

TABLA SALARIAL GENERICA. AÑO 2018

Grupo		Salario Base / Mes □	C. Puesto / Mes □	P.P.P. Extras / Mes □	Total Anual □
II	R. Oficina Técnica	1.561,52	624,61	260,26	29.356,60
	R. Dpto. RR HH/ Dpto. Jdco.	1.457,42	442,43	260,26	25.921,23
	R. Gestión y Contr. Econ.	1.457,42	442,43	260,26	25.921,23
	R. EDAR	1.457,42	442,43	260,26	25.921,23
	R. Calidad / PRL	1.405,37	390,38	260,26	24.672,14
III	Técnicos Licenciados/as	1.327,29	260,26	208,20	21.549,04
	Técnicos Diplomados/as	1.301,27	208,20	208,20	20.612,10
	Coord. Limpieza Viaria	1.249,21	156,16	208,20	19.362,89
	Coord.Servicio de autobuses	1.249,21	156,16	208,20	19.362,89
	Administrativo/a	1.145,11	130,12	182,18	17.489,00
IV	Contable	1.145,11	130,12	182,18	17.489,00
	Oficial Mantenimiento Instalaciones	1.119,09	104,10	182,18	16.864,46
	Inspector/a de servicio	1.119,09	104,10	182,18	16.864,46
	Encargado/a Servicio de Limpieza Playas	1.119,09	104,10	182,18	16.864,46
	Capataz de Obras	1.119,09	104,10	182,18	16.864,46
	Encargado/a Servicio de Limpieza	1.119,09	104,10	182,18	16.864,46
	Oficial 1ª (albañil, fontanero, jardinero, carpintero, ...etc)	1.093,07	83,28	182,18	16.302,34
	Conductor/a Perceptor Bus	1.041,01	72,88	171,76	15.427,83
V	Auxiliar Contable/ RRHH	1.014,99	62,46	166,56	14.928,14

Grupo		Salario Base / Mes □	C. Puesto / Mes □	P.P.P. Extras / Mes □	Total Anual □
V	Conductor/a	988,97	52,06	166,56	14.491,01
	Peón Especialista EDAR	988,97	52,06	166,56	14.491,01
	Peón Especialista Punto Limpio	988,97	52,06	166,56	14.491,01
	Auxiliar Administrativo/a	988,97	52,06	166,56	14.491,01
VI	Auxiliar Aparcamiento	832,81	26,02	140,54	11.992,46
	Peón Jardinero/a	832,81	26,02	140,54	11.992,46
	Peón Punto Limpio	832,81	26,02	140,54	11.992,46
	Peón Limpieza Fuentes	832,81	26,02	140,54	11.992,46
	Peón (albañil, fontanero/a, jardinero/a, carpintero/a, ...etc)	832,81	26,02	140,54	11.992,46
	Operario/a Recogida Animales	832,81	26,02	140,54	11.992,46
	Peón Recogida Enseres	806,79	15,62	135,34	11.492,90
Operario/a Mantenimiento Playas	806,79	15,62	135,34	11.492,90	
	Limpiador/a	806,79	15,62	135,34	11.492,90

Grupo	Q.Moneda □/día trabajado	H.Extra □/día	Nocturnidad €/h	Festividad □/día	Festividad □/día
II	6,24	21,43	3,12	5,02	5,02
III	5,20	15,74	2,85	4,56	4,56
IV	4,16	12,77	2,58	4,14	4,14
V	3,12	11,26	2,36	3,76	3,76
VI	2,08	8,75	2,13	3,43	3,43

TABLA SALARIAL ESPECIFICA. AÑO 2018

Grupo		Salario Base / Mes □	C. Puesto / Mes □	Plus Adapt./ Mes	C.Personal / Mes □	P.P.P. Extras / Mes €	Total Anual □	Código empleado nº
II	R. Oficina Técnica	1.561,52	624,61	803,35		260,26	38.996,85	152
	R. Gestión y Contr. Econ.	1.457,42	442,43	25,12		260,26	26.222,66	5
	R. EDAR	1.457,42	442,43	391,58		260,26	30.620,15	166
III	Técnicos Licenciados/as (Terciario)	1.327,29	260,26	829,92		208,20	31.508,05	1101
	Coord.Servicio de autobuses	1.249,21	156,16	445,96		208,20	24.714,35	14
IV	Administrativo/a	1.145,11	130,12	216,66		182,18	20.088,86	109
	Oficial Mantenimiento Instalaciones (EDAR)	1.119,09	104,10	318,82		182,18	20.690,26	168 y 368
	Inspector/a de servicio (Autobuses)	1.119,09	104,10	423,44		182,18	21.945,77	17
	Oficial (Mecánico/a)	1.093,07	83,28	190,16		182,18	18.584,29	42
	Oficial (Terciario 1)	1.093,07	83,28	181,34		182,18	18.478,42	1099
	Oficial (Terciario 2)	1.093,07	83,28	60,87		182,18	17.032,78	1100
V	Conductor/a Perceptor Bus	1.041,01	72,88	131,92		171,76	17.010,82	34
	Conductor/a (Barredora 1)	988,97	52,06	1245,62		166,56	29.438,45	1475
	Conductor/a (Barredora 2)	988,97	52,06	1027,36		166,56	26.819,33	1478
	Conductor/a (Barredora 3)	988,97	52,06	830,50		166,56	24.457,01	1476
	Conductor/a (Barredora 4)	988,97	52,06	764,36		166,56	23.663,33	1474
	Conductor/a (Barredora 5)	988,97	52,06	390,03		166,56	19.171,37	1477
	Peón Especialista EDAR	988,97	52,06	312,23		166,56	18.237,77	367 y 369
	Peón Especialista EDAR (EBAR)	988,97	52,06	194,09	115,46	166,56	18.205,61	167
VI	Auxiliar Aparcamiento	832,81	26,02	121,47		140,54	13.450,13	115

Esta tabla salarial específica obedece a aquellos/as empleados/as que perciben retribuciones superiores a la tabla salarial genérica como consecuencia de la adaptación de convenios colectivos anteriores y/o derechos reconocidos tras haber sido subrogados/as de otras empresas.

Plus de adaptación y/o complementos personales reconocidos y que aquí se detallan, podrán ser objeto de nueva nomenclatura si tras la realización de la RPT fuese necesario integrarlo en otro concepto retributivo, siempre que sus retribuciones no se vieran mermaidadas.

Firmas.

Nº 74.003

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES
REGULARES Y DISCRECCIONALES DE VIAJEROS DE LA PROVINCIA
DE CADIZ

Expediente: 11/01/0150/2018 Fecha: 24/10/2018

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JAIME SUAREZ OCAÑA

Código 11100015012011.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector TRANSPORTES

REGULARES Y DISCRECCIONALES DE VIAJEROS de la provincia de Cádiz, presentado, a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 3-07-2018 y subsanado con fecha 19-10-2018, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 21-06-2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura

orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo; y Decreto 342/2012, de 31 de julio, modificado por el Decreto 304/2015 de 28 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía,

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 25 de octubre de 2018

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES REGULARES Y DISCRECIONALES DE VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE CADIZ, PARA LOS AÑOS 2014 A 2022 AMBOS INCLUIDOS.

CAPITULO I CONDICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- AMBITO FUNCIONAL. -

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las empresas y cooperativas con trabajadores por cuenta ajena, dedicadas al Servicio de transporte discrecional y regular de viajeros con autobuses y microbuses.

ARTÍCULO 2.- AMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL. -

Lo establecido en este Convenio será de obligada y general observancia, para todas las empresas y sus trabajadores, con cualquier modalidad de contratación laboral, comprendidas en el ámbito funcional y que tengan su centro de trabajo en la provincia de Cádiz.

En cuanto a la persona de alta dirección y alta gestión, se estará a lo dispuesto en los artículos 1º y 2º 4º del vigente Estatuto de los Trabajadores y la disposición adicional 5ª de la indicada Ley.

ARTÍCULO 3.- AMBITO TEMPORAL. -

Las partes aclaran que el presente Convenio colectivo provincial, se ha mantenido prorrogado en todos sus términos durante los años 2014 a 2017.

En el 2018 se ha mantenido negociación y la misma ha llegado a término con acuerdo que se plasma en el presente texto de convenio, el día 29 de junio de 2018.

Las partes acuerdan que el presente texto, tendrá una vigencia de cuatro años, sin efectos retroactivos, comenzando la vigencia del presente convenio a partir del día 1 de julio de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2022.

A partir de esa fecha de terminación de la vigencia, las partes acuerdan que el texto se, prorrogará tácita y automáticamente de año en año si no mediara denuncia por cualquiera de las partes con tres meses de antelación como mínimo a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, el presente Convenio se aplicará en todo su contenido hasta mientras tanto no sea sustituido por un nuevo convenio negociado por las centrales sindicales representativas en el sector, así como la Asociación Empresarial.

En el caso de prórroga automática a la terminación de la vigencia por no denunciarlo, dichas prórrogas serán anuales y con revisión del IPC de los 12 meses anteriores sin incremento adicional.

ARTÍCULO 4.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS. -

Todas las condiciones pactadas en este convenio, estimadas de modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes en cualquier empresa que implique condiciones más beneficiosas para los trabajadores/as, subsistirán en tal concepto como garantía personal para quienes vinieran gozando de ellas.

ARTÍCULO 5º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN. -

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual, sea más favorables para los trabajadores que lo fijado en este convenio.

ARTICULO 6º.- COMISION MIXTA PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA. -

1º.- Composición de la Comisión Paritaria. -

Se constituye una Comisión Mixta paritaria de Interpretación y Vigilancia, actuando como parte de la misma tres personas designadas por la representación empresarial y tres en representación de los trabajadores. Ambas representaciones guardarán la misma proporcionalidad de representatividad que tenía en la Comisión Negociadora del Convenio. Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones con sus respectivos asesores que tendrán voz, pero no voto.

2º.- Competencia de la Comisión Paritaria. -

La Comisión Mixta estará para el cumplimiento y la interpretación de este Convenio y resolverá las discrepancias y cuantas cuestiones se deriven del mismo, así como las que se deriven de la legislación vigente.

Todas las empresas y trabajadores que tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el Convenio Colectivo o de la que se deriven de Legislación laboral vigente, deberán dirigirse por escrito a la Comisión Mixta, especificando los motivos de discrepancia al respecto.

La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden en relación con a la problemática laboral del sector.

La Comisión de vigilancia tendrá expresamente atribuida la competencia en la supervisión de la aplicación de la legislación de prevención de riesgos laborales.

La labor de esta Comisión en esta materia, se encaminará fundamentalmente, a la información y asesoramiento de las empresas y trabajadores afectados por el Convenio, así como a resolver las conductas que se le planteen, y proponer medidas para solucionar problemas que puedan surgir, comprometiéndose las partes firmantes del Convenio, a intentar encauzar las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales a través de esta comisión, incluso como mecanismo previo, a cualquier otra instancia.

La resolución de la Comisión Mixta de Interpretación y seguimiento tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo.

3º.- Procedimiento de la Comisión Mixta.

Con el fin de que la Comisión Mixta tenga conocimiento previo, las empresas

y trabajadores con conflictos laborales se dirigirán a la comisión Mixta Paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas estimen oportunas.

La Comisión resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por la misma, dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de cada parte integrantes en la misma.

Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de 7 días después de celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegará a acuerdo entre los miembros de la Comisión Mixta paritaria en el plazo de 7 días hábiles después de haber celebrado la reunión, la Comisión enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de las partes, con el fin de que las partes puedan expedir la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

4º.- Convocatoria de la Comisión Paritaria.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 5 días a la celebración de la reunión, recogiendo en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

5º.- Domicilio de la Comisión Mixta Paritaria.

El domicilio social de la Comisión Mixta Paritaria se establecen las respectivas sedes de la Asociación de Empresarios y trabajadores firmantes del presente Convenio, y en consecuencia se establecerá para la representación de las empresas en Cádiz, Avda. Marconi, 37, Edif. Ma'arif, y los trabajadores en Cádiz, 6- 4ª planta por CC.OO. y en Avda. de Andalucía nº 6- 5ª planta por U.G.T.

CAPITULO II CONDICIONES GENERALES DE INGRESO AL TRABAJO

ARTÍCULO 7º.- INGRESO EN EL TRABAJO. -

La admisión de los trabajadores/as, se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Las empresas acogidas al presente Convenio deberán garantizar en su ámbito de actuación el principio de igualdad, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de raza, sexo, afiliación sindical, origen, condición social y lengua.

Las partes firmantes del presente convenio se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo en aplicación de lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, el RD 1251/2001, la Ley 12/2001 sobre la conciliación de la vida familiar y laboral de personas trabajadoras, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

ARTÍCULO 8º.- PERIODO DE PRUEBA. -

Deberán concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

A) Técnicos Titulado, 4 meses.

B) Encargados, Personal Administrativo, Oficiales de primera y personal de movimiento, 2 meses.

C) Personal Subalterno, 15 días.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

CAPITULO III CONTRATACION

ARTÍCULO 9º.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en el convenio colectivo.

a) En los contratos a tiempo parcial se indicará la categoría profesional y departamento o sección donde se realizará el trabajo.

b) Los/as trabajadores/as serán retribuidos con las mismas pagas extraordinarias que los trabajadores a tiempo pleno y se calcularán conforme a la retribución mensual que vinieran percibiendo por su contrato a tiempo parcial.

c) Todos los demás conceptos económicos, tales como plus de percepción de asistencia, plus de nocturnidad, antigüedad, peligrosidad, toxicidad y transporte, para estos trabajadores les serán abonados análogamente con los mismos porcentajes que los trabajadores a tiempo pleno, es decir, en proporción al número de horas trabajadas.

d) Tendrán derecho a un período de vacaciones y retribución de las mismas, en proporción a su salario mensual. La duración será análoga a la de los trabajadores/as a tiempo pleno, en el caso de que el contrato a tiempo parcial lo fuera por reducción de horas semanales o mensuales, los trabajadores tendrán derecho a un período de vacaciones y retribución de las mismas, en proporción a su salario mensual, la duración será análoga a la de los/as trabajadores/as a tiempo pleno.

En el caso de que la reducción fuera debido a un número de meses dentro de un año, el fijo discontinuo tendrá derecho a un período de vacaciones en proporción a los meses trabajados.

e) El cambio de una trabajador/a a tiempo pleno por tiempo parcial, sólo será posible cuando así lo solicite por escrito el/la trabajador/a y conocido por los representantes de los/as trabajador/as.

f) El salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional a número de horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para los/as trabajadores/as a tiempo pleno de igual función y categoría.

ARTICULO 10º.- CONTRATO DE FORMACIÓN

Los contratos de formación se podrán celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje.

Igualmente se aplicará este artículo a las personas trabajadoras con

discapacidad, sin limitación.

El número de aprendices por centro de trabajo que las empresas podrán contratar no será superior al fijado en la siguiente escala:

- Hasta 5 trabajadores:Un contrato de formación
- De 6 a 10 trabajadores:Dos contratos de formación.
- De 11 a 25 trabajadores:Tres contratos de formación.
- De 26 a 50 trabajadores:Cuatro contratos de formación.
- De 51 a 100 trabajadores:Seis contratos de formación.

Para determinar el número de trabajadores en el centro de trabajo se excluirá a los vinculados a la empresa por un contrato de formación.

- La retribución de los trabajadores/as sujetos a este contrato, será la siguiente:
- Un 80% del salario convenio para el primer año de formación.
- Un 90% del salario convenio para el segundo año de formación.

Los referidos porcentajes irán en función de la categoría profesional donde el trabajador/a esté ejerciendo la formación.

El tiempo dedicado a la formación, fuera el puesto de trabajo, en ningún caso será inferior al 15% de la jornada de trabajo establecida en el presente Convenio Colectivo.

Teniendo en cuenta las características de este sector, el contrato de formación solo se podrá realizar en oficina y talleres.

Para todo lo demás no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Legislación Vigente al respecto.

ARTICULO 11º.- CLAUSULA DE ESTABILIDAD

1º.- Ninguna empresa del sector podrá tener personal temporal en número superior al 50% de la plantilla. Quedará excluido de este cómputo los trabajadores contratados por obra o servicio.

2º.- Los contratos por circunstancias de la producción tendrán una duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses, con base a lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

3º.- En todo caso, se establece un porcentaje de trabajadores fijos en cada empresa que será el siguiente: el 40% de la plantilla media existente en el año anterior.

4º.- Los contratos por obra o servicio determinado que se prevén en el artículo 15.1.a), del vigente Estatuto de los Trabajadores, serán utilizados por las respectivas empresas, cuando se contrate a un trabajador para realizar un servicio con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución será limitada en el tiempo, así mismo, se establecerá en el propio contrato de trabajo de obra y servicio que une al trabajador y a la empresa, las obras o servicios a las que está afecto el mismo, y cuya duración determinará la del contrato temporal. Igualmente, las partes, de conformidad con la última parte de la letra a) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan que los trabajadores adscritos a los contratos por obra o servicio determinado podrán realizar servicios distintos, sin que por ello se desvirtúe la naturaleza temporal del contrato, ni suponga una utilización fraudulenta del mismo.

5º.- Las empresas podrán acogerse a las ayudas y medidas establecidas en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, al objeto de fomentar la contratación indefinida y favorecer la creación de empleo, así como cualquier otra norma que pudiera aprobarse durante la vigencia del presente convenio colectivo, ya sea de carácter estatal, o bien de la propia Junta de Andalucía que fuera aprobada en virtud de Ley o Decreto de la Consejería competente.

6º.- La comisión paritaria del convenio, tendrá competencia específica para vigilar el cumplimiento de este artículo.

ARTICULO 12º.- VACANTES. -

Las empresas se comprometen a dar oportunidad a sus productores para cubrir vacantes que se produzcan en las categorías superiores mediante el correspondiente examen de capacidad, no contratando personal ajeno, mientras haya trabajadores de la empresa que acrediten su capacidad.

Las empresas se comprometen en la medida en que le sean posible mantener y hasta elevar el número de puestos de trabajo.

El Delegado de Personal o un miembro de Comité de Empresa elegido por éste, formará parte del Tribunal que examine a los aspirantes, exclusivamente en las empresas que tengan en su plantilla más de 50 trabajadores.

CAPITULO IV PERCEPCIONES ECONÓMICAS, CONCEPTOS Y ESTRUCTURA. ARTICULO 13º.- RETRIBUCIONES SALARIALES

Las condiciones de remuneración pactadas entre las partes, se considerarán siempre con base a un rendimiento normal de trabajo. Dada las características laborales de las empresas afectadas por este Convenio y las dificultades técnicas y prácticas para la confección de unas tablas o módulos de rendimiento mínimo, sobre este extremo se estará a los tradicionales usos y costumbre, recomendándose a los trabajadores afectados que cumplan lo cometido con verdadero afán de superación.

Tendrá la consideración de salario las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o especies, por la prestación profesional de los servicios laborales prestados.

En la estructura de las retribuciones del trabajo, se distinguirá el salario base y los complementos de los mismos.

Conceptos Salariales: Salario base fijado en anexo del Convenio. Pagas extraordinarias reguladas en artículo 15 del convenio. Premio de antigüedad regulada en el artículo 16 del Convenio. Prima de asistencia regulada en artículo 17 del Convenio. Plus de Nocturnidad regulada en el artículo 18 del convenio. Plus de percepción regulada en artículo 19 del Convenio. Bolsa de vacaciones regulada en el artículo 28 del Convenio. Conceptos no salariales: Plus de transportes de correspondencia regulado en el artículo 20 del Convenio. Plus de transporte regulado en el artículo 21. Complemento en caso de accidente regulado en el artículo 22. Dietas regulado en el artículo 23. Quebranto de moneda regulado en el artículo 24 del Convenio.

Recibo de salario: En el recibo individual identificativo del pago de salarios deberá consignarse el importe total correspondiente al periodo de tiempo que se refiera, que no podrá exceder un mes.

ARTÍCULO 14º.- INCREMENTO SALARIAL. -

- Para los años 2014,2015, 2016 Y 2017 el incremento salarial será del 0%.
- Para el año 2018, a partir del día de la firma del presente convenio, los conceptos salariales se incrementarán el 2,5% en todos los conceptos salariales, a excepción del

artículo 25, Seguro Colectivo

- Para el año 2019, los conceptos salariales se incrementarán el IPC de los 12 meses anteriores, a excepción del artículo 25, Seguro Colectivo

- Para el año 2020, los conceptos salariales se incrementarán el IPC de los 12 meses anteriores, a excepción del artículo 25, Seguro Colectivo.

- Para el año 2021, los conceptos salariales se incrementarán el IPC de los 12 meses anteriores más un 0,25%, a excepción del artículo 25, Seguro Colectivo

- Para el año 2022, los conceptos salariales se incrementarán el 0,50%, a excepción del artículo 25, Seguro Colectivo.

ARTÍCULO 15º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.-

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a la percepción de tres gratificaciones extraordinarias en los meses de marzo, Julio y diciembre, respectivamente, por el importe de 30 días de salario convenio más antigüedad.

ARTICULO 16º.- ANTIGÜEDAD

A partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros de la provincia de Cádiz 2003-2007, no se devenga otra cantidad por Antigüedad que no fuera la que se establece en el presente convenio. Así, todos los trabajadores afectados por el convenio tienen derecho a percibir la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del Convenio colectivo 2003-2007, manteniendo su montante como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable y revalorizando dicha cantidad con el incremento que se pacta en el presente Convenio para los restantes conceptos salariales.

Se creará un complemento personal para los trabajadores que a la entrada en vigor del presente acuerdo cobran antigüedad, permitiendo que pasen al escalón superior de la antigüedad, excepto los que ya estén en el tope del 60%.

Este complemento personal se incrementará con el mismo porcentaje que el resto de los complementos del Convenio. Desaparecerá el complemento de antigüedad, siendo sustituido por este complemento personal.

Las empresas que, a partir del uno de enero de 1994, contrataron trabajadores con contratos indefinidos, no tendrán que abordar dichas cantidades a estos nuevos trabajadores, excepto cuando se produjera un despido improcedente o se utilizar un expediente de regulación de empleo, en cuyo caso, el mismo número de trabajadores fijos sin percibir antigüedad, pasarán a cobrarla.

La comisión paritaria del convenio, tendrá competencia específica para vigilar el cumplimiento de este acuerdo.

ARTICULO 17º.- PRIMA DE ASISTENCIA. -

Todo el personal afectado por este convenio, tendrá derecho a percibir por día trabajado, el importe de una prima para cada categoría profesional.

Dicha prima asciende conforme a lo establecido en los Anexos al presente Convenio.

Esta prima se percibirá en vacaciones anuales. Se perderá la percepción de la prima de asistencia por falta de puntualidad o retraso. Se perderá la prima de asistencia, correspondiente a una semana por cada falta injustificada al trabajo. El retraso injustificado superior a media hora se sanciona con la pérdida correspondiente a 5 días.

ARTICULO 18º.- PLUS DE NOCTURNIDAD. -

Se estará a lo dispuesto en el artículo 58 de la Ordenanza laboral, aunque se derogue.

ARTICULO 19º.- PLUS DE PERCEPCIÓN. -

Los conductores que ejerzan simultáneamente la función de percepción percibirán además del salario convenio y prima de asistencia, una prima de percepción por día trabajado, cuya cuantía asciende según lo regulado en los Anexos al presente Convenio.

ARTICULO 20º.- PLUS DE TRANSPORTE POR CORRESPONDENCIA. -

Se establece un plus de transporte por correspondencia para todos los trabajadores que realicen dicho cometido, cuya cuantía asciende conforme a lo establecido en los Anexos al presente Convenio.

ARTICULO 21º.- PLUS DE TRANSPORTES. -

Todos los trabajadores acogidos al presente Convenio tendrán derecho a un plus de transporte por días trabajados, cuya cuantía se establece en los Anexos al presente Convenio.

ARTICULO 22º.- COMPLEMENTO EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE. - MISMO TEXTO DEL CONVENIO ANTERIOR

Cuando una de estas situaciones afecte al personal, precisando internamiento en centros hospitalarios, retroactivamente desde el día en que el seguro correspondiente inicia el pago de la prestación económica, la Empresa, completará hasta el 100% de salario convenio, más antigüedad y prima de asistencia del mes anterior a la baja, partiendo de la citada prestación económica.

Los mismos beneficios se aplicarán a los trabajadores que sean necesarios escayolar pudiendo las empresas controlar situaciones por medio de radiografías o examen médico que designe.

Además del periodo anteriormente indicado se abonará el complemento durante la convalecencia, por tiempo máximo de 2 meses.

En todo caso el periodo total a cargo de la empresa, no rebasará los 12 meses.

Todo trabajador accidentado no incluido en los párrafos anteriores, percibirá desde el primer día, y hasta completar el 100% del salario convenio, más antigüedad más prima de asistencia del mes anterior a la baja, sobre la prestación correspondiente, el 25% con cargo a la empresa.

En caso de enfermedad sin hospitalización, se empezará a abonar el 100% del salario más antigüedad y prima de asistencia, a partir de los doce días de la baja médica. No obstante durante el 2º y 3º día de la baja, las empresas complementarán hasta el 50% del Salario Convenio, más antigüedad, más prima de asistencia del mes anterior a la baja, partiendo de la citada prestación económica y solo y exclusivamente para la 1ª baja del año y siempre que se entreguen a la empresa el parte de baja el primer día de la baja. Si la baja médica durase más de 15 días, se abonará retroactivamente desde el primer día de baja, complementando la Empresa hasta el 100% de salario convenio, más antigüedad y prima de asistencia del mes anterior a la baja, partiendo de la citada prestación económica.

ARTICULO 23º.- DIETAS. -

La cuantía de la Dieta que percibirán los trabajadores será la establecida en los Anexos al presente Convenio.

El desglose se efectuará de la siguiente manera:

Comida:	35% de la dieta.
Cena:	30% de la dieta.
Cama:	30% de la dieta.
Desayuno:	5% de la dieta.

La dieta de servicio regular será abonada en metálico.

En caso de estar el conductor incluido en Bono, la cantidad del 50% de la cantidad correspondiente a la Nacionalidad en que se encuentre.

Se establece una dieta para el servicio escolar, cuya cuantía se indica en los Anexos al presente Convenio.

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

ARTICULO 24º.- QUEBRANTO DE MONEDA. -

En concepto de quebranto de moneda, las empresas abonarán a los cobradores, conductores, perceptores, taquilleros o cajeros y asimilados un plus por día trabajado cuya cuantía asciende según lo regulado en los Anexos al presente Convenio.

ARTICULO 25º.- SEGURO COLECTIVO. -

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo suscribirán una póliza de seguro colectivo, para todos los trabajadores de la Empresa que estén contratados a partir del segundo mes de su incorporación a la empresa.

Las contingencias y las cuantías del seguro colectivo que se aplicarán durante la vigencia del presente convenio son las siguientes:

Muerte:	6.120,00 €.
Incapacidad Permanente Total	6.120,00 €.
Incapacidad Permanente Absoluta	12.538,56 €.
Muerte por accidente.....	24.977,61 €.

Las empresas vendrán obligadas a incluir en la póliza los gastos de desplazamiento de aquellos trabajadores que fallezcan fuera de la provincia como consecuencia de accidente de trabajo.

En el supuesto de que existan trabajadores que la entidad aseguradora no incluyera en la póliza de seguro, la Empresa quedará eximida de responsabilidad mientras tanto no se reúna la Comisión Paritaria del Convenio, que deberá ser informado del supuesto y deberá resolver dicho problema.

Entrará en vigor a los treinta días a partir de la publicación del Convenio, durando los años de vigencia del Convenio y hasta tanto sea sustituido por el siguiente estando mientras tanto en vigor el del Convenio anterior.

CAPITULO V TIEMPO DE TRABAJO

ARTICULO 26º.- JORNADA DE TRABAJO SEMANAL. -

Se establece una jornada semanal de 39 horas. La toma y deje del servicio, se entenderá en cada momento de entrada y salida del trabajo, estableciéndose 9 horas como tope de horas normales.

Todas las empresas y representantes de los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo acordarán, de mutuo acuerdo en cada empresa, el comienzo y terminación de la jornada o calendario laboral en su caso.

En dicho acuerdo debe haber un intervalo de 12 horas, entre la terminación de cada jornada y el comienzo de la siguiente.

En caso de que los trabajadores y empresas no llegaran a un acuerdo, éstos se someterán a la Comisión Mixta Interpretadora y de Vigilancia del presente Convenio, o a las Autoridades Laborales competentes. En jornadas continuadas los trabajadores tendrán un descanso de quince minutos para bocadillo.

ARTÍCULO 27º.- HORA EXTRAORDINARIA. -

En compensación de las mejoras de este Convenio y en beneficio de la productividad, se pacta de común acuerdo por ambas partes que las horas extraordinarias cuando sean necesarias a juicio de la empresa se realizarán con el límite de 80 horas anuales. En compensación al incremento de la tabla de salario acordada en este Convenio, se fija el valor mínimo de la Hora Extraordinaria para todas las categorías profesionales afectadas en este Convenio, cuya cuantía se establece en los Anexos al presente Convenio.

Las partes, Empresa y Trabajadores afectados a título particular pueden llegar a acuerdos sobre el valor de cada hora extraordinaria siempre que el fijado supere los mínimos establecidos en el párrafo anterior.

Las horas extraordinarias que vengan exigidas por causas imprevistas o de fuerza mayor, o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, averías, terminación de servicios u otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, se realizarán de forma obligatoria por los trabajadores, debiendo informarse a los representantes de los trabajadores sobre el número de las causas de las mismas.

ARTÍCULO 28º.- VACACIONES.

Todos los productores afectados por este Convenio, tendrán derecho a 32 días naturales anuales de vacaciones, el trabajador percibirá el sueldo íntegro, antigüedad y prima de asistencia, más una bolsa de vacaciones cuya cuantía se establece para cada categoría laboral en los Anexos al presente Convenio.

Las empresas adoptarán las medidas oportunas para que todo su personal haya disfrutado las vacaciones, antes del 31 de diciembre del año que corresponda.

ARTÍCULO 29º.- LICENCIAS.)

Las licencias con sueldo serán:

- Por razón de matrimonio: 17 días naturales.
- Por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días, y por fallecimiento de la cónyuge o pareja de hecho: 4 días.
- Por nacimiento de hijo/s: 4 días.
- Por enfermedad grave de cónyuge o compañero/a registrados como pareja de hecho, ascendientes o descendientes: 3 días, salvo que las circunstancias del caso, a juicio de la Empresa exija un mayor plazo, respetando los 4 días en caso de desplazamiento, establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
- Para renovación del carnet: 1 día, salvo que los medios regulares de transporte impongan razonablemente un plazo más amplio.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

G) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

CAPÍTULO VI REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 30º.- DEFINICIÓN, GRADUACIÓN Y TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS

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

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 Empresarial, 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.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes sin la debida justificación.
- El retraso, sin causa justificada, en las salidas de cabecera o de las paradas.
- 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.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- El retraso de hasta dos días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como el no rellenar correctamente los datos del disco-diagrama y demás documentación obligatoria.
- Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso.

Son faltas graves:

- Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes, sin la debida justificación.
- El abandono injustificado del trabajo que cause perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo.
- 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.
- La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o al material de la empresa.
- 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.
- 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.
- Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público que constituyan vulneración de derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico.

Son faltas muy graves:

- Tres o más faltas injustificadas o sin previo aviso, de asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses.
- Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.
- 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.
- Violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
- 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.
- 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.
- 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.
- Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.
- Los malos tratos o falta de respeto o consideración y discusiones violentas con los jefes, compañeros, subordinados y usuarios.
- Abandonar el trabajo y el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.
- 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.
- El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños de entidad ocasionados al vehículo por negligencia.
- 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. Así mismo, el acoso moral, y por razón de sexo.
- 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.

ARTÍCULO 31º.- SANCIONES

Las sanciones consistirán en:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación escrita.
 - Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
 - Postergación para el ascenso hasta 5 años.
- c) Por faltas muy graves:
 - Traslado forzoso.
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - Inhabilitación definitiva para el ascenso.
 - Despido.

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

Las sanciones por faltas leves, serán acordadas por la Dirección de la Empresa.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII DISPOSICIONES VARIAS**ARTÍCULO 32º.- REPERCUSIÓN EN PRECIOS.-**

Las mejoras pactadas en este Convenio determinarán necesariamente, un aumento de tarifas de los servicios de las empresas, que expresamente se señala y su repercusión podrá solicitarse de los órganos competentes, sin perjuicio de lo previsto en la normativa vigente.

ARTÍCULO 33º.- INFRACCIONES INVOLUNTARIAS.-

Los conductores que como consecuencia de hecho relacionado con su actuación profesional en la empresa se vieran privados en su permiso de conducir, que tengan más de un año de antigüedad en la empresa, ésta lo mantendrá en su plantilla hasta un máximo de 3 meses con el salario base más antigüedad de su categoría profesional, destinándolo al puesto de trabajo que considere más conveniente, siempre que la privación del carnet de conducir no sea acordada en sentencia, por delito con infracción de reglamento o por falta de simple imprudencia temeraria, pero nunca por causa de conducir bajo los efectos de bebidas alcohólicas, o por otra causa, que limite o inhíba sus condiciones normales para conducir.

En caso superior a 3 meses, en cuanto a la sanción quedará sin efecto este beneficio a partir de los 3 meses y será reincorporado a la empresa una vez finalizada la sanción en el mismo puesto y en las mismas condiciones que lo venía desempeñando.

El conductor afectado, tan pronto como le sea notificada la Sentencia en que conste la privación del carnet o permiso de conducir, en el plazo de 48 horas a partir de la fecha de la notificación de la Sentencia, interesará por escrito este beneficio a la empresa, acompañando copia de la Sentencia, y ésta contestará afirmativamente si reuniese el trabajador los requisitos exigidos en el anterior párrafo donde se determina el beneficio, y lo hará por escrito en el plazo de 48 horas, contando éste a partir de la fecha de la entrega por parte del conductor del escrito solicitando dicho beneficio.

La empresa, única y exclusivamente, denegará éste beneficio, si el solicitante no cumple los requisitos que dichos beneficios exige, y en este caso lo comunicará por escrito al trabajador en el plazo de 48 horas, contados desde la fecha en que se recibió la solicitud del beneficio.

En el caso de que la sanción de suspensión del carnet o permiso de conducir, sea superior a 3 meses, la incorporación del trabajador deberá realizarla mediante su presentación en la empresa inexcusablemente en el plazo de 5 días, a partir de la fecha, en que se extinguió la sanción. Caso de no presentarse en el plazo indicado quedará en baja definitiva.

Al conductor que se le retire el carnet o permiso de conducir por incapacidad física, sea la que fuere, se le aplicará lo que determina el artículo 170 de la Ordenanza Laboral, aunque se derogue.

Las reiteraciones en hechos que den lugar a la retirada del carnet o permiso de conducir, llevarán consigo la pérdida del beneficio del párrafo primero de este artículo.

Las sanciones económicas impuestas a los vehículos no debida a negligencia

del conductor, sino por el mejor servicio a la empresa, será abonada por ésta, como ejemplo, es el caso de un conductor que se encuentre con su parada ocupada.

ARTÍCULO 34.- FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.-

Las partes firmantes, asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua declarando que estos desarrollarán sus efectos en el ámbito del presente Convenio.

Queda facultada la Comisión Paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación del referido acuerdo.

ARTÍCULO 35º.- JUBILACIÓN ANTICIPADA.-

Si durante la vigencia de este Convenio, algún trabajador afectado por el mismo, quisiera acogerse a la jubilación anticipada prevista en el Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, lo comunicará a la empresa con un mes de antelación, con el fin de tramitar la documentación correspondiente.

ARTÍCULO 36º.- ROPA DE TRABAJO.-

El personal de Taller y personal de Limpieza, tendrá derecho a que la Empresa le facilite la ropa de trabajo siguiente: dos monos de trabajo y un par de zapatos adecuados al año.

ARTÍCULO 37º.- CLÁUSULA DE DESCUELQUE.-

En materia de inaplicación de las condiciones del convenio se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quién la comunicará a la representación legal o sindical de los trabajadores, o en su ausencia, a la comisión de los trabajadores designados según lo previsto en el art. 41.4 del ET. Dicha solicitud se realizará por escrito, adjuntando toda la documentación necesaria para justificar las causas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) que motivan el descuelgue, en los términos establecidos en el citado artículo 82.3. Igualmente las empresas deberán comunicar a la Comisión Paritaria su intención de acogerse a ésta cláusula.

Con dicha solicitud se iniciará un período de consultas en los términos del citado artículo 41.4 del ET, con una duración máxima de 15 días.

Una vez finalice el periodo de consultas, en caso de que termine con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas del descuelgue. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio. Finalizado el periodo de inaplicación, las empresas se obligan a la restitución de todas las condiciones contenidas en el presente Convenio.

Dicho acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y registrado telemáticamente en el Registro de Acuerdos Colectivos (REGCON).

En caso de que el periodo de consultas finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días desde que la discrepancia le fuera planteada para reunirse y pronunciarse acerca de la procedencia o no del descuelgue.

Para el caso de que la cuestión no hubiera sido sometida a la Comisión Paritaria o habiéndolo sido, esta no hubiera resuelto la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. La resolución que adopte dicho organismo tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 38º.- DERECHOS SINDICALES.-

Los derechos sindicales, se estarán a la legislación vigente en cada momento.

Los Delegados de Personal, y miembros de Comité de Empresa, tienen derecho a 23 horas mensuales para atender las obligaciones de su cargo sindical siempre mediante justificación sindical y por escrito. Serán acumulables trimestralmente en un solo trimestre al año, exclusivamente para curso de F.P y Congresos.

Siempre que, por cualesquiera circunstancias dimanadas de cargo sindical, el trabajador que acredite de la autoridad Gubernamental o Judicial deba permanecer a disposición de éstas y falte al trabajo un máximo de 50 días y dos ocasiones al año, la empresa deberá considerar este espacio de tiempo como excedente. Si rebasara este tiempo o las dos ocasiones, será motivo de sanción conforme a la legislación aplicable.

Las empresas se obligan a deducir del importe líquido de la nómina del trabajador que lo solicite, el importe de la cuota sindical y poniendo a disposición del Delegado de Personal.

ARTÍCULO 39.- SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES EN ANDALUCÍA.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instará los procedimientos previstos en el Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1.996 y Reglamento de desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y establecer medidas de carácter positivo, mejorando la empleabilidad y permanencia en el empleo de las mujeres, las cuales deberán negociarse con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

SEGUNDA.- Las empresas y trabajadores velarán por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o bien del denominado acoso moral, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

En este sentido, los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, y la información

a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Las empresas adscritas a este sector podrán elaborar de común acuerdo con la representación de los trabajadores y asesorados por los servicios de prevención códigos de buena conducta que vengan a facilitar la convivencia entre los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quien éste delegue o del/de la trabajador/a que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o trabajadora.

Se considera acoso moral la situación de hostigamiento en el ámbito de la relación laboral en la que una persona o grupo de personas se comportan abusivamente, de forma hostil, ya sea verbal o psicológica (tendente a atentar contra su dignidad por motivos de origen racial, étnico, religioso o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual), con gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de perjudicar su reputación o vías de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quién lo padece un perjuicio psicológico o moral, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante, ofensivo, hostil o humillante.

La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual, moral o por razón de sexo como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

El procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso ante una persona de la dirección de la empresa. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. El expediente estará encaminado a averiguar con la mayor celeridad posible los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Del mismo modo, se pondrá en conocimiento inmediato de la representación sindical la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de sanción conforme a los artículos 30 y 31 del presente convenio.

Se acuerda la obligación y compromiso de todos los trabajadores para no perjudicar el buen nombre y reputación de la empresa, de los compañeros de trabajo y de los clientes con opiniones, comentarios o manifestaciones que se puedan publicar en cualquier medio, incluyendo las redes sociales

TERCERA. - En lo no previsto en este Convenio, se estará en términos generales a lo que sobre cualquier extremo, concepto o materia, se regule por la Legislación de carácter General vigente.

CUARTA. - Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente. De tal manera que, si la Jurisdicción haciendo uso de sus facultades anulara o modificara alguno de los artículos o cláusulas aquí previstas, el presente convenio colectivo quedará sin eficacia debiendo de procederse a la reconsideración total de su contenido.

AÑO 2018 2,5%				
	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	HORAS EXTRAS
PERSONAL LICENCIADO Y TÉCNICO				
Jefe/a de Servicio	1323,65	3,21	6,38	10,46
Inspector/a provincial	1251,17	3,21	6,38	10,46
Ingeniero/a licenciado	1267,93	3,21	6,38	10,46
Ayudante técnico licenciado	1080,87	3,21	6,38	10,46
Ingeniero/a técnico y aux. titulado	1142,84	3,21	6,38	10,46
Jefe/a de Sección	1165,66	3,21	6,38	10,46
Jefe/a de Negociado	1139,49	3,21	6,38	10,46
Oficial de Primera	1100,40	3,21	6,38	10,46
Oficial de Segunda	1079,17	3,21	6,38	10,46
Aux. administrativo	1048,55	3,21	6,38	10,46
Aspirante menor de 18 años	844,06	3,21	6,38	10,46

	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	HORAS EXTRAS
PERSONAL DE ESTACIONES				
Jefe/a de Estación	1200,35	3,21	6,38	10,46
Jefe/a de Estación de Segunda	1130,90	3,21	6,38	10,46
Jefe/a de Admón de Primera	1200,20	3,21	6,38	10,46
Jefe/a de Admón de Segunda	1131,05	3,21	6,38	10,46
Taquilleros/as	1061,94	3,21	6,38	10,46
Jefe/a Admón. Ruta	1069,73	3,21	6,38	10,46
Factor	1065,40	3,21	6,38	10,46
Encargado/a de consigna	1052,84	3,21	6,38	10,46
Repartidor/a de consigna	34,47	3,21	6,38	10,46
Mozo	34,47	3,21	6,38	10,46
TRANSPORTE DE VIAJEROS EN AUTOBÚS				
Jefe/a de Tráfico	1270,46	3,21	6,38	10,25
Jefe/a de Tráfico de Segunda	1270,46	3,21	6,38	10,25
Jefe/a de Tráfico de Tercera	1270,46	3,21	6,38	10,25
Inspector	36,35	3,21	6,38	10,25
Conductor/a	35,88	3,21	6,38	10,25
Conductor/a preceptor	36,09	3,21	6,38	10,25
Cobrador/a	35,01	3,21	6,38	10,25
PERSONAL DE TALLERES				
Jefe/a de Taller	1199,24	3,21	6,38	10,25
Encargado/a y Contramaestre	1121,04	3,21	6,38	10,25
Encargado/a General	1109,30	3,21	6,38	10,25
Encargado/a de Almacén	1087,47	3,21	6,38	10,25
Jefe de Equipo	36,36	3,21	6,38	10,25
Oficial de Primera	35,95	3,21	6,38	10,25
Oficial de Segunda	35,61	3,21	6,38	10,25
Oficial de Tercera	35,19	3,21	6,38	10,25
Mozo/a Taller	34,81	3,21	6,38	10,25
Aprendiz de Primera	24,87	3,21	6,38	10,25
Aprendiz de Segunda	26,30	3,21	6,38	10,25
Aprendiz de Tercera	28,52	3,21	6,38	10,25
Aprendiz de Cuarta	28,97	3,21	6,38	10,25
PERSONAL SUBALTERNO				
Cobrador/a de Facturas	1048,55	3,21	6,38	10,25
Telefonista	1044,46	3,21	6,38	10,25
Portero/a	1036,43	3,21	6,38	10,25
Vigilante	1036,43	3,21	6,38	10,25
Limpiador o Limpiadora	10,48	3,21	6,38	10,25
Botones menores de 18 años	824,77	3,21	6,38	10,25

	SALARIO BASE
PLUS DE PERCEPCIÓN	5,14
PLUS DE TRANSP.CORRESPONDENCIA	1,21
DIETAS	0,00
SERVICIO ESCOLAR	13,86
NACIONAL	63,00
PORTUGAL, MARRUECOS Y GIBRALTAR	72,76
EXTRANJERO	107,77
QUEBRANTO DE MONEDA	1,06
BOLSA VACACIONES	55,89

Firmas.

Nº 74.030