	11,07
Oficial de 3ª	1.411,31	21.169,64	11
Mozo de Taller	1.405,94	21.089,17	9,89
Aprendiz de 1º año	1.159,65	17.394,76	
Aprendiz de 2º año	1.204,92	18.073,93	
PERSONAL SUBAL.			
Vigilante	1.325,49	19.882,35	9,81
Limpieza			

Tablas Salariales año 2020

	año 2020
OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS	
Complemento Conductor-Perceptor	7,35
Plus Idiomas	31,95
Quebranto de Moneda	23,75/mes
Dieta fuera Domicilio Habitual	12,1
Dieta Domicilio Habitual	7,86
INDEMNIZACIONES	
Accidente Trabajo y E.P.	13.260,00
IPT por Accidente Trabajo y E.P.	11.220,00
Muerte Natural	4.360,34
FESTIVOS	
Por día efectivamente trabajado	20,35
Sólo aplicable a líneas regulares	
JORNADA NOCTURNA	
Sólo aplicable a líneas regulares	2,71

Tablas Salariales año 2021

tablas-2021

	S.Base	S. Base	Precio
	Mes-Día	Anual	H.Extra
PERSONAL TÉCNICO			
Jefe de Servicio	1.592,70	23.890,45	13,52
Inspector Principal	1.534,69	23.020,41	13,03
Ingenieros y Licenc.	1.545,57	23.183,48	13,02
Ing.Tec. y Aux.Tit.	1.441,17	21.617,60	12,02
A.T.S.	1.387,90	20.818,52	11,13
PERSONAL ADMIN.			
Jefe de Sección	1.544,85	23.172,80	12,69
Jefe de Negociado	1.527,92	22.918,86	12,5
Oficial 1ª	1.490,22	22.353,34	11,97
Oficial2ª	1.472,38	22.085,75	11,66
Auxiliar Administrativo	1.446,29	21.694,33	11,33
Asp. 16 y 17 años	1.194,90	17923,48	
PERSONAL MOVIM.			

Jefe Estación 1ª	1489,61	22344,11	12,25
Jefe Estación 2ª	1431,74	21476,09	11,82
Jefe Administ. 1ª	1489,61	22344,11	12,22
Jefe Administ. 2ª	1431,74	21476,09	11,82
Jefe Administ. Ruta	1373,85	20607,75	11,05
Taquilleros/as	1366,26	20493,94	10,39
Factor	1366,26	20493,94	10,39
Encargado Consig.	1366,26	20493,94	10,39
Jefe de Tráfico 1ª	1431,74	21476,09	11,81
Jefe de Tráfico 2ª	1409,59	21143,88	11,6
Jefe de Tráfico 3ª	1395,28	20929,14	11,38
Inspector	1387,39	20810,82	11,36
Conductor	1376,12	20641,82	11,37
Conductor-Perceptor	1379,34	20690,05	11,39
Cobrador	1355,84	20337,63	11,24
PERS.SERVI.AUX.			
Engrasador-Lavac.	1365,5	20482,48	10,81
Guardia de Noche	1352,3	20284,51	10,69
Guardia de Día	1349,73	20245,89	10,59
Mozo	1349,73	20245,89	10,59
PERSONAL TALLER			
Jefe de Taller	1573,77	23606,52	12,79
Encargado contram.	1507,13	22607,02	12,29
Encargado General	1494,52	22417,82	12,15
Encargado Almacén	1479,77	22196,60	11,95
Jefe de Equipo	1473,34	22100,03	11,9
Oficial de 1ª	1463,36	2150,34	11,86
Oficial de 2ª	1456,92	21853,77	11,82
Oficial de 3ª	1439,54	21593,04	11,72
Mozo de Taller	1434,06	21510,95	11,13
Aprendiz de 1º año	1.182,84	17.742,65	
Aprendiz de 2º año	1.229,03	18.435,41	
PERSONAL SUBAL.			
Vigilante	1.352,00	20.280,00	10,74
Limpieza			

Tablas Salariales año 2021

	año 2021
OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS	
Complemento Conductor-Perceptor	7,49
Plus Idiomas	32,58
Quebranto de Moneda	24,23/mes
Dieta fuera Domicilio Habitual	12,34
Dieta Domicilio Habitual	8,01
INDEMNIZACIONES	
Accidente Trabajo y E.P.	13.081,01
IPT por Accidente Trabajo y E.P.	11.444,40
Muerte Natural	4.447,54
FESTIVOS	
Por día efectivamente trabajado	20,76
Sólo aplicable a líneas regulares	
JORNADA NOCTURNA	
Sólo aplicable a líneas regulares	2,77