

**CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR
CARRETERA DE LA PROVINCIA DE GIRONA 2009-2013**



**CONVENIO COLECTIVO DE
TRANSPORTE DE VIAJEROS POR
CARRETERA DE LA PROVINCIA DE
GIRONA 2009-2013**

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE GIRONA 2009-2013

CAPÍTULO 1. - DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1

ÀMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL. -

Artículo 1. - Ámbito funcional. - Este convenio se aplica a todas las empresas de transporte de viajeros por carretera que prestan servicios de transporte Regular permanente de uso general (también denominados servicios regulares lineales y de zona), ya sea urbano o interurbano, regulares temporales, regulares de uso especial (también denominados discrecionales consolidados con reiteración de itinerario), discrecionales (discrecionales consolidados y de cobro individual) y Turísticos.

Artículo 2. - Ámbito territorial. - Las disposiciones de este convenio obligan a todas las empresas radicadas en la provincia de Girona y las que a pesar de que residan en otro lugar, tengan establecimientos dentro de la provincia de Girona, por lo que hace referencia al personal adscrito a ellas.

Artículo 3. - Ámbito personal. - Quedan afectados por el presente convenio todos los trabajadores que presten servicios en las empresas referidas, sea cual sea su categoría profesional, con la única excepción de los altos cargos a los cuales hace referencia el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sección 2

VIGÈNCIA, DURADA, DENÚNCIA I PRÓRROGA. -

Artículo 4. - Vigencia. -

El convenio entra en vigor a todos los efectos el 01 de Julio de 2009.

Artículo 5. - Duración. - El convenio tiene una duración de 4 años y medio, de manera que sus efectos finalizan el 31 de diciembre de 2013.

Artículo 6. - Denuncia y Prorroga. - El convenio se prorrogará de forma tácita, excepto que se denuncie con antelación de tres meses a la fecha de finalización, por años naturales.

En caso de prórroga, los aspectos retributivos se modificaran de acuerdo con el IPC real estatal del año anterior,

Una vez denunciado el convenio en defecto de pacto se mantendrá vigente su contenido normativo hasta la firma de un nuevo convenio.

Sección 3

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE GIRONA 2009-2013

PRELACIÓN DE NORMAS, COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN, CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS, VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD, CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN ECONÓMICA Y SUBROGACIÓN.

Artículo 7. - Prelación de normas. – Lo que ha sido convenido por las partes en este convenio regula, con carácter preferente y prioritario, las relaciones entre la empresa y los trabajadores, referente a las materias de su contenido.

Por lo que se refiere a todo lo que este convenio no prevé, se aplicaran las disposiciones legales vigentes que correspondan, el laude arbitral de sustitución de la Ordenanza Laboral de Transporte por Carretera de 24 de noviembre de 2000 y, en aquellas materias no reguladas en las disposiciones anteriores, la mencionada Ordenanza Laboral de Transportes por carretera de 20 de marzo de 1971.

Artículo 8.- Compensación. - Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que rigieran, independientemente de su naturaleza, del origen de su existencia o del nombre con que se las designe.

Artículo 9. - Absorción. - Teniendo en cuenta la naturaleza del convenio, las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variaciones económicas en todos o en alguno de los conceptos retributivos serán absorbibles por los aumentos acordados en aquel, por lo cual tendrán únicamente eficacia práctica si, globalmente considerados y sumadas a las vigentes anteriormente al convenio, superen el nivel de este. En caso contrario, se consideraran absorbibles por las mejoras pactadas en este convenio.

Artículo 10. - Garantía personal. - Se respetaran las situaciones personales que con carácter global superen al convenio, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

Artículo 11. - Vinculación a la totalidad. - En el supuesto que la autoridad laboral competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del convenio, este quedará sin eficacia, habiéndose de considerar en su totalidad y será necesario proceder de nuevo a la constitución de la Comisión Negociadora con el fin de volver a negociar el contenido.

Igualmente, en el supuesto de impugnación o reclamación sobre su contenido, en cualquier caso la modificación fruto de la reclamación o impugnación, no puede suponer una variación global sobre lo que se ha pactado en convenio valorado en su conjunto y cómputo anual, siendo la Comisión Paritaria la encargada de encontrar el nuevo equilibrio del convenio, quedando sin aplicación los siguientes vencimientos económicos del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo.

Artículo 12. - Cláusula de no aplicación salarial. – Para aquellas empresas que estén en una situación de pérdidas o otras causas, reconocidas y constatadas por los trabajadores y empresas mediante la aportación de la documentación presentada en los organismos oficiales (Ministerio de Economía y Hacienda o Registro Mercantil) podrán desvincularse de los compromisos en materia salarial y régimen económico contenidos en este convenio.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE GIRONA 2009-2013

A estos efectos, la empresa deberá entregar a los representantes legales de los trabajadores o en el su defecto, a estos, la documentación a la cual se hace referencia en el parágrafo anterior, comprometiéndose aquellos a mantener el necesario secreto.

En el momento que la empresa comunique su intención de iniciar el proceso de negociación, lo comunicarán también necesariamente, a efectos informativos a la Comisión Paritaria del convenio.

Una vez constatada la situación de la empresa, ambas partes acordaran la aplicación cuantitativa de la presente cláusula de no aplicación salarial. El referido proceso no será superior a treinta días.

En caso de desacuerdo entre las partes, ambas lo plantearán a la Comisión Paritaria que resolverá en el plazo de quince días, y de continuar el desacuerdo, empresa y trabajadores se acogerán a la mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

En las empresas donde se acuerde la aplicación de la cláusula de no aplicación salarial, se creará una Comisión de seguimiento integrada por los representantes de las partes para vigilar por el cumplimiento de los medios del acuerdo.

Artículo 13. -Subrogación. - En el caso de finalización total o parcial de las concesiones o servicios urbanos o interurbanos (permanentes de uso general, concesiones lineales) la nueva empresa o concesionario que pase a hacer los referidos servicios deberá de subrogar a todos los trabajadores afectados directamente o indirectamente a la explotación del antiguo concesionario o prestatario.

Sección 4

SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 14. - acuerdo Interprofesional de Catalunya. –

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y trabajadoras y de las empresas comprendidas en sus ámbitos de personal, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de los conflictos laborales de carácter colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de este Tribunal al efecto de lo establecido en los artículos 63 y 154 del TRLPL. En particular, manifiestan su voluntad de someterse a los procedimientos siguientes: -Conciliación, mediante las delegaciones territoriales del Tribunal Laboral de Catalunya, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente. -Mediación, delante de la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. -Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la Delegación específica del TLC en esta materia.

Sección 5

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE GIRONA 2009-2013

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 15. - Comisión Paritaria. - La Comisión Paritaria estará compuesta por ocho miembros, a razón de cuatro elegidos por la parte social y otros cuatro elegidos por la parte empresarial, todos ellos integrantes de la Comisión Negociadora del convenio.

A las reuniones de la referida Comisión se convocará los respectivos asesores con voz pero sin voto.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán la interpretación del convenio i el arbitraje de las cuestiones o problemas que las partes pongan en consideración, todo ello con carácter previo al planteamiento de los diferentes supuestos ante la jurisdicción competente.

La adopción de acuerdos en el seno de la referida Comisión Paritaria será siempre por mayoría, es decir, la mitad más un de sus miembros han de estar de acuerdo.

El plazo máximo de reunión de la referida Comisión será de quince días hábiles a contar desde el siguiente de la solicitud o petición por cualquiera de las partes. En el supuesto de que no se reunieran en el referido plazo, se considerará realizado el trámite previo para acceder a la autoridad o jurisdicción competente.

Se acuerda fijar como domicilio de la Comisión Paritaria del convenio, a todos los efectos, cualquiera de las sedes de las Organizaciones firmantes y que son las siguientes:

ASETRANS: Travessia Canaders, 2, 1r (Girona).

CCOO.- Federació de Serveis a la Ciutadania, C/ Miquel Blai, nº1, 6º piso.

UGT.- Federació de Transports, Comunicacions i Mar de Girona, C/ Miquel Blai, nº1, 4º piso.

Sección 6

EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Artículo 16. – Trabajo y contratación. - La duración máxima de los contratos de trabajo, previstos en el artículo 15.1.B) del Real Decreto Legislativo 1/1995 del 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por circunstancias del mercado, acumulación de trabajo, exceso de pedidos, a pasar de que se tratara de la actividad normal de la empresa, podrán durar hasta nueve meses en un período de doce.

Artículo 17. - Fijos discontinuos. - Cuando se trate de trabajos fijos y periódicos de la empresa, pero de carácter no permanente o discontinuo, los trabajadores que realicen esta actividad deberán de ser llamados siempre que sean necesarios sus servicios y tendrán la consideración de fijos discontinuos. La comunicación a la cual se refiere el párrafo anterior se deberá hacer por riguroso orden de fecha de ingreso en la empresa, dentro de cada categoría, especialidad y centro de trabajo, y su interrupción a la inversa. Por fecha de ingreso se entiende la que corresponde a la primera contratación, independientemente de la modalidad contractual.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE GIRONA 2009-2013

En caso que el trabajador tenga conocimiento que su plaza o lugar de trabajo haya estado ocupada por otro trabajador con menos derechos, podrá instar el procedimiento de despido ante de la jurisdicción laboral, iniciándose el plazo por este hecho desde que el trabajador tenga conocimiento de la falta de comunicación.

Las comunicaciones de llamada e interrupción de la ejecución de los contratos de trabajo de los trabajadores fijos discontinuos se ajustarán a los modelos anexos a este convenio.

Los empresarios harán anualmente una tabla específica para los trabajadores fijos discontinuos donde figuren nombre, apellido, categoría profesional y antigüedad, a efectos de llamada e interrupción de los períodos de trabajo.

Las empresas tendrán como mínimo, un 60% de sus plantillas como fijos o fijas discontinuos.

CAPÍTULO 2. -CONDICIONES ECONÓMICAS

Sección 1

SALARIO Y HORAS

Artículo 18. - Salario. –

La anterior división entre Salario y plus convenio se supera agrupándolo en el único concepto denominado Salario. El nuevo concepto engloba los importes correspondientes a los anteriores conceptos Salario base y Plus Convenio se considera incluido en su definición las mismas obligaciones y derechos reconocidos a trabajador y empresa en las antiguas definiciones de los referidos conceptos de Salario base y Plus Convenio.

Dentro de la retribución diaria está incluido para los conductores el quebranto de moneda en la cuantía de 2,02€ diarios. Pese a que se cotice por esta cantidad, no computará a los efectos del cálculo del precio de la hora ordinaria.

El salario convenio que se establece forma parte de las retribuciones pactadas, corresponden a una actividad normal y por este motivo, a los efectos procedentes, figura reflejado por día natural.

El salario para el 2010. Se incrementara 1,25%.

Con cláusula de revisión sobre el exceso del IPC del 2010 a 1,25%, con el abono de atrasos con carácter retroactivo y consolidación a 1 de Enero de cada año. En caso de que el IPC sea inferior, se consolidara el 1,25%.

El salario para el 2011. Se incrementara 1,25%.

Con cláusula de revisión sobre el exceso del IPC del 2011 a 1,25%, con el abono de atrasos con carácter retroactivo y consolidación a 1 de Enero de cada año. En caso de que el IPC sea inferior, se consolidara el 1,25%.

El salario para el 2012. Se incrementara 1,25%.

Con cláusula de revisión sobre el exceso del IPC del 2012 a 1,25%, con el abono de atrasos con carácter retroactivo y consolidación a 1 de Enero de cada año. En caso de que el IPC sea inferior, se consolidara el 1,25%.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE GIRONA 2009-2013

El salario para el 2013. Se incrementara 1,25%.

Con cláusula de revisión sobre el exceso del IPC del 2013 a 1,25%, con el abono de atrasos con carácter retroactivo y consolidación a 1 de Enero de cada año. En caso de que el IPC sea inferior, se consolidara el 1,25%.

Se respetarán las condiciones ya establecidas que sean más ventajosas para el trabajador.

La remuneración del rendimiento mínimo exigible se determina por el salario de este convenio.

Como medida de garantía del mantenimiento y consolidación del poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras, en caso que el IPC sea inferior al incremento inicial aplicado de cada año, los salarios no serán reducidos por la aplicación del IPC real.

Siempre que en este convenio se haga referencia a IPC, se entenderá referido al IPC estatal.

Artículo 19. – Precio de la hora.

El precio de la hora queda fijado en

09,70 €	para el año 2010.
10,00 €	para el año 2011.
10,70 €	para el año 2012.
11,35 €	para el año 2013.

El precio pactado para las horas se corresponde con el precio a abonar por cualquier hora adicional, sea efectiva o de presencia, ya que se ha calculado atendiendo a la complejidad del sector y a la conveniencia de dar un precio único al valorar conjunta y unitariamente ambos tipos de horas, dada la dificultad de separarlas.

Se consideraran horas extraordinarias, las no incluidas en el apartado anterior cuando excedan del número de horas de trabajo que constituyen la jornada laboral anual sumadas efectivas y de presencia, de acuerdo con la legislación aplicable.

Sección 2

COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO

Artículo 20. - Plus de conductor perceptor. –

El conductor perceptor, es decir, el conductor que lleve a término simultáneamente las funciones cobro y control de billetes o títulos de transporte con o sin máquina expendedora, percibirá un plus por este motivo. El importe del referido plus será de 4,15€ por día para el año 2010, realizando la doble función.

Este importe se verá incrementado con el IPC real del año anterior para cada uno de los años de la vigencia del presente Convenio:

2011 IPC real año anterior.

2012 IPC real año anterior.

2013 IPC real año anterior.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE GIRONA 2009-2013

Este complemento se pagará de forma mensual a aquellos que diariamente realicen la doble función.

Los que no realicen diariamente esta doble función, lo percibirán en proporción con las horas trabajadas, realizando esta función alterna.

Artículo 21. - Plus de nocturnidad

Su valor se corresponde con el importe hora que se especifica en las tablas anexas a este Convenio y que será aplicado durante el resto del año 2009

Este plus de nocturnidad se verá incrementado con el IPC real del año anterior para cada uno de los siguientes años de la vigencia del presente Convenio.

2010 IPC real año anterior.

2011 IPC real año anterior.

2012 IPC real año anterior.

2013 IPC real año anterior.

Sección 3

COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

Artículo 22. - Complemento personal de antigüedad. - Se establece una única escala de antigüedad que regirá para todos los trabajadores del sector y cada trabajador percibirá la cantidad que le corresponda de conformidad con el siguiente listado:

Dicho complemento para el 2010 será el siguiente:

A los tres años,	19,71 euros mensuales.
A los cinco años,	39,42 euros mensuales.
A los nueve años,	59,14 euros mensuales.
A los catorce años,	177,40 euros mensuales.
A los diecinueve años,	236,52 euros mensuales.
A los veinticuatro años,	295,67 euros mensuales.
A los veintinueve años,	354,81 euros mensuales.

Se incrementará el 1% para el 2011.

Se incrementará el 1% para el 2012.

Se incrementará el 1% para el 2013.

Cada trabajador cobrará según el tramo de antigüedad que le corresponda, ahora bien, dicha cantidad se verá incrementada en su caso, con la cantidad que le pueda corresponder por aplicación del que se dispone en el artículo 29 del convenio.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE GIRONA 2009-2013

Sección 4

COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

Artículo 23. - Gratificaciones extraordinarias de de verano y Navidad. - Las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación extraordinaria en el mes de julio y otra en Navidad, la primera de ellas hasta al 15 del mes de julio y la segunda antes del 22 de diciembre, por importe de 30 días del salario regulado en el artículo 18 de este convenio y complemento personal de antigüedad correspondiente a aquel período.

Si el tiempo de servicios acreditado por el trabajador en la fecha de la paga fuera inferior al año, aquel recibirá la cantidad proporcional al tiempo trabajado.

Las empresas que se rigen por este convenio podrán, después de un acuerdo mutuo con los representantes legales de los trabajadores, prorratear el importe de las pagas extras en doce mensualidades.

Artículo 24. - Paga de marzo. - Los trabajadores tendrán derecho a recibir una gratificación extraordinaria denominada Paga de marzo (antigua participación en beneficios) por importe de 30 días de salario regulado en el artículo 18 de este convenio y complemento personal de antigüedad.

Esta paga se abonará antes del día 15 de marzo de cada año y se tendrá derecho del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior a aquel en el cual se abona. De esta manera, los trabajadores que a 31 de diciembre lleven menos de un año al servicio de la empresa, tendrán derecho a la parte proporcional correspondiente al tiempo de trabajo.

Las empresas que se rigen por este convenio podrán, después de un acuerdo mutuo con los representantes legales de los trabajadores, prorratear el importe de la paga extra en doce mensualidades.

Ambas partes acuerdan que este cambio de denominación no dará derecho en ningún momento a reclamar ninguna cantidad por el concepto de beneficios.

Sección 5

PAGO POR GASTOS: DIETAS Y QUEBRANTO DE MONEDA

Artículo 25. – Dietas.- La acreditación y pago de les dietas, siempre que la empresa no facilite el alojamiento y comidas al trabajador en substitución de aquellas, se producirá exclusivamente en los desplazamientos del trabajador fuera de su residencia habitual, contabilizándose el tiempo transcurrido desde la salida del trabajador desde su centro de trabajo considerándose como tal, aquel que conste en su contrato de trabajo- hasta su llegada.

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

Nacerá el derecho a la dieta correspondiente a la comida del mediodía cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de su residencia habitual, y en cualquiera caso, cuando la salida del trabajador se efectuó antes de las 13 horas y la llegada después de les 15 horas.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE GIRONA 2009-2013

Nacerá el derecho a la dieta correspondiente a la cena cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de su residencia habitual, y en cualquiera caso, cuando la salida del trabajador se efectúe antes de las 20 horas y la llegada después de las 22 horas. Este margen se amplía entre las 20 horas y las 23 horas exclusivamente respecto a los trabajadores que efectúen servicios regulares de transporte urbano e interurbano, en un radio de hasta a 50 Km. de distancia desde el punto de inicio o el final de la línea asignada.

Nacerá el derecho a la dieta correspondiente a la pernoctación cuando el servicio realizado obligue al trabajador a pernoctar y desayunar fuera de su residencia habitual. La cuantía de las dietas a qué tenga derecho el personal que salga de su residencia a causa del trabajo será igual para todas las categorías profesionales y en función de la siguiente tabla:

	Comida	Cena	Dormir	total
Servicio Regular 2010;	9,20€	9,20€	9,17€	27,57
Servicio Discrecional 2010;				
• Cataluña:	11,30€	11,30€	9,67€	32,27
• España y Andorra:	13,00€	13,00€	16,28€	42,28
• Francia y Portugal:	49,00€ diarios.			
• Resto de países:	55,00€ diarios.			

Los importes en concepto de dieta reflejados en el párrafo anterior mantendrán sus cuantías desde el 1 de Enero del 2010 al 31 de diciembre de 2010.

Posteriormente el incremento de las dietas será, el siguiente:

IPC real del año anterior para el 2011.

IPC real del año anterior para el 2012.

IPC real del año anterior para el 2013.

Respecto a la dieta en el extranjero y también en el resto de dietas de domingos y festivos, cuando se acredite la necesidad de un gasto superior, este será abonado al trabajador que acredite esta necesidad.

26. Quebranto de moneda.

Los cobradores y los taquilleros han de percibir en concepto de quebranto de moneda la cuantía de 2,02 € por día trabajado. Esta cantidad de quebranto de moneda, por su carácter de pago por gastos, no es objeto de cotización a la Seguridad Social.

Este importe se verá incrementado con el IPC real del año anterior para cada uno de los años de la vigencia del presente Convenio:

2011 IPC real año anterior.

2012 IPC real año anterior.

2013 IPC real año anterior.

En referencia a los conductores perceptores este concepto queda incluido en el salario diario del conductor percceptor, tal y como se especifica en el artículo 18, sin perder su naturaleza, sumado al salario.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE GIRONA 2009-2013

Sección 6

ACREDITAMIENTO Y PAGO DE HABERES.

Artículo 27. - acreditación de haberes. El salario que regula el artículo 18 de este convenio para cada una de las categorías profesionales, se abonará por día natural y se deja de percibir en los casos de ausencia al trabajo en los cuales no corresponda el derecho a percibir retribución.

Por el que hace referencia a las situaciones de incapacidad temporal, solo se percibirá la prestación reglamentaria, con la excepción que prevea el artículo 31 del convenio por el supuesto que regula.

Artículo 28. - Pago de haberes. - el pago de los salarios y de los complementos a los que se tengan derecho, como también de los pagos por gastos, se han de efectuar mensualmente y por meses vencidos, sin perjuicio de los adelantos que se pacten en cada caso.

Sección 7

GRATIFICACIONES POR FIDELIDAD / VINCULACIÓN A LA EMPRESA

Artículo 29. – Premio de fidelidad/vinculación - El personal que habiendo pasado de los 60 años permanezca vinculado a la empresa percibirá como compensación a la pérdida del concepto de premio que había en el anterior convenio, una cantidad que percibirá adicionada a la antigüedad que le corresponda, por 15 pagas por año consistente en

Dicho complemento para el 2010 será el siguiente:

Con 10 años de servicio en la empresa	03,84 Euros por cada paga
Con 15 años de servicio en la empresa	06,39 Euros por cada paga
Con 20 años de servicio en la empresa	12,14 Euros por cada paga
Con 25 años de servicio en la empresa	18,52 Euros por cada paga
Con 30 años de servicio en la empresa	23,86 Euros por cada paga
Con 35 años de servicio en la empresa	30,65 Euros por cada paga

Este importe se verá incrementado con el IPC real del año anterior para cada uno de los años de la vigencia del presente Convenio.

2011 IPC real año anterior.

2012 IPC real año anterior.

2013 IPC real año anterior.

Este concepto salarial no será objeto de la correspondiente reducción proporcional de retribuciones por el caso en que el trabajador reduzca su jornada por qué decida acceder a la jubilación progresiva.

A los 65 años, si por cualquiera circunstancia, el trabajador permaneciera trabajando en la empresa, perderá el derecho al cobro de esta cantidad, ya que la misma ha sido establecida precisamente, para estimular la contratación de nuevos trabajadores, mediante el estímulo del acceso progresivo a la jubilación.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE GIRONA 2009-2013

Sección 8

PREVISIONES ESPECÍFICAS EN MATERIA SALARIAL Y REVISIONES SALARIALES

Artículo 30.- Salarios y revisión salarial para el resto de categorías del sector.-

El incremento salarial por a cada año de vigencia del convenio es lo establecido en el Artículo 18 del presente convenio y según lo establecido en las tablas anexas

Se establece una cláusula de revisión automática para la aplicación de los incrementos salariales, con fecha de consolidación y pago de atrasos, si los hubiere, al 1 de enero de cada año, recomendando el pago de los atrasos el mes siguiente a la firma de las tablas correspondientes. En cualquier caso, la obligación de las empresas es el pago de los atrasos el mes siguiente a la publicación de las tablas en los correspondientes Boletines Oficiales.

CAPÍTULO 3. - PRESTACIONES O MEJORAS DE CARÁCTER ASISTENCIAL E INDEMNIZATORIO

Artículo 31. - Complemento a las prestaciones por incapacidad temporal (IT) y accidentes. - En caso de incapacidad temporal por accidente laboral, las empresas complementarán la percepción del productor accidentado hasta al 100 por cien de la base reguladora respectiva en cada caso, durante los primeros sesenta días. A partir del sesenta y uno percibirá las prestaciones reglamentarias.

Durante el período de hospitalización, en caso de enfermedad común, se complementará hasta al 100% de su salario de cotización desde el primer día. Se entenderá como comprendido en este período el tiempo de espera, seguido de hospitalización entendiéndose como tiempo de espera un plazo de tiempo no superior a quince días a partir de la fecha de baja hasta la de internamiento en un centro sanitario, así como el período de recuperación, teniendo que acreditarse a estos extremos por los facultativos correspondientes.

En los casos de enfermedad común, la empresa complementará hasta a el **80%** del salario **de cotización** desde el primer día. En cualquiera momento, la empresa o la representación de los trabajadores, podrán solicitar la inspección médica en estos supuestos.

Si se produce la muerte del trabajador fuera de su residencia habitual a causa del trabajo y por este motivo, los gastos de traslado del cuerpo hasta su domicilio, serán a cargo de la empresa en la cantidad que no cubra las prestaciones establecidas por la Seguridad Social o órgano similar por este concepto.

Artículo 32. - Pólizas. - Las empresas afectadas por este convenio estarán obligadas a tener contratada una póliza de seguro de vida para todos los trabajadores, una de invalidez permanente para la profesión habitual, así como un seguro de incapacidad permanente absoluta para cualquier tipo de trabajo, ateniéndose respecto a todos los supuestos, a la normativa vigente. En todos los supuestos, las causas que los motiven han de ser consecuencia de accidentes de trabajo, o factores motivados por este y su cuantía durante la vigencia del convenio será:

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE GIRONA 2009-2013

30.000 €	Por invalidez permanente absoluta para cualquier tipo de trabajo.
25.000 €	Por muerte.
20.000 €	Por invalidez permanente para la profesión habitual.

Las referidas cantidades se mantendrán en idéntica cuantía durante toda la vigencia del convenio.

Estas cantidades las cobrarán los beneficiarios de las víctimas o accidentados según las normas de la Seguridad Social.

CAPÍTULO 4. JORNADA LABORAL, HORAS ESTRUCTURALES, VACACIONES, TRABAJO EN DIAS FESTIVOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 33. - Jornada de trabajo. - La jornada laboral será de **1.770** horas de trabajo efectivo anual, con una proyección semanal de cuarenta horas, aunque de acuerdo con la normativa específica aplicable, a fin de atender casos de evidente necesidad, se deje la posibilidad de prolongar la jornada.

La jornada de aplicación legal corresponde a seis días de trabajo semanal, aunque que las empresas de acuerdo con los productores interesados, podrán, ya sea en su conjunto, por secciones o a título individual, distribuir la jornada semanal aplicable en cinco días a la semana.

El descanso entre jornada y jornada, por regla general, será de once horas consecutivas, respetándose las disposiciones vigentes en cada momento o los acuerdos entre las partes, o bien de doce horas en caso de descanso interrumpido, tal como establece la normativa comunitaria teniendo que adecuar esta norma a las disposiciones vigentes en cada momento.

Artículo 34. - Horas estructurales. - Se consideren horas estructurales las horas extras que estén motivadas por necesidades del servicio, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o otras circunstancias de carácter estructural, y que se derriben de la naturaleza de la actividad que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las diferentes modalidades de contratación previstas legalmente. El proceso se concretará en el ámbito de la empresa entre la representación legal de los trabajadores y la dirección de esta. Su utilización será completamente voluntaria por parte de los trabajadores, excepto las singularidades establecidas por la legislación vigente.

Artículo 35. - Vacaciones. - Todo el personal al servicio de las empresas que se rijan por este convenio tendrán derecho a la celebración anual de un período máximo de treinta días naturales o la parte proporcional, retribuidos en función del salario real sobre las horas que constituyen su jornada laboral, en cómputo semanal. Este período de vacaciones, que no se iniciará en el día de fiesta semanal del trabajador, podrá ser partido o fraccionado, siempre que haya un acuerdo previo entre la empresa y el trabajador. Las vacaciones se distribuirán de manera rotativa entre los trabajadores de año en año.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE GIRONA 2009-2013

Artículo 36. - Trabajo en días de descanso semanal y días festivos. - En caso de coincidir el **descanso semanal** de un trabajador con un día de fiesta abonable, se le facilitará otro día de descanso o, se abonará de conformidad con el escalado siguiente según la antigüedad del trabajador, para las primeras 6 horas y 40 minutos, El incremento para el año 2010 será:

Sin antigüedad	59,54
3 años	60,74
5 años	61,83
9 años	66,59
14 años	70,22
19 años	73,75
24 años	77,29
29 años	80,93

En el caso de exceder las referidas 6, horas y 40 minutos, el exceso se abonará a precio hora del artículo 19 sin que en ningún caso tenga la consideración de extraordinaria, figurando en nómina sumado al precio correspondiente de la tabla anterior, constituyendo la cuantía resultante la retribución total por el festivo trabajado, sin que se puedan hacer interpretaciones añadidas que vengán a elevar este precio acordado.

Este valor se incrementará con el IPC real del año anterior + 0,50% en los tres siguientes años.

2011 IPC real año anterior + 0,50%.

2012 IPC real año anterior + 0,50%.

2013 IPC real año anterior + 0,50%.

En el seno de cada empresa, entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, se podrá llegar a un acuerdo para abonar un único precio por festivo calculado según el valor ponderado correspondiente a la antigüedad media de la plantilla, sin que en tal supuesto se puedan dar reclamaciones de los que resulten perjudicados por la aplicación de este valor medio.

Artículo 37. - Licencias. - De acuerdo con lo que establece el Estatuto de los trabajadores, el trabajador, con aviso previo y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tipo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio
2. Dos días en los casos de nacimiento de un hijo o de enfermedad grave o muerte de parientes hasta al segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por este motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.
3. Un día por traslado de domicilio habitual.
4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se seguirá el que esta norma disponga con referencia a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE GIRONA 2009-2013

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, la empresa podrá pasar el trabajador afectado a la situación de excedencia que regula el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

En el caso que el trabajador reciba una indemnización por el cumplimiento del deber o del cargo, se le descontará el importe del salario a que tuviera derecho de la empresa.

5. por realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente o convencionalmente.

6. Un día al año por asuntos propios.

7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que hayan de realizarse dentro de la jornada de trabajo.

8. Las trabajadoras, 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 mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso que ambos trabajen.

9. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, hayan de permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta a un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para disfrutar de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 11 de este artículo.

10. A quien por razones de guarda legal tenga a su diligencia directa algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no ejerza una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de esta.

Tendrán el mismo derecho quien precise encargarse de la diligencia directa de un familiar, hasta al segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por si mismo, y que no ejerza una actividad retribuida.

La reducción de jornada prevista en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

11. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en los apartados 8, 9 i 10 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá avisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute en los apartados 8, 9 i 10 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

La modificación de lo que establece el Estatuto de los trabajadores sobre la materia expuesta en este artículo supondrá la modificación del su contenido en el mismo sentido de la modificación que venga.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE GIRONA 2009-2013

CAPÍTULO 5. - PRESTACIONES O MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL

Sección 1

PRIVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN Y MULTAS NO IMPUTABLES AL CONDUCTOR

Artículo 38. - Privación del permiso de conducción y excedencias. - En el caso que a un conductor se le retire por primera vez el permiso de conducir por un tiempo no superior a seis meses, y siempre que esta retirada del permiso se produzca como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa y por cuenta y orden de esta, deberá de ser destinado a otro trabajo en alguno de los servicios de que disponga la empresa y continuará percibiendo el mismo salario de su categoría.

Ante la eventualidad que un conductor, transcurridos doce meses de su anterior suspensión del permiso de conducir, vuelva a ser condenado a una nueva suspensión que también sea de seis meses o inferior, tendrá nuevamente la opción a ocupar un nuevo lugar de trabajo libremente determinado por la empresa, con la categoría de este y retribución de conductor.

En las mismas circunstancias se incluirán los conductores a los cuales les sea retirado el permiso de conducir como consecuencia de ir o venir del trabajo siempre que en este recorrido se den las circunstancias legales que se requieren para su tipificación como accidente "in itinere".

Aquellos trabajadores que contraten una póliza de seguro que cubra la retirada temporal del permiso de conducir necesario para su trabajo en función de su categoría de conductor, y nada más por eso, previa justificación de la contratación de el mencionado seguro, las empresas abonarán el coste de la póliza, de 60,00 euros anuales,

En el caso de que la retirada del carnet de conducir se produjera por cualquiera de los motivos señalados en el párrafo primero, el importe que perciba el trabajador derivado del seguro, siempre y cuando se le mantenga el salario, tendrá la obligación de abonarlo a la empresa.

Igualmente, en el caso de retirada temporal del carné, el trabajador/trabajadora podrá solicitar una excedencia para el tiempo que dure la misma con un límite de dos años , con el derecho al reingreso inmediato una vez recupere el permiso de conducir si quiere conservar el puesto de trabajo.

Artículo 39. - Jubilación anticipada a tiempo parcial y jubilación obligatoria

Con el propósito de fomentar la colocación de trabajador en paro, se establecen las siguientes medidas de estímulo a la contratación mediante el rejuvenecimiento de les plantillas:

1. Se establece la jubilación obligatoria a los 65 años siempre que el trabajador cumpla con los requisitos por causar derecho a pensión.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE GIRONA 2009-2013

2. Cuando se cumplan los requisitos legales establecidos en la Ley 40/2007 de 4 de diciembre, de medidas en materia de seguridad social, las empresas atenderán la petición de todos aquellos trabajadores que manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la jubilación anticipada a partir de los 61 años. Será requisito indispensable tener una antigüedad en la empresa de un mínimo de seis años.

La exigencia de haber cumplido los 61 años de edad se llevará a cabo de forma gradual, según la disposición transitoria decimoséptima apartado 1, del RD legislativo 1/1994 de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

En el caso de que la jubilación solicitada sea la parcial, será necesario para su concesión que entre empresa y trabajador se acuerde previo y por escrito, la forma en qué se trabajará la jornada mínima establecida en la disposición transitoria decimoséptima apartado 3, de la misma Ley.

Sección 2.

ROPA DE TRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 40. - Ropa de trabajo. - El personal de las empresas sujeto a este Convenio tendrá derecho a los uniformes siguientes:

1. Personal de transporte de viajeros, tanto urbanos como interurbanos. Un uniforme de invierno y otro de verano, formado por chaqueta y pantalón, con una duración de dos temporadas por a cada uno. En las zonas que la climatología lo aconseje, podrá substituirse la chaqueta por camisa y corbata. A los efectos del cual se le facilitará al personal dos camisas y dos corbatas por cada dos temporadas. Al personal de inspección se le proporcionará, además en la temporada de invierno, una pieza de abrigo adecuada, con una duración de tres temporadas.

2. Personal de talleres. Dos monos ("granotes") cada año, excepto que por costumbre o normas anteriores tengan derecho a uniforme.

3. Personal administrativo de estaciones y administraciones. Dos chaquetas anualmente.

4. Al personal que trabaje en la carga de baterías se le proveerá de un vestido antiácido cada año, así como un par de botas adecuadas cada año.

5. A los engrasadores y limpia-coches que trabajen en un medio húmedo o graso, se les proveerá de dos monos cada año y de calzado adecuado que los aisle de la humedad.

6. El personal de talleres que trabaje en fosas o lugares que por naturaleza del trabajo obliguen a estar en un ambiente húmedo o graso se les darán dos monos cada año i calzado adecuado. Los mecánicos que se dediquen a trabajos especialmente sucios que produzcan grave deterioramiento a su ropa serán proveídos de dos monos de trabajo cada año. El personal que haya de trabajar a la intemperie se le proveerá de la indumentaria adecuada cuando lo exijan las condiciones meteorológicas. La calidad de los géneros deberá de ser tal que con el uso normal durante el plazo establecido no sufra graves deterioramientos.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE GIRONA 2009-2013

En los casos y en las condiciones indicadas anteriormente, el personal está obligado a llevar los uniformes, la ropa de trabajo, los distintivos y las insignias facilitadas por la empresa. Y durante los plazos establecidos es responsable de su uso correcto y de su deterioro causado por el mal uso que haga, con las posibles responsabilidades que puedan derivarse de estos hechos.

Se respetarán aquellas mejoras que haya en cada empresa. No obstante, las empresas de conformidad con sus trabajadores podrán adecuar los uniformes a sus peculiaridades.

Artículo 41. - Prevención de Riesgos Laborales. - Las partes firmantes de este Convenio, reconocen la importancia que la prevención de riesgos laborales tiene en el sector de transporte de Viajeros por Carretera, siendo un objetivo básico y prioritario la protección de la salud de los trabajadores para evitar y si es posible, controlar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Para conseguirlo habrá que establecer y planificar una acción preventiva tanto en los centros de trabajo como en las empresas, por tal de eliminar los riesgos allá donde se produzcan, para que establezca el más estricto cumplimiento, vigilancia y aplicación de todas las normas de prevención y seguridad vigentes y la adopción de aquellas acciones formativas, organizativas e informativas que sean necesarias para una disminución real de los accidentes de trabajo, a través de su valoración y ordenación en un conjunto coherente de medidas de acción preventiva y adecuada a la naturaleza de los riesgos detectados y su control efectivo.

En todas aquellas materias que afecten a la prevención de la salud y seguridad de los trabajadores de aplicación de las disposiciones contenidas a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (Ley de Prevención de Riesgos Laborales) y disposiciones que regulen su desarrollo normativo.

Las partes firmantes del Convenio velarán por la aplicación y cumplimiento de la normativa vigente.

CAPÍTULO 6. - DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES

Artículo 42. - Derechos sindicales. - Los delegados de personal dispondrán del tiempo necesario, sin pérdida de remuneración, para el cumplimiento de su representatividad hasta un máximo de cuarenta horas mensuales, previa comunicación a la empresa y justificación del tiempo empleado, todo ello de acuerdo con lo previsto en las normas legales. Los delegados de la misma central sindical y de la misma empresa, podrán ceder y acumular cinco horas entre ellos.

Los delegados de los trabajadores dispondrán de las facilidades necesarias para ejercer sus derechos de comunicación a sus representados sobre asuntos de interés directo sindical o laboral, y tendrán un tablón de anuncios.

Los trabajadores y sus delegados podrán hacer uso de su derecho de reunión en locales adecuados que deberá de facilitar la empresa en la medida de sus posibilidades, previa comunicación a esta de la fecha, hora y orden del día, todo ello según determinen las normas legales y fuera de las horas de trabajo.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE GIRONA 2009-2013

Artículo 43. - Canon de negociación. - Las empresas procederán al descuento en los haberes de sus trabajadores del importe de la cuantía de negociación colectiva, cuando estos así lo soliciten por escrito a la empresa: esta cuota será de 36 euros para los trabajadores no afiliados a los sindicatos negociadores.

Artículo 44. - Parejas de hecho. - Todos y cada uno de los beneficios establecidos en el presente convenio, para los matrimonios y/o cónyuges serán de aplicación en los mismos términos a las parejas de hecho. La acreditación y la existencia de las parejas de hecho, se llevarán a término mediante la justificación prevista en cada momento por la normativa vigente.

Artículo 45.- Medidas de fomento de la conciliación de la vida familiar

En esta materia se regirá íntegramente por el contenido de la legislación vigente, hoy contenida en la Ley de conciliación de la vida familiar y la laboral de las personas trabajadoras: Ley 39/1999 de 5 de noviembre.

Artículo 46.- Medidas para la igualdad de género.

La correcta aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres supone no solo una mejora importante en las políticas de igualdad de oportunidades y no discriminación al centro de trabajo, sino que debe ser un elemento de estímulo por mejorar las relaciones laborales, tal y como se muestra en la exposición de motivos de esta. El éxito de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sueltes del compromiso de los poderes públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de sus relaciones entre particulares.

Las empresas de más de 250 trabajadores fomentaran planes de igualdad, previa negociación con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, de acuerdo con lo establecido en la citada Ley Orgánica.

Artículo 47.- Medidas contra la violencia de género.

La empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de los trabajadores/se que lo sufran, los derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, sobre Medidas de Protección Integral contra la violencia de género y dónde se reconocen los siguientes derechos a los trabajadores/se víctimas de violencia de género.

Las empresas y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad hacia lo/la trabajador/a, por tener cura muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, las cuales serán sancionadas en función de la gravedad del hecho.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. - Jubilación. - Las partes que intervienen en la negociación de este Convenio consideran positiva la aplicación de la jubilación a los sesenta y cuatro años y, para ello, se requiere a las empresas y a los trabajadores afectados por este Convenio la utilización del mecanismo legal que establece el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE GIRONA 2009-2013

SEGUNDA. - Pluriocupación. - Las empresas se comprometen a no contratar conductores que presten servicios en jornada completa en una empresa y el contrato de los cuales supondría la situación de pluriocupación. En ningún caso la suma de las dos jornadas podrá suponer que se superen 8 horas diarias.

TERCERA.- Acuerdo sobre despido colectivo y modificación substancial de condiciones de trabajo. - Respecto a los despidos colectivos el período de consultas se establece en treinta días para los casos de empresas que cuente con Comité de empresa y de quince días para aquellas empresas que cuenten con Delegado de personal, a pesar de que haya acuerdo entre las partes anterior a la expiración del plazo.

Dentro del período de consultas cualquiera de las partes podrá plantear ante los mecanismos extrajudiciales de solución de conflictos (Tribunal Laboral de Catalunya) su intervención en mediación, sin que ello signifique la ampliación de la correspondiente resolución de la autoridad laboral competente.

En cualquier caso, el empresario no podrá llevar a término su decisión hasta que haya resuelto la autoridad laboral competente expresamente o por silencio.

Tanto en despidos colectivos como en lo que se refiere a modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo se presentará la documentación correspondiente a las razones que la motiven, ya sean estas económicas, técnicas, de organización o de producción.

En lo que se refiere a la modificación substancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el período de consultas que ha de preceder a la decisión de la modificación establecida en el artículo 41.4 del modificado Estatuto de los trabajadores se establecen veinte días.

CUARTA. – CONDUCTOR PERCEPTOR.

La categoría profesional de conductor se asimila a la de conductor-perceptor.

1.- Conductor perceptor es el operario con carnet de conducir adecuado que lleva a término las funciones señaladas para el conductor y que está obligado a realizar simultáneamente las que son propias del cobrador. Se entenderá como trabajo suyo efectuar la carga y descarga de equipajes y maletas.

2.- Conductor es el operario que, tiene el carnet de conducir adecuado y conocimientos mecánicos de automóviles, probados profesionalmente, conduce autobuses o microbuses de transporte de viajeros, con o sin remolque, ayudando habitualmente al operario de taller cuando no deba realizar trabajo de conductor. Asimismo, dirigirá la carga y descarga del equipaje, mercancías y encargos de su vehículo, siendo el responsable durante el servicio y, si se le exigiera, dando parte diario del servicio efectuado por escrito del estado del vehículo y del consumo del carburante y lubricante, llenando de forma reglamentaria el libro, y si procede, las hojas de ruta. Deberá cubrir el recorrido por el itinerario y en el tiempo previsto.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE GIRONA 2009-2013

3.- Cobrador es el operario que presta sus servicios en coches de uso público de transporte de viajeros y que tiene la función de cobrar billetes, con o sin mecanismos de control automático de viajeros, y tendrá diligencia de los equipajes, mercancías y encargos transportados, formular, la correspondiente hoja de liquidación y formalizar de forma reglamentaria las hojas y libros de ruta. Deberá comportarse con la máxima corrección, y urbanidad con los viajeros. Se encargará en ruta de subir y bajar los equipajes, mercancías y encargos, ayudando al conductor en la reparación de averías y llegados a su destino, se encargará de la limpieza ligera del interior del vehículo, limpieza que no incluye el lavado.

QUINTA. - Viajes libre circulación. -

En el plazo de 6 meses a la firma del Convenio, patronal y sindicatos firmantes, conjuntamente realizarán una reunión con el Servei Territorial de Transports del Departament de Política Territorial y Obras Públicas y con la ATM de Girona, para tratar el tema de los pases de libre circulación para trabajadores del sector y sus familiares.

SEXTA .- Formación y Renovación del CAP (certificado de capacitación profesional)

En la medida en que será necesario organizar la formación dirigida al colectivo de conductores para la obtención y renovación del CAP, según los términos establecidos en el RD. 1032/2007, de 20 de Julio. En el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo, estudiará la repercusión e impacto laboral y buscará una solución satisfactoria para ambas partes.

Con el fin de que la misma goce del consenso necesario, se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes.

SÉPTIMA. -

A partir del 31 de Diciembre de 2013 el valor de les horas será el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

Salario X 15 pagas – (737,30 euros de quebranto de moneda) /1770 horas

Para este cálculo se ha de tener en cuenta lo que dispone el artículo 18 del convenio en que se ha decidido cotizar el concepto quebranto moneda, pero eso no excluye que al efecto de cálculo de les horas se ha de considerar su condición de concepto extrasalarial, motivo por el que debe ser restado del cálculo a razón de dos con cero dos € diarios (2,02 x 365)

En ningún caso se sumará el valor de la antigüedad al considerar las partes que no se puede aceptar un valor diferente de la hora en función de la antigüedad del trabajador. Cuando el trabajo realizado durante la hora comporte la realización de la doble función de conductor perceptor, se añadirá la cuantía de este concepto por día trabajado en cómputo anual dividido también por 1770 horas.

Si este cálculo resultase inferior a los 11,35 € acordados para el año 2013, este valor mínimo es lo que se pagará.

OCTAVA Atrasos:

Los atrasos derivados de este convenio se abonarán dentro del mes siguiente a la publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE GIRONA 2009-2013

ANEXO I

LLAMAMIENTO DE TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS Y COMUNICACIÓN A LA OFICINA DE OCUPACIÓN (ARTÍCULO 6º.5 DEL REAL DECRETO 625/1985, 2 De ABRIL)

El empresario:

Nombre y Apellidos.....
D.N.I.....

Como..... de la empresa.....

N.I.F. Actividad.....

Domicilio y localidad..... núm. S.S. empresa.....

Nombre y domicilio de centro de trabajo.....

Núm. S.S. centro de trabajo.....

A efectos de realizar el llamamiento previsto al convenio comunica.

El trabajador:

Nombre y Apellidos.....

Domicilio y localidad.....

Fecha de nacimiento..... D.N.I.

Núm. Afiliación a la Seguridad Social..... que teniendo usted la condición de trabajador fijo discontinuo de esta empresa, deberá empezar a prestar servicios:

El día..... hasta el día..... fecha, esta última, en la que está previsto que concluyan las actividades para las que fue contratado.

recibí el duplicado, fecha.....

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE GIRONA 2009-2013

DISPOSICIÓN TRANSITÒRIA

Disposición Transitoria 1a. - A los trabajadores que percibieran premios, pluses o complementos personales por vinculación a la empresa, cualquiera, que fuera su denominación, en cuantía superior a la que resulte del nuevo sistema establecido en el artículo 22 del presente convenio, se les respetará a título personal, mientras les resulte más favorable, el derecho a cobrar la cantidad que percibiesen por tal concepto el 31 de diciembre de 2001, se les reconoce como condición más beneficiosa hasta pasar a un nuevo tramo.

Disposición Transitoria 2a. – Se acuerda una paga única no consolidable para compensar las dietas y gastos no cotizables del año 2009, de 150 € abonable en un único pago. Tendrán derecho a la misma todos los trabajadores/as en activo, a la firma del Convenio, y proporcionalmente al tiempo trabajado en el año 2009. Se recomienda el pago de los atrasos el mes siguiente a la firma de las tablas correspondientes. En cualquier caso, la obligación de las empresas es el pago de los atrasos el mes siguiente a la publicación de las tablas en los correspondientes Boletines Oficiales. Las tablas salariales comprendidas entre el 1 de julio y 31 de diciembre de 2009 son las que eran de aplicación entre 1 de enero y 30 de junio de 2009.

Girona: 19 de marzo del 2010.