

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de alzada, ante el Excmo. Sr. Consejero de Innovación, Ciencia y Empresa, en el plazo de un mes contado a partir del día de su notificación, de conformidad con lo establecido en el artículo 107.1 de la Ley 4/1999, de 13 de enero, de modificación de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Sevilla a 8 de agosto de 2006.—El Delegado Provincial, Francisco Álvaro Julio.

11F-12183-P

*Delegación Provincial de Sevilla*  
*Instalación eléctrica*

A los efectos prevenidos en el artículo 125.º del R.D. 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se somete a información pública la petición de autorización de la instalación eléctrica cuyas características principales se señalan a continuación:

Peticionaria: Endesa Distribución Eléctrica, S.L.

Domicilio: Diego Martínez Barrio, 2.

Emplazamiento: Urbanización UE-10, entre calle José Antonio Jenilz Moreno y calle Peligro.

Finalidad de la instalación: Cambio de emplazamiento del Centro de Transformación «Las Moreras» número 17313.

*Línea eléctrica:*

Origen: C.T. Algaba número 17312.

Final: C.T. Las Moreras número 17313 y C.T. número 17319.

Término municipal afectado: Los Palacios y Villafranca (Sevilla).

Tipo: Subterránea.

Longitud en km.: 0,117.

Tensión en servicio: 15 KV.

Conductores: RHZ-1 18/30 KV 150 mm<sup>2</sup>.

*Estación transformadora:*

Tipo: Prefabricado.

Potencia: 630 KVA.

Relación de transformación: 15-20 KV/420-230 V.

Referencia: R.A.T.: 12291.

Expediente: 244056.

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en esta Delegación Provincial, sita en Sevilla, calle Graham Bell número 5, Edificio Rubén Darío 2, 5.ª planta, de lunes a viernes, en horario de 9.00 a 14.00, y formularse al mismo tiempo las alegaciones, por duplicado, que se estimen oportunas, en el plazo de veinte días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

Sevilla a 20 de marzo de 2006.—El Delegado Provincial, Francisco Álvaro Julio.

11F-4764-P

**Consejería de Empleo**

*Delegación Provincial de Sevilla*

Visto el Convenio Colectivo de la empresa FCC y ERS-UTE para la Contrata de Los Palacios y Villafranca (Código: 4104552), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-1-05 al 31-12-07.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (ET), en relación con el art. 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de ins-

cripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero.—Registrar el Convenio Colectivo de la empresa FCC y ERS-UTE para la Contrata de Los Palacios y Villafranca, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-1-05 al 31-12-07.

Segundo.—Remitir el mencionado Convenio al CMAC para su depósito.

Tercero.—Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla, 6 de febrero de 2006.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA  
DEL CONVENIO COLECTIVO

En Los Palacios a 24 de octubre de 2005.

En el día de hoy, en el local situado en Los Palacios, correspondiente a la UTE ERS, S.A. - FCC, S.A., se han reunido las representaciones social y empresarial, y quedan constituidas de la siguiente manera:

Representantes de la empresa:

D. Francisco Cifuentes Santiago.

D. Emilio García Navarro.

D. Rafael Regalón López.

D. Álvaro Mollinedo Gómez-Zorrilla.

Representación social:

D. Miguel Fernández Domínguez.

D. Diego García Cebrión.

D. Manuel Cabrera Alcázar.

Ambas representaciones se reconocen capacidad y legitimación suficiente para negociar el Convenio Colectivo del personal adscrito al servicio que realiza la UTE FCC-ERS mediante concesión del Excmo. Ayuntamiento de Los Palacios, quedando constituida la Comisión Negociadora del mismo de la forma reseñada anteriormente, iniciando la negociación del mismo.

Así, se procede por la parte social a la entrega de la plataforma del futuro Convenio.

A continuación, y tras las oportunas deliberaciones, se han tomado los siguientes

ACUERDOS:

1.º SECRETARIO: La condición de Secretario la ostentará D. Álvaro Mollinedo Gómez-Zorrilla.

2.º ASESORES: Se acepta la asistencia a las negociaciones de un asesor por cada representación

3.º NEGOCIACIONES: El calendario de la negociación queda fijado de la siguiente manera: En cada reunión se fija la siguiente.

Los anteriores acuerdos se han tomado por unanimidad de ambas representaciones.

Tras todo ello se procede a levantar la sesión, las dos representaciones en pleno, y a las 13.00 horas, firmando los asistentes en prueba de conformidad. (Siguen las firmas.)

ACTA FINAL MESA NEGOCIADORA  
DEL CONVENIO COLECTIVO

Representantes de la empresa:

- D. Francisco Cifuentes Santiago.
- D. Emilio García Navarro.
- D. Rafael Regalón López.
- D. Álvaro Mollinedo Gómez-Zorrilla.

Representación social:

- D. José Figueroa Alacid.
- D. Miguel Fernández Domínguez.
- D. Diego García Cebrión.
- D. Manuel Cabrera Alcázar.

En Los Palacios, siendo las 19.00 horas del 19 de diciembre de 2005, reunidas las partes integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del personal adscrito al servicio que realiza la UTE FCC-ERS mediante concesión del Excmo. Ayuntamiento de Los Palacios, con la asistencia de las personas relacionadas anteriormente.

Se llega al acuerdo final en los siguientes términos:

1.º Se aprueba y firma, por unanimidad, el texto del Convenio Colectivo antes citado, siendo su vigencia para los años 2005, 2006 y 2007.

2.º Se acuerda dirigirse a la Autoridad Laboral a efecto de registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo, facultando a D. Rafael Regalón López para que realice las gestiones legales ante los organismos pertinentes, para su registro en el plazo máximo de diez días.

3.º Las partes se reconocen mutuamente capacidad y legitimidad para negociar, aprobar y firmar el referido Convenio Colectivo.

Sin más asuntos que tratar, se dan por finalizadas las negociaciones con los acuerdos antes citados, firmando las partes en prueba de conformidad. (Siguen las firmas.)

CONVENIO COLECTIVO FCC Y ERS UTE PARA LA CONTRATA DE LOS PALACIOS Y VILLAFRANCA PARA LOS AÑOS 2005 2006 Y 2007

Capítulo preliminar. CLÁUSULAS OBLIGACIONALES.

Artículo 1. *Determinación de las partes que lo concertan.*

1. Por la empresa:
2. Por la Sección Sindical de Unión General de Trabajadores. (U.G.T.):
3. Las partes se reconocen capacidad suficiente y legitimidad para negociar y firmar el referido convenio colectivo.

Capítulo I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. El presente Convenio regulará las relaciones laborales de la empresa FCC-ERS UTE con su personal adscrito a los servicios de limpieza viaria, recogida de residuos sólidos urbanos y otros, que tiene concertado con el Excmo. Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.

2. El presente convenio se aplicará a los términos de Los Palacios y Villafranca no pudiendo la empresa trasladar al trabajador a cualquier otro término, excepto acuerdo mutuo con el mismo y previa comunicación al representante de los trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal y prórroga.*

1. La duración del convenio será de tres años, es decir, desde el día 1 de enero del 2005 hasta el 31 de diciembre de 2007, entrando en vigor el día de su firma, si bien los conceptos económicos serán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2005 y se abonarán en una única paga las diferencias retributivas de los conceptos salario base complemento de

categoría y complemento de puesto de trabajo respecto lo que se venía percibiendo en el 2004 por salario base complemento de destino y complemento específico, multiplicado por 14 mensualidades (correspondiente a lo que corresponde por atrasos para el 2005)

El resto de los conceptos y para años siguientes será lo estipulado en tablas anexas.

2. Conforme a lo dispuesto en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio colectivo se prorrogará por períodos anuales si no mediase denuncia expresa por cualquiera de las partes, que deberá formularse con al menos un mes de antelación a la fecha en que finaliza el mismo.

3. Entre la denuncia del presente convenio por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones, no mediará un plazo superior a dos meses.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto normativas como salariales, forman un todo orgánico e indivisible.

2. En el supuesto de que por actos de la Autoridad Laboral competente o, en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese o anulase alguno/os de los artículos del presente Convenio, quedará sin efecto la parte afectada, que volverá a ser negociada por la comisión paritaria, quedando el resto del convenio en vigor.

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

1. La Comisión Paritaria y de seguimiento estará compuesta por cuatro componentes:

- Dos representantes de la empresa, que serán: Rafael Regalón López, Álvaro Mollinedo Gómez-Zorrilla.
- Dos representantes de los trabajadores, que serán: Manuel Cabrera Alcázar, Miguel Fernández Domínguez.

Las atribuciones son las que se indican a continuación:

- a) Interpretación de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de los problemas que se deriven de la aplicación del presente Convenio.
- d) Otras actividades que tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

2. Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia laboral que pueda surgir durante la vigencia del presente Convenio se someterá previamente a informe de la Comisión antes de entablar reclamación contenciosa, administrativa o inicio de procedimiento de huelga.

3. A las reuniones que celebre esta Comisión, podrán asistir, con voz pero sin voto asesores de ambas partes si lo creen oportuno.

4. La Comisión se reunirá mediante petición formal de una de las partes con un mínimo de cinco días de antelación, con indicación expresa del orden del día, y quedará válidamente constituida con la asistencia de al menos dos miembros de cada parte. Los acuerdos que tomen deberán tomarse por decisión favorable y conjunta de ambas partes.

5. Ambas partes acuerdan antes de iniciar cualquier acción o conflicto colectiva o individual asistir a un acto previo de conciliación en Sercla de Sevilla.

Artículo 6. *Remisión.*

En todo lo no estipulado por el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio General del sector.

Capítulo II. RETRIBUCIONES ECONÓMICAS.

Artículo 7. *Salarios y anticipos.*

1. El pago de salarios será por meses vencidos, y se abonará del 1 al 5 de cada mes. Si el día 5 no se ha cobrado, el día 6 se reunirá la Comisión Paritaria para tratar el tema.

2. Todo trabajador de la empresa tendrá derecho a percibir, siempre que lo solicite durante los diez primeros días de cada mes, una cantidad de 300 euros a cuenta de los salarios a percibir en ese mes.

Artículo 8. *Salario base.*

El salario base del personal afecto al presente Convenio es el que se determina para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas. Se abonará en doce mensualidades (las correspondientes a cada mes, incluida vacaciones) más las pagas extras.

Artículo 9. *Complemento categoría.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán mensualmente en concepto de complemento de categoría una remuneración fija en función de la categoría que tiene asignada que ocupa y categoría profesional. Se abonará en doce mensualidades (las correspondientes a cada mes, incluida vacaciones) más las pagas extras.

Artículo 11. *Plus de distancia y transporte.*

1. Es la cantidad que percibirá el trabajador para suplir los gastos ocasionados por el transporte y la distancia que se haya de recorrer desde su domicilio al centro. Su cuantía se fija en las tablas salariales anexas. Su abono será en doce mensualidades.

Artículo 12. *Complemento de puesto de trabajo.*

Los trabajadores afectos a este Convenio percibirán una cantidad mensual en concepto de complemento de puesto de trabajo. Este complemento retribuye el desempeño del puesto de trabajo incluyendo la toxicidad, peligrosidad y penosidad inherentes al mismo, cuya cuantía se fija en las tablas salariales anexas. Se abonará en doce mensualidades (las correspondientes a cada mes, incluida vacaciones) más las pagas extras.

Artículo 13. *Plus de nocturnidad.*

Los trabajadores que trabajen entre las 21 horas y las 6 de la mañana percibirán una cantidad fija por los trabajos realizados durante el mes, cuya cuantía se fija en las tablas salariales anexas. El trabajador que de forma no habitual no realice trabajos nocturnos, cuando los realice se le abonarán las noches trabajadas de forma proporcional a lo estipulado en tablas anexas sobre un cálculo para 24 noches al mes.

Artículo 14. *Plus por trabajos en días festivos.*

Los trabajadores percibirán una cantidad fija mensualmente por trabajos en festivos independientemente de su realización o no, si bien será obligatoria su realización cuando por la actividad normal del trabajo lo requiera.

Cuando al trabajador le coincida el día de descanso con un día festivo trabajado, dentro de los 14 festivos oficiales de la localidad, tendrá derecho a un día más de descanso que deberá descansar lo antes posible y nunca después de 15 días desde que lo realice.

Artículo 15. *Gratificaciones extraordinarias.*

Todos los trabajadores de la plantilla tendrán derecho a dos pagas extraordinarias al año.

1. Paga de Verano. Consistente en 30 días de salario base, complemento de categoría y complemento de puesto de trabajo, que será abonada con la nómina del mes de junio. El devengo será semestral, del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.

2. Paga de Navidad. Consistente en 30 días de salario base, complemento de categoría y complemento de puesto de trabajo que será abonada del 15 al 20 de diciembre. Y el devengo será semestral, del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.

Artículo 16. *Incremento salarial.*

Para el año 2005, se abonarán todos los conceptos retributivos según lo especificado en el artículo 3 del presente convenio. Para el año 2006 y 2007, se incrementarán todos los conceptos retributivos según tablas anexas.

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

Valor hora :

1. Conductor de día: 9,38 euros.
2. Conductor de noche: 10,69 euros.
3. Oficial de 2ª conductor de día: 8,79 euros.
4. Oficial de 2ª conductor de noche: 10,10 euros.
5. Peón de día: 8,5 euros.
6. Peón de noche: 9,52 euros.

Artículo 18. *Personal con capacidad disminuida.*

Los trabajadores declarados con incapacidad disminuida por la seguridad social, tienen derecho a la modificación de las características de su puesto de trabajo o preferencia a ocupar otro de categoría similar o inferior, siempre que las posibilidades de la empresa de reubicarlo lo permitan y adecuado a sus limitaciones, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente. Ello no quedará afectado por el hecho de que el trabajador perciba una prestación económica por incapacidad de un organismo determinado.

Artículo 19. *Categoría profesional.*

La plantilla estará compuesta por las siguientes categorías profesionales:

- Jefe de Servicio.
- Capataz.
- Oficial 1ª Conductor.
- Oficial 2ª Conductor.
- Oficial mecánico.
- Administrativo.
- Peón.

Los puestos no cuantificados en el Anexo se valorarán mediante negociación de la empresa y el representante de los trabajadores, una vez que hayan sido cubiertos.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio venían desempeñando un puesto de trabajo determinado, seguirán desempeñando los mismos.

Los puestos no cuantificados en las tablas salariales Anexas se valorarán mediante negociación de la empresa y el representante de los trabajadores, una vez que hayan sido cubiertos.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio venían desempeñando un puesto de trabajo determinado, seguirán desempeñando los mismos.

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está coligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

*Grupos profesionales:*

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de mandos intermedios.
- Grupos de administrativos.
- Grupo de operarios.

*Definición de grupo y de categorías profesionales:*

Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifica seguidamente.

Estas categorías serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

A. Grupo de Mandos Intermedios.

El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes categorías:

- Jefe de Servicio.
- Capataz.

A.1. Jefe de Servicio. Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, tiene a su cargo capataces y personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

A.2. Capataz. El trabajador que, a las órdenes de un Jefe De Servicio, tiene a su cargo el mando sobre el resto del personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina. Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquel.

#### B. Grupo de Administrativos

Este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales:

- Administrativo.

B.1. Administrativo. Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado al Director Técnico y/o Gerente, realiza trabajos que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

#### C. Grupo de Operarios.

El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes categorías:

- Oficial 1ª Conductor.
- Oficial 2ª Conductor.
- Oficial Mecánico.
- Peón.

C.1. Oficial 1ª Conductor. En posesión del carné de conducir correspondiente y/o específico, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio, y que necesitan carné de conducir específico. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

C.2. Oficial 2ª Conductor. En posesión del carné de conducir estándar de vehículos, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que la máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de máquinas específicas propias del servicio de limpieza viaria, tales como barredoras y baldeadoras así como otras que no necesitan carné de conducir específico. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

C.3. Oficial Mecánico. Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

C.4. Peón. Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

#### Artículo 20. Trabajos de superior categoría.

1. El personal que realice meramente las funciones de un puesto de trabajo de superior categoría, devengará las retri-

buciones correspondientes a la categoría circunstancialmente ejercida, durante el tiempo que dure esta sustitución, debiendo ser abonada en nómina como trabajos de superior categoría.

2. El delegado de personal será informado por escrito de dichas situaciones.

3. A la hora de ascender de categoría, tendrá preferencia el trabajador que lleve más tiempo realizando trabajos de superior categoría y se tendrán en cuenta la antigüedad en la empresa.

#### Capítulo III. JORNADAS, VACACIONES Y LICENCIAS.

##### Artículo 21. Jornada laboral.

Se establece una jornada fijada según se especifica:

- Año 2005: 40 horas semanales.
- Año 2006: 39 horas semanales.
- Año 2007: 38 horas semanales.

1. Este horario se repartirá en 6 jornadas semanales, con el respectivo día de descanso. Dicho día de descanso se dará dependiendo de las necesidades del servicio, dentro de la semana de trabajo articulando un sistema, de forma que permita que los trabajadores puedan descansar el mismo número de fines de semanas al año salvo excepciones cuando sea por necesidades puntuales del servicio. Este cuadrante deberá estar expuesto al principio de cada mes a fin de que todos los trabajadores sepan su jornada laboral en dicho mes.

3. Las jornadas serán ininterrumpidas de mañana, tarde o noche, siendo par el personal a tiempo completo de 6 horas y 30 minutos para el año 2006 y 6 horas y 20 minutos para el 2007. Dentro de dicha jornada, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un descanso de 20 minutos en concepto de bocadillo, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

4. Entre una jornada de trabajo y la siguiente deberá haber un mínimo de 12 horas consecutivas de descanso

##### Artículo 22. Vacaciones.

1. Las vacaciones serán de 31 días naturales. El período de vacaciones anuales serán entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, salvo excepciones.

En caso de que por necesidades del servicio el trabajador no pudiera disfrutar el mes de vacaciones en el periodo vacacional señalado se elaborara un cuadrante para que al menos todo el personal disfrute de 15 días como mínimo en estas fechas

2. La retribución será según tablas

3. De enero a marzo del año en que se deban disfrutar las vacaciones se confeccionará el calendario de vacaciones, con un mínimo de 2 meses de antelación al inicio de las mismas.

4. En el supuesto de haber completado los años de servicio efectivo en la empresa que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones adicionales:

- Quince años de servicio: 1 día hábil.
- Veinte años de servicio: 2 días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: 3 días hábiles.
- Treinta años de servicio: 4 días hábiles.

5. En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el 15 de enero siguiente.

6. El periodo vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero siguiente, si bien, preferentemente, deberá concentrarse en los meses de junio a septiembre. Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en periodos mínimos de siete días consecutivos, de conformidad con la planificación efectuada por cada Servicio.

7. En caso de que el trabajador una vez conocida la fecha de las vacaciones, este no pudiera disfrutarlas por estar

de baja en ILT, por cualquier causa, disfrutará estas en otro periodo antes del 15 de enero del año siguiente.

**Artículo 23. Licencias retribuidas.**

Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos en los siguientes casos:

Primero. Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público: 16 días naturales.

Segundo. Por matrimonio de hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos : 1 día si es dentro de la provincia, y 2 días si es fuera de la misma.

Tercero. Por nacimiento adopción o acogimiento, pre-adoptivo o permanente, de hijos o hijas, tres días hábiles si el hecho se produce en la misma localidad, o cinco días, si tiene lugar fuera de la localidad de residencia del personal.. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada, podrán disfrutar de un permiso sin retribuir de hasta tres meses de duración.

Cuarto. Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de familiares dentro del primer grado de parentesco por afinidad o consanguinidad: 3 días hábiles, cuando el suceso se produzca dentro de la provincia, y 5 días hábiles cuando el suceso se produzca fuera de la misma.

Quinto. Cuando los afectados sean familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 2 días hábiles si el suceso se produce dentro de la provincia, y 4 días hábiles si el suceso se produce fuera de la provincia de residencia.

Sexto. Cuando los afectados fueran familiares dentro del tercer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 1 días si el suceso se produce dentro de la provincia, y 3 días hábiles si el suceso se produce fuera de la provincia de residencia.

**GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD TITULAR/CÓNYUGE**

PRIMER GRADO	Padres	Suegros	Hijos	Yerno/Nuera
SEGUNDO GRADO	Abuelos	Hermanos	Cuñados	Nietos
TERCER GRADO	Bisabuelos	Tíos	Sobrinos	Biznietos
CUARTO GRADO	Primos			

Séptimo. Por traslado de domicilio: dos días naturales.

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

Noveno. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, el tiempo indispensable

Décimo. Hasta 6 días laborables de cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. El trabajador podrá distribuir dichos días a su conveniencia y respetando siempre las necesidades del servicio. Se podrán disfrutar hasta el 15 de enero del año siguiente.

Undécimo. Los días 24 y 31 de diciembre el trabajador que tuviera que realizar los servicios en dichos días, estos servicios se harán en un horario especial a fin de que el trabajador pueda estar con su familia en los horarios normales de celebración durante las cenas de Navidad y Fin de Año.

El día 3 de noviembre, día de San Martín de Porres, Patrón del sector, se considerara festivo y, la empresa organizará por su cuenta una comida de convivencia para todos los trabajadores.

Duodécimo. Por asistencia a médicos y especialistas, el día de la visita, siempre que coincida dentro de su jornada de trabajo y durante el tiempo indispensable

**Artículo 24. Excedencia.**

Las excedencias se realizaran conforme a lo establecido y reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y lo recogido en el convenio del sector así como en la legislación vigente.

**Artículo 25. Normativa común para todas las excedencias.**

Las solicitudes de excedencia deberán ser resueltas por la empresa en un plazo máximo de 30 días.

**Capítulo IV. MEJORAS SOCIALES.**

**Artículo 26. Anticipos reintegrables.**

1. Todos los trabajadores tendrán derecho a un anticipo reintegrable de hasta un máximo de 1.200 euros. Su devolución se hará a razón de 12 mensualidades iguales. Para cualquier otra cantidad, el trabajador se dirigirá al delegado sindical, a fin de que éste sea el que negocie la concesión de dicho anticipo, así como las condiciones del mismo con la empresa. Se dará el los quince días siguientes a la solicitud, salvo excepciones, y no se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta que no sea reintegrado en su totalidad el anterior.

2. Todo lo dicho en este punto queda supeditado a que el contrato del trabajador sea como mínimo de un año. Si el contrato es inferior se hablará proporcionalmente de otras cantidades, según la duración del mismo.

**Artículo 27. Seguro de vida.**

La empresa contratara un seguro de vida colectivo que cubrirá los riesgos de muerte o invalidez en cualquiera de sus grados derivadas de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional, garantizando individualmente un capital de 20.000 euros. En todo caso, la empresa se obliga al pago de la citada cantidad en caso de que esta no se hiciera efectiva por la compañía aseguradora. Esta póliza entrara en vigor a partir del 1 de enero de 2006.

**Artículo 28. Complemento durante la incapacidad temporal.**

Desde el primer día en que el trabajador sea dado de baja por accidente de trabajo, enfermedad profesional o incapacidad laboral transitoria por intervención quirúrgica y en este ultimo caso solo el tiempo que dure la hospitalización la empresa complementará las prestaciones obligatorias hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones, sin ser penalizadas las pagas extraordinarias, hasta 12 meses prorrogables hasta otros 6 meses, procediendo en estos casos a realizar las gestiones oportunas para su jubilación anticipada.

**Artículo 29. Garantías.**

1. Por la empresa se designará, a su cargo, la defensa del trabajador que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las cotas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe. Y, asimismo, salvo renuncia expresa del propio interesado o ser la empresa la demandante.

2. La empresa garantizará la adscripción del trabajador que preste su servicio como conductor, a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, al mismo tiempo que le garantizará su categoría profesional y salario, en caso de retirada temporal o definitiva del carné de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones, y no se aprecie culpa, dolo, o negligencia o mala fe del trabajador.

3. Ayudas. Se establece una ayuda para prótesis de cualquier tipo que haya sido previamente prescrita, por facultativo competente, al trabajador o familiar con derecho a asistencia médica y farmacéutica a cargo de él, con las normas siguientes:

- Prótesis y gafas. Los trabajadores que por prescripción facultativa y previa presentación del justificante de la receta médica y factura, recibirán siempre y cuando estos gastos no sean cubiertos por la seguridad social, el valor de las prótesis indicadas hasta un tope máximo de 100 euros por año por cada beneficiario. Esta ayuda será abonada a la presentación de las facturas correspondientes.
- Ayuda para disminuido. Ayuda básica mensual consistente en el abono de la cantidad de 60 euros mensuales

por cada hijo a cargo del trabajador afectado por una minusvalía física o psíquica en grado igual o superior al 65%. La determinación del grado de minusvalía deberá acreditarse por el trabajador interesado, mediante certificado expedido por el órgano competente del Servicio Andaluz de Salud (S.A.S.) u órgano competente

#### Artículo 30. *Vestuario.*

1. La empresa proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto y la función que se realice, así como calzado. Se establece con carácter general una periodicidad de entrega para los uniformes de verano de mayo a junio, y para los de invierno de septiembre a octubre.

2. Se establece la obligatoriedad de utilizar el uniforme de trabajo como norma de disciplina, y no se permitirá realizar las tareas propias del puesto si no se está uniformado. A todos los efectos, el uniforme de trabajo será considerado como herramienta de trabajo cuando afecte a las condiciones de seguridad e higiene del desempeño del puesto de trabajo. El vestuario será el siguiente:

- VERANO. 2 camisas de manga corta, un pantalón y unas zapatillas
- INVIERNO. 2 camisas de manga larga, un pantalón, una chaquetilla, un jersey y unas zapatillas. (Para los conductores deberán ser flexibles adecuadas a su trabajo). Un anorak cada dos años. Un traje de agua cada dos años y botas de agua ligeras cada dos años.

3. Todas las prendas de trabajo irán provistas de reflectantes.

4. Todo lo previsto en materia de Seguridad e Higiene que no esté contemplado en el presente convenio, se regirá por lo regulado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Y lo establecido en las leyes de seguridad vial ,trafico etc.

#### Capítulo V. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

##### Artículo 31. *Subrogación del personal.*

Serán de aplicación obligatoria los artículos 49, 50, 51, 52 y 53 del Convenio General del Sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado. Así como el 44 del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 32. *Condiciones más beneficiosas.*

Se estará conforme a lo dispuesto en el artículo 12 del Convenio Colectivo del sector de la limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, según resolución del 12 de febrero de 1996 de la Dirección General de Trabajo, y publicada en el B.O.E. núm. 58, de 7 de marzo de 1996, al que nos remitimos, y además cualquier empresa o entidad pública adjudicataria de este servicio público, deberá respetar las condiciones más beneficiosas que a título personal o colectivo estuviesen disfrutando los trabajadores en virtud de Convenio, contrato individual o pacto.

Las retribuciones y demás condiciones laborales pactadas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, contempladas en condiciones homogéneas, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas. Los aumentos de retribuciones u otras mejoras en las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en este convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones o nuevas condiciones laborales en computo anual por conceptos homogéneos, superen las pactadas en este. En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose en los términos formas y condiciones pactadas.

##### Artículo 33. *Contratación.*

1. Los contratos de trabajo serán visados por la oficina de empleo y presentados en dicho organismo para su diligenciamiento, siendo devueltos dos ejemplares, uno para la empresa y otro para el trabajador.

2. Dentro de los 15 días siguientes a la fecha de la salida de la oficina de empleo correspondiente, la empresa deberá entregar al trabajador, copia diligenciada del mencionado contrato. El incumplimiento de dicho requisito será considerado como infracción a la normativa laboral vigente.

3. Las modalidades de contratación se realizarán de conformidad con lo regulado en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse y nunca a través de empresas de trabajo temporal.

4. De todo lo expuesto en el apartado se dará cumplida comunicación a los representantes de los trabajadores, con la antelación adecuada.

##### Artículo 34. *Mantenimiento de los trabajadores adheridos al servicio de limpieza pública.*

1. Los trabajadores acogidos a este Convenio prestarán sus servicios dentro del término municipal de Los Palacios y Villafranca, salvo mutuo acuerdo entre trabajador y empresa y previa comunicación al representante de los trabajadores (delegado-representante).

2. Si el trabajador resultase perjudicado por una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho, dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y a percibir una indemnización de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, y con un máximo de doce meses o lo que establezca la legislación vigente en este tema, acogiéndose el trabajador a la más favorable.

##### Artículo 35. *Ingresos y ascensos.*

1. A la hora de ascender de categoría, tendrá preferencia el trabajador que lleve más tiempo realizando trabajos de superior categoría y se tendrá en cuenta y valorará la antigüedad en la empresa.

2. Los ingresos, siempre que sea posible, se podrán tener en cuenta a aquellos trabajadores que vienen realizando habitualmente las labores como contratados durante las vacaciones, accidentes, enfermedad, etc

De todo ello se informará al delegado de personal.

##### Artículo 36. *Vacantes.*

1. La Empresa vendrá obligada a cubrir los puestos de trabajo según necesidades que en cada momento requiera para los mantenimientos, limpieza de calles, plazas, y recogida de residuos sólidos, con los trabajadores de la plantilla. Asimismo, por razones de edad, condiciones físicas u otras que se dieran en la relación laboral, previo el informe correspondiente del facultativo de la Seguridad Social, se adaptará el puesto de trabajo que, con arreglo a dicho informe, le resultase al trabajador más idóneo, dentro de los existentes en plantilla.

2. La comisión laboral estudiará la necesidad del personal ante la ampliación de servicios que se produzcan en el casco urbano y su periferia, así como, por los servicios que se puedan producir.

#### Capítulo VI. SALUD LABORAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

##### Artículo 37. *Salud laboral y seguridad en el trabajo*

El presente Capítulo se considerará complementado por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de «Prevención de riesgos laborales» al tener esta carácter de norma mínima de Derecho necesario; entre lo establecido por este artículo y lo establecido por la Ley, se entiende que primará las disposiciones que se consideren más favorables.

##### Artículo 38. *Vigilancia de la salud. Riesgos especiales.*

###### A) Vigilancia de la salud/reconocimientos médicos.

1. La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionado con su estado de salud.

3. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

4. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las Autoridades Sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse a la empresa o a otras personas sin el consentimiento expreso del trabajador.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Independientemente de los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo, el trabajador tendrá derecho a:

a) Un reconocimiento médico anual, en horas de trabajo, de cuyo resultado deberá dársele conocimiento. Así mismo, todo trabajador tendrá derecho a solicitar la vacunación contra enfermedades infectocontagiosas debido a la naturaleza del trabajo, siempre y cuando los servicios médicos de empresa o prevención así lo determinen

b) El trabajador que así lo solicite tendrá derecho a pasar una revisión oftalmológica cada 12 meses.

c) Además del reconocimiento anual, a los trabajadores mayores de 40 años se les realizará, con carácter voluntario, un examen cardiovascular.

#### B) Protección de la maternidad.

1. La trabajadora embarazada o en período de lactancia, tendrá derecho a su protección o la del feto, contra agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir en su salud o la del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgos específicos a través de la valoración de riesgos dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos nocturnos o a turnos.

2. La empresa determinará, previa consulta con las organizaciones sindicales, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

4. Cuando la adaptación del puesto de trabajo que normalmente ocupa no fuese posible mediante certificación de los servicios médicos podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de sus retribuciones de su puesto de origen.

5. Será optativa la realización de trabajos nocturnos a partir del sexto mes de embarazo, y de horas extraordinarias a partir del cuarto mes.

Artículo 39. *Principios programáticos y normas específicas.*

1. Con independencia de observarse las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo establecidas en la legislación vigente sobre la materia, por la empresa y los representantes de los trabajadores de la misma, se establecen los siguientes principios programáticos y normas específicas:

2. El medio ambiente de trabajo debe ser satisfactorio, teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y de los progresos sociales y técnicos asumidos por la Sociedad. Las condiciones de trabajo deben adaptarse a las actitudes físicas y mentales del trabajador. Debe hacerse un esfuerzo para organizar el trabajo de tal forma que el trabajador a su vez, pueda influir en las condiciones de trabajo.

3. La empresa realizará estudios periódicos del medio ambiente laboral cuando el resultado de la valoración de riesgos lo haga necesario. Para la realización de estos estudios, ambas partes podrán acudir al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, a sus Gabinetes Provinciales o a los centros transfe-

ridos a las Comunidades Autónomas, o al Servicio de Prevención.

4. El resultado de los estudios del medio ambiente de trabajo contenido en el párrafo anterior, servirá para confeccionar un plan de actuación para la mejora de las condiciones de trabajo, basado en un mapa de riesgos de la empresa que ayude a establecer unas prioridades de intervención. Dicho plan de actuaciones irá acompañado de un calendario de cumplimiento de mejoras que será aprobado y seguido por el Delegado de Prevención y la Sección Sindical.

5. En lo referente a la existencia de Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, tanto de carácter global, como en los distintos centros de trabajo así como de los Delegados de Prevención, su número, composición y competencias, el Acuerdo remite expresamente a las disposiciones legales sobre la materia.

6. Los Comités y Delegados de Prevención de Seguridad y Salud en el trabajo gozarán de los siguientes derechos y competencias:

a) Recibir toda la información sobre los riesgos que afecten a la salud laboral y seguridad de los trabajadores.

b) Promoverán investigaciones sobre medio ambiente de trabajo para lo que podrán recabar el asesoramiento de expertos de Organismos Oficiales y los Sindicatos.

c) Velar por la calidad, obligatoriedad y realización periódica de los reconocimientos médicos.

d) Efectuar análisis y toma de datos para determinar las condiciones laborales.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo, asimismo podrán adoptar las medidas oportunas preventivas que se consideren dentro de sus competencias, siempre que así lo decida.

f) En caso de riesgos graves e inminentes se estará a lo estipulado para estos casos en la ley de riesgos laborales y otras...

9. Gozarán de hasta 20 horas para el desempeño de su actividad los miembros del Comité de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo y de veinte horas los Delegados de Prevención en el caso de que no sean Delegados de Personal, en ambos casos, tendrán los mismos derechos y garantías que los mencionados Delegados de Personal.

10. Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de Seguridad e Higiene, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda de la salud laboral mediante cursillos, etc., pudiendo ser impartidas las actividades formativas por expertos de la empresa del Ayuntamiento, de Organismos Oficiales y de los Sindicatos más representativos.

11. En todos los centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto, velando por todo ello el Comité de Salud Laboral y Seguridad. Asimismo, todos los camiones del servicio deberán estar provistos de un botiquín de primeros auxilios, del que se hará responsable el conductor, tanto de su mantenimiento como de su control.

12. Se realizarán cuantas gestiones sean necesarias que hagan accesibles los locales y puestos de trabajo, a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas.

#### Capítulo VII. FALTAS Y SANCIONES.

##### Artículo 40. *Régimen disciplinario.*

En materia de régimen disciplinario este Convenio se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Y en el convenio general del sector

#### Capítulo VIII. ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA.

##### Artículo 41. *Acción sindical en la empresa.*

El ejercicio de la acción sindical en la empresa se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza. Ningún trabajador podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical.

Artículo 42. *Delegados y Comité de Empresa.*

1. Es el órgano representativo de los trabajadores, sin perjuicio de la representación que corresponde a las secciones sindicales respecto de sus propios afiliados.

2. Será elegido según marque la legislación vigente y sus funciones son las que a continuación se desarrollan:

a) Conocer el presupuesto y sus anexos, y recibir información, que se le facilitará trimestralmente, sobre la política de personal de la empresa.

b) Recibir copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito, y la notificación de las prorrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

c) Emitir informes, con carácter previo a la consideración de la empresa, sobre todas las cuestiones que se puedan suscitar relacionadas con el personal y especialmente sobre las siguientes materias:

1. Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de los puestos de trabajos o de sus ocupantes. Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
2. Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
3. Planes de formación del personal.
4. Implantación y revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
5. Ascensos y carrera profesional.
6. Ofertas de empleo, así como las bases de las convocatorias o concursos.

d) Ser informado de todos los expedientes abiertos, así como de todas las sanciones impuestas.

e) Ejercer el derecho a la libre información a sus representantes.

f) Todas aquellas otras que le confieran las leyes en vigor.

g) El delegado de personal o miembros del comité de empresa Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores, dispondrá de un crédito horario de 20 horas retribuidas mensuales

3. Se dispondrá de un tablón de anuncios para la inserción de la información sindical. Que facilitara la empresa.

Artículo 43. *Garantías y derechos.*

1. Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de personal, como representantes legítimos de los trabajadores, dispondrán en el ejercicio de su función representativa las siguientes garantías y derechos previstos en la legislación vigente y entre ellas:

a) Acceso y libre circulación por las dependencias de la empresa, sin que entorpezca el normal funcionamiento de las mismas.

b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refiera a cuestiones profesionales o sindicales.

c) Ser oídos en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos los trabajadores.

d) No ser trasladado ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Así mismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

2. El delegado de personal y miembros del comité de empresa es el único órgano representativo unitario del conjunto de los trabajadores laborales y como tal, órgano de encuentro de las diversas tendencias sindicales existentes en la empresa, sin perjuicio de las competencias que corresponden a las organizaciones sindicales.

3. Sin perjuicio de las formas de representación establecidas en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical, los Trabajadores laborales tendrán derecho a constituir un Comité de Empresa, que será órgano específico de representación de los mismos.

4. Emitir informe, a solicitud de la empresa, sobre las siguientes materias:

a) Traslados total o parcial de las instalaciones.

b) Planes de formación de personal.

c) Implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.

5. Conocer, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.

6. Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

7. Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo, asegurando el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el Centro, advirtiendo a la Empresa de las posibles infracciones y formulando, en su caso, cuantas reclamaciones fuesen necesarias para su cumplimiento.

8. Colaborar con la empresa para seguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

9. Ser informados de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores y especialmente a aquellos que pudiesen adoptarse sobre reestructuración de plantilla.

10. Todas las sanciones que por falta grave o muy grave vayan a imponerse a cualquier trabajador serán notificadas con carácter previo al delegado de personal y a la Sección Sindical a la que esté afiliado el mismo, quienes remitirán informe preceptivo, en el plazo de cinco días, previa a la adopción de la Resolución por parte de la empresa.

11. Los trabajadores que resulten afectados por la incoación de un expediente disciplinario podrán ser acompañados en sus actuaciones por el delegado de personal y miembro de la Sección Sindical a la que pertenezca y que lo solicite.

12. Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente sin más requisitos que la comunicación previa a la Empresa.

13. Corresponde al delegado de personal, colegiadamente, legitimación para iniciar como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos, ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

14. Deberá ser informado de las contrataciones de personal que se vayan a realizar

15. El delegado de personal/ miembros del comité de empresa, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas que la empresa señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato.

16. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la empresa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la empresa o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

17. Ser oído el delegado de personal/miembros del comité de empresa en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

18. No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

Artículo 44. *Secciones Sindicales.*

Los trabajadores asociados a un Sindicato podrán constituirse en secciones sindicales en virtud de lo establecido en la ley orgánica de libertad sindical.

Artículo 45. *Asambleas Generales.*

1. Los representantes de los trabajadores podrán convocar asambleas de carácter general y serán responsables de las mismas, siendo esta Asamblea la encargada de aprobar definitivamente el presente Convenio o sus posibles modificaciones, para su posterior firma por la empresa y los representantes sindicales.

2. Las asambleas de trabajadores se celebrarán con carácter general en las dependencias de la empresa, o en un lugar adecuado que se pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores o de los convocantes de la asamblea.

3. A los efectos de convocatoria de las Asambleas Generales, bastará ponerlo en conocimiento de la empresa, cumpliendo los siguientes requisitos:

- Comunicarlo con una antelación de 48 horas, salvo casos urgentes.
- Señalar día, hora y lugar de celebración.
- Remitir el orden del día.

Dichas asambleas tendrá lugar preferentemente al inicio o antes de la finalización de la jornada de trabajo, con un tope de 25 horas anuales.

4. Cuando por trabajarse a turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio de alteración en el normal desarrollo de los servicios, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechada el día de la primera.

*Disposición adicional:*

Todo lo no recogido por este convenio le será de aplicación en sus diferentes ámbitos lo establecido en el convenio del sector, así como las mejoras que pudiesen establecer las leyes de aplicación a cada caso.

**ANEXO Nº 1. TABLAS SALARIALES AÑOS 2.005 , 2.006 Y 2.007**

**Salarios 2.005**

	Salario Base	C. Categoría	C.P. Trabajo	Festivo	Nocturnidad		Total Mes	Vacaciones	Extras	Total
Jefe de Servicio	553,32	498,00	740,00	66,11	0,00		1.857,43	1.791,32	1.791,32	25.805,69
Oficial 1º Conductor Día	553,32	339,24	416,00	66,11	0,00		1.374,67	1.308,56	1.308,56	19.047,05
Oficial 1º Conductor Noche	553,32	339,24	416,00	66,11	199,08		1.573,75	1.308,56	1.308,56	21.236,93
Oficial 1º Mecánico Día	553,32	339,24	416,00	66,11	0,00		1.374,67	1.308,56	1.308,56	19.047,05
Oficial 1º Mecánico Noche	553,32	339,24	416,00	66,11	199,08		1.573,75	1.308,56	1.308,56	21.236,93
Oficial 2º Conductor Día	553,32	295,69	369,85	66,11	0,00		1.284,97	1.218,86	1.218,86	17.791,25
Oficial 2º Conductor Noche	553,32	295,69	369,85	66,11	199,08		1.484,05	1.218,86	1.218,86	19.981,13
Peón Día	553,32	295,69	282,30	66,11	0,00		1.197,42	1.131,31	1.131,31	16.565,55
Peón Noche	553,32	295,69	282,30	66,11	199,08		1.396,50	1.131,31	1.131,31	18.755,43

**Salarios 2.006**

	Salario Base	C. Categoría	C.P. Trabajo	Festivo	Nocturnidad	Transporte	Total Mes	Vacaciones	Extras	Total
Jefe de Servicio	568,26	511,45	759,98	74,95	0,00	45,00	1.959,64	1.839,69	1.839,69	27.075,05
Oficial 1º Conductor Día	568,26	348,40	427,23	74,95	0,00	45,00	1.463,84	1.343,89	1.343,89	20.133,93
Oficial 1º Conductor Noche	568,26	348,40	427,23	74,95	204,46	45,00	1.668,30	1.343,89	1.343,89	22.382,93
Oficial 1º Mecánico Día	568,26	348,40	427,23	74,95	0,00	45,00	1.463,84	1.343,89	1.343,89	20.133,93
Oficial 1º Mecánico Noche	568,26	348,40	427,23	74,95	204,46	45,00	1.668,30	1.343,89	1.343,89	22.382,93
Oficial 2º Conductor Día	568,26	303,67	379,84	74,95	0,00	45,00	1.371,72	1.251,77	1.251,77	18.844,22
Oficial 2º Conductor Noche	568,26	303,67	379,84	74,95	204,46	45,00	1.576,17	1.251,77	1.251,77	21.093,23
Peón Día	568,26	303,67	289,92	74,95	0,00	45,00	1.281,81	1.161,86	1.161,86	17.585,43
Peón Noche	568,26	303,67	289,92	74,95	204,46	45,00	1.486,26	1.161,86	1.161,86	19.834,43

**Salarios 2.007**

	Salario Base	C. Categoría	C.P. Trabajo	Festivo	Nocturnidad	Transporte	Total Mes	Vacaciones	Extras	Total
Jefe de Servicio	583,60	525,26	780,50	74,95	0,00	45,00	2.009,31	1.889,36	1.889,36	27.770,45
Oficial 1º Conductor Día	583,60	357,81	438,77	76,97	0,00	46,22	1.503,36	1.380,18	1.380,18	20.677,54
Oficial 1º Conductor Noche	583,60	357,81	438,77	76,97	209,98	46,22	1.713,34	1.380,18	1.380,18	22.987,27
Oficial 1º Mecánico Día	583,60	357,81	438,77	76,97	0,00	46,22	1.503,36	1.380,18	1.380,18	20.677,54
Oficial 1º Mecánico Noche	583,60	357,81	438,77	76,97	209,98	46,22	1.713,34	1.380,18	1.380,18	22.987,27
Oficial 2º Conductor Día	583,60	311,87	390,09	76,97	0,00	46,22	1.408,76	1.285,57	1.285,57	19.353,01
Oficial 2º Conductor Noche	583,60	311,87	390,09	76,97	209,98	46,22	1.618,73	1.285,57	1.285,57	21.662,74
Peón Día	583,60	311,87	297,75	76,97	0,00	46,22	1.316,41	1.193,23	1.193,23	18.060,23
Peón Noche	583,60	311,87	297,75	76,97	209,98	46,22	1.526,39	1.193,23	1.193,23	20.369,96

9D-2139

*Delegación Provincial de Sevilla*

Visto el Convenio Colectivo del Sector de Transporte Interurbano de Viajeros en Autobuses de la provincia de Sevilla (código 4100215), suscrito por la Asociación Patronal Fandabús y las centrales sindicales UGT y CC.OO., como representación social, con vigencia desde el 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2007.

Visto lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el artículo 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo

establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la Autoridad Laboral a los sólo efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión para su depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el artículo 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo del Sector de Transporte Interurbano de Viajeros en Autobuses de la provincia de Sevilla, suscrito por la Asociación Patronal Fandabús y las centrales sindicales UGT y CC.OO., como representación social, con vigencia desde el 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2007.

Segundo: Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero: Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto: Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 19 de julio de 2006.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

#### ACTA FINAL

##### *Representación empresarial:*

Don Luis Martín Navarro.  
Don Francisco Millán Vidales.  
Don Francisco Sánchez Quintana.  
Don José María Rodríguez Flores.  
Don Juan Carlos García Argente.  
Don César Falcón Mellado.

##### *Asesores:*

Don Antonio Olmedo Fernández.  
Don Francisco Pina Domínguez.

##### *Representación trabajadores:*

Por U.G.T.:  
Don José Escribano Montilla.  
Don Gabriel Castro Márquez.  
Don José Quende Llanes.

##### *Asesores:*

Don José Romero Vázquez.  
Don Rafael García Serrano.

Por CC.OO.:

Don Juan Reina Parrón.  
Don Joaquín Toledo Ocaña.  
Don Antonio Giraldo Puerto.

##### *Asesores:*

Don Santiago Soto Vázquez.  
Don Francisco Larios González.

##### *Secretario:*

Don Manuel Pina Pérez.

En la ciudad de Sevilla, siendo las dieciocho horas del día siete de junio de dos mil seis, en los locales de U.G.T., se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Provincial del Transporte de Viajeros en Autobús de la provincia de Sevilla para firmar el texto definitivo del precitado convenio, una vez terminadas con éxito las negociaciones del mismo.

Asimismo, se autoriza expresamente a don Manuel Pina Pérez para la presentación del presente Convenio al Registro correspondiente, así como para la publicación y registro del texto hoy firmado y que se acompaña al presente acta final.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES INTERURBANOS DE VIAJEROS EN AUTOBUSES DE LA PROVINCIA DE SEVILLA.

##### Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las empresas de líneas regulares y discrecionales de transportes

interurbanos de viajeros en autobuses de la provincia de Sevilla y sus trabajadores, salvo aquellas empresas que tengan Convenio propio.

##### Artículo 2.º *Vigencia y duración.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor en la fecha del acuerdo de las partes, aunque las condiciones económicas surtirán efectos retroactivos desde el día uno de enero de dos mil seis.

Su duración será del uno de enero de dos mil seis al treinta uno de diciembre del dos mil siete, dividiéndose el plazo de vigencia en dos períodos, abarcando cada período desde el uno de enero al treinta y uno de diciembre de su respectivo año.

El Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, debiendo formularse, la denuncia, con una antelación mínima de tres meses a la fecha del término de su duración, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones de un Convenio Colectivo dentro de este plazo.

De no mediar denuncia de cualquiera de las partes dentro del plazo estipulado, el Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año en todos sus términos.

##### Artículo 3.º *Vinculación a la totalidad de lo pactado y legislación supletoria.*

Considerándose que las condiciones pactadas forman un conjunto orgánico indivisible, las partes se obligan a mantener sus respectivos compromisos a la totalidad de las cláusulas pactadas; de no ser así, carecerá de eficacia todo el Convenio.

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

##### Artículo 4.º *Absorción y compensación.*

Las condiciones de este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, comprenden, compensan y absorben todas las que puedan existir, cualquier que sea su naturaleza y el origen de su existencia.

Asimismo, absorberán las que en el futuro puedan establecerse, cualquiera que sea la norma de la que se deriven.

Lo referido en este artículo se inserta en el ámbito económico.

##### Artículo 5.º *Garantía «ad personam».*

Se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto y en cómputo anual y global sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal.

Los beneficios que correspondan a los trabajadores acogido al presente convenio por razón de matrimonio, se harán extensivos a las parejas de hecho, desde el momento en que acrediten su inscripción en el correspondiente registro oficial

##### Artículo 6.º *Tabla salarial y hojas de salarios.*

Comprende las retribuciones que en jornada laboral normal de trabajo figuran en la tabla de salarios y anexos.

Las empresas tienen la obligación de entregar a sus trabajadores hojas de salarios conforme a la normativa vigente.

Los importes consignados en la hoja mensual de salarios, se abonarán en los cinco primeros días del mes siguiente.

##### Artículo 7.º *Del salario y del plus de fidelidad.*

En cuanto al salario, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente.

Una vez derogada la Ordenanza Laboral y desaparecido él, hasta ahora denominado complemento de antigüedad, se crea el plus de fidelidad que tiene el siguiente tratamiento:

a) Los trabajadores que alcanzaron su fijeza en el puesto de trabajo a partir del mes de junio de 1995, percibirán un plus de fidelidad según el siguiente criterio:

- Primer quinquenio . . . . . 15,03 euros
- Segundo quinquenio . . . . . 30,05 euros
- Tercer quinquenio . . . . . 45,08 euros
- Cuarto quinquenio . . . . . 61,00 euros

b) Los trabajadores que hubieren conseguido la fijeza en puesto de trabajo con anterioridad al mes de junio de 1995, percibirán un plus de fidelidad según la tabla que se adjunta al texto del presente convenio como anexo número 3, realizándose el cambio de columnas según los correspondientes aumentos periódicos de tiempo, utilizándose para dichos saltos los criterios que hasta el momento venían utilizándose.

c) Los trabajadores que cumplan sesenta y cuatro años y lleven más de 20 años en el puesto de trabajo, exclusivamente durante la vigencia del anterior convenio, percibirán durante el plazo máximo de un año o hasta su cese en la empresa, caso de que este se produzca con anterioridad al plazo anual pactado, un plus especial según la tabla que se une al presente convenio como anexo nº 3. Queda bien entendido que la tabla de referencia desaparecerá al terminar la vigencia del presente convenio, suprimiéndose, desde ese momento, tanto el apartado c) de este artículo, como la remuneración contenida en el mismo.

#### Artículo 8.º *Jornada laboral.*

La jornada semanal laboral y diaria será la legal y reglamentariamente establecida, siendo ésta, en cómputo anual, de mil setecientos ochenta y cuatro horas para el primer año de vigencia, manteniéndose esta misma cifra para el segundo año de vigencia.

Dichas horas se entienden como de trabajo efectivo, siendo de aplicación tanto a jornadas partidas como continuas.

- a) Se entenderá como jornada partida aquella en la que hay un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.
- b) La jornada laboral no podrá ser partida más de una vez al día, debiendo mediar entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, como mínimo, un espacio de doce horas.
- c) En las jornadas partidas, el tiempo mínimo para efectuar las comidas del mediodía y noche será de dos horas, excepto para aquellas empresas que dispongan en sus centros de trabajo de comedor, para las que dicho período será de una hora como mínimo.

Esta jornada quedará derogada si disposiciones legales la modificaran en el futuro. Las disposiciones específicas para el transporte, hoy en vigor, excepto lo señalado en los apartados a), b) y c) de este artículo, se aplicarán en sus propios términos hasta tanto sean modificadas por disposiciones posteriores, así como las que pudieran legislarse con posterioridad a la firma del Convenio.

Artículo 9.º En lo que se refiere a la jornada laboral, tendrá la consideración:

- a) De tiempo efectivo de trabajo.
  1. La conducción del vehículo, con o sin viajeros.
  2. Las averías, cuando el conductor, a criterio expreso del mecánico actuante, colabore y ayude en su reparación o las repare efectivamente.
  3. La preparación del billeteaje y liquidación de recaudación; en el bien entendido que el tiempo valorado para esta operación no será nunca superior a diez minutos diarios, contabilizándose estos minutos en momento de producirse la liquidación.
  4. El tiempo de repostaje en ruta.

Queda bien entendido que, si alguna empresa automatizara la expedición de billetes y confección de hojas de rutas, el tiempo previsto en este apartado habrá de valorarse de nuevo mediante negociación a niveles de empresas o bien a otro nivel, para ajustarlo al tiempo efectivamente utilizado.

El anterior acuerdo no tendrá carácter retroactivo alguno.

b) Tiempo de presencia:

1. Las expectativas de servicios.
2. Los servicios de guardia y retén.
3. Las averías, cuando no sean reparadas por el conductor ni ayude a ello.
4. Los viajes sin servicios.
5. Las comidas en ruta.
6. Las esperas.

Artículo 10.º A los efectos del artículo anterior, se definen expresamente los siguientes tiempos de presencia:

a) Expectativas de servicios: Se entenderán por tales los tiempos en que el trabajador se encuentra a la espera de la orden de comienzo de su servicio.

b) Servicios de guardia y retén: Se entenderán por dichos servicios el tiempo de presencia del trabajador, siempre que éste se encuentre a la espera de una eventualidad en el servicio, para, con el suyo propio, suplir las deficiencias producidas.

c) Esperas: Se entienden por tales los tiempos transcurridos en localidades distintas de las de principio y fin de trayecto, entre un tiempo de conducción y otro.

Las horas de presencia, se fijan en diez horas semanales para la vigencia del presente convenio colectivo provincial.

#### Artículo 11.º *Bocadillo.*

En los supuestos de jornada continua, los trabajadores tendrán derecho a un tiempo para bocadillo, establecido en quince (15) minutos.

Para el supuesto que por motivos del servicio dichos 15 minutos no pudieran disfrutarse, éstos tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo. En caso contrario, es decir, que sean disfrutados por el trabajador, dicho tiempo no se computará dentro de la jornada laboral.

#### Artículo 12.º *Descanso semanal y cuadro horario.*

El descanso semanal rotativo y la programación de los servicios serán establecidos por las empresas, con la colaboración de los Delegados de personal y de acuerdo con las características de aquellos, debiendo quedar fijados en el tablón de anuncios. Para los servicios regulares habrá de hacerse la programación al menos con una semana de antelación.

El descanso semanal podrá computarse por períodos de hasta cuatro semanas. Quedando establecido como sigue:

a) Dos días de descanso a la semana ininterrumpidos en las líneas de cercanías y en aquellos servicios regulares en los que la implantación de esta modalidad no suponga el desplazamiento del correturnos, para la toma o deje del servicio, a población distinta de en la que tiene fijado su domicilio.

b) Día y medio de descanso, estableciéndose el descanso para la primera semana en un día y dos para la segunda, o viceversa. Para esta modalidad el cómputo será bimensual.

c) Podrán optar por la modalidad establecida en el apartado a) de este artículo, aquellos trabajadores cuyos servicios reúnan las condiciones enumeradas el referido párrafo, quedando bien entendido que para acogerse a dicha modalidad habrá de solicitarse por el trabajador, expresamente por escrito a la dirección de la empresa, teniendo efectividad la aplicación solicitada, al menos, durante la duración de la vigencia del presente Convenio.

Para el supuesto que, por el número de trabajadores adscritos a una línea que solicitasen la opción de dos días de descanso consecutivos, se hiciese necesario, para respetar otra modalidad de descanso de los restante compañeros, la contratación de nuevo personal, se entenderá que la modalidad recogida en el apartado a) será obligatoria para todos los trabajadores de dicha línea.

El cuadro horario y turnos deberán recoger los descansos semanales

#### Artículo 13.º *Horas extraordinarias.*

Para el presente Convenio, las horas extraordinarias serán incrementadas, adoptando el valor correspondiente, según la

tabla anexa al presente texto. Todas ellas tendrán el carácter de estructurales.

Como medida de fomento de empleo, para los casos en que las horas extraordinarias superen los límites establecidos en el R.D.L. 1/1986, de 14 de marzo, en su artículo 10, es decir 80 horas anuales, equivalente de descanso sustitutorio incrementado en un 75% en cada hora extraordinaria realizada, en lugar de retribuir las monetariamente. Para tal fin, se acudirá a las distintas modalidades de contratación colectiva, o en su caso individual, recogidas en la normativa vigente, para facilitar descanso.

#### Artículo 14.º *Pagas extraordinarias.*

Las gratificaciones de Primavera, Verano y Navidad se abonarán, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, a razón de treinta días de salario base pactado, más fidelidad y plus Convenio.

Dichas gratificaciones se abonarán los siguientes días:

- Paga de primavera: . . . . . 15 de marzo.
- Paga de verano: . . . . . 15 de julio.
- Paga de navidad: . . . . . 15 de diciembre.

#### Artículo 15.º *Dietas.*

Las dietas se abonarán en la cuantía de veinte y nueve euros con noventa y tres céntimos de euro (29,93 euros) diarias (en servicios regulares) distribuidos de la siguiente forma: diez euros con veintisiete céntimos de euro (10,27 euros) para cada una de las comidas (mediodía y cena) y nueve euros con treinta y siete céntimos de euro (9,37 euros) para la pernoctación y desayuno. En servicios discrecionales nacionales cuarenta y cuatro Euros con setenta y un céntimos de euro (44,71 euros), quince euros con veinticinco céntimos de euro (15,25 euros) para cada una de las comidas y catorce euros con catorce céntimos de euro (14,14 euros) para la pernoctación y el desayuno. En servicios discrecionales internacionales, noventa y siete euros con noventa y cinco céntimos de euro (97,95 euros); treinta y tres Euros con treinta y un céntimos de euro (33,31 euros) para cada una de las comidas y treinta y un euros con treinta céntimos de euro (31,30 euros) para la pernoctación y el desayuno, respetándose las condiciones más beneficiosas, a título estrictamente personal.

Teniendo en cuenta que se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de su residencia habitual, y en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las doce horas y la llegada después de las quince horas.

La parte de la dieta correspondiente a la comida de la noche, se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de su residencia habitual, y en todo caso, cuando el productor salga de servicio antes de las veinte horas y retorne después de las veintitrés. Las empresas tendrán facultad de facilitar alojamiento y comida al trabajador en sustitución de la dieta.

#### Artículo 16.º *Plus discrecional.*

Para los servicios discrecionales, se establece una cantidad a abonar por día efectivamente trabajado que recibe la denominación de «Plus Discrecional».

El referido plus engloba y comprende la realización de todas y cada una de las tareas anexas y complementarias a las de conducción, que son inherente a los servicios discrecionales.

Dicho plus asciende a la cantidad de 10 euros/día, se cobrará por el trabajador por cada día efectivo de trabajo en el que se realicen servicios discrecionales, y comprende y absorbible por las cantidades que pudiere estar percibiendo el trabajador por la realización de este tipo de servicio.

#### Artículo 17.º *Plus de transporte.*

Es la cantidad que percibirá el trabajador para suplir los gastos ocasionados por su desplazamiento al centro de trabajo.

Su cuantía se fija en 2,32 euros (dos euros con treinta y dos céntimos) por día efectivamente trabajado, para todas las

categorías profesionales, y ésta cifra y concepto, dado el carácter compensatorio de gastos de transportes, no computará ni será tenida en cuenta para el abono de las vacaciones, pagas extraordinarias de primavera, julio y Navidad, ni para el cálculo de la antigüedad, así como tampoco para el cálculo del valor de las horas extraordinarias, y figura en el recibo de salarios en la parte no cotizable a la Seguridad Social.

#### Artículo 18.º *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de vacaciones por tiempo de treinta días naturales, de los que al menos quince tendrán que ser disfrutados de manera ininterrumpida dentro de los meses de Mayo a Octubre, salvo notificación en contrario por parte de la mayoría de los trabajadores de la empresa. Los trabajadores de nuevo ingreso, en la primera anualidad, disfrutaran la parte proporcional correspondiente.

A partir del segundo período de vigencia del presente convenio, el tiempo de vacaciones a disfrutar por los trabajadores afectados será de treinta y un días naturales

Es facultad de la Empresa, en colaboración con los Delegados de personal, organizar el correspondiente cuadrante anual de vacaciones, que habrá de publicarse, para general conocimiento, durante el mes de enero de cada año.

#### Artículo 19.º *Complemento salarial para el conductor-perceptor.*

Cuando se realicen simultáneamente las dos funciones percibirá el conductor-perceptor un complemento salarial consistente en sesenta y cuatro céntimos de euro/hora (0,64 euros/hora), en líneas de cercanías (20 kilómetros).

En los restantes servicios regulares, dicho complemento consistirá en la cantidad de cinco euros con veinticinco céntimos de euro (5,25 euros) por día efectivamente trabajado.

Dicho complemento se percibirá por la realización de las funciones de conductor y cobrador simultáneamente, así como las tareas inherentes al desarrollo que dan estas funciones, entre las que se incluyen expresamente la de preparación de billeteaje y liquidación de recaudación.

Estas funciones se realizarán dentro de la jornada laboral.

#### Artículo 20.º *Quebranto de moneda.*

La gratificación especial de quebranto de moneda se abonará a los conductores preceptores, cobradores de facturas, taquilleros, factores, recaudadores, cajeros y liquidadores y su cuantía se fija en setenta y dos céntimos de euro (0,72 euro) por día efectivamente trabajado.

Artículo 21.º Para los casos de privación del permiso de conducir, las empresas, en las condiciones que más adelante se establecerán, dejarán subsistente la relación laboral con el conductor privado del mismo.

Se exceptúan de lo contenido en el apartado anterior, los siguientes supuestos:

- a) Cuando la privación del carnet de conducir se derive de hechos acaecidos en dicha actividad por cuenta de tercera persona o en calidad de autopatrón.
- b) Privación del carnet de conducir consecuencia de la comisión de delitos dolosos.
- c) Que la referida privación se haya producido también en el año anterior.

Las empresas optarán por la asignación de seis euros con setenta y cuatro céntimos de euro (6,74 euros) mensuales por conductor, que eran designadas a concertar, por el conductor, póliza de seguro que garantice una indemnización durante el tiempo de privación siempre que la misma se produzca por hechos no comprendidos en los apartados a) b) y c) del párrafo anterior. Caso de no ejercitarse esta opción, las empresas se verán obligadas a facilitar al conductor ocupación en cualquier otro trabajo, abonándole la retribución correspondiente a los trabajos propios de la categoría desempeñada más antigüedad,

de acuerdo con los principios establecidos en párrafo 1º de este artículo.

El número de conductores en esta situación no podrá exceder de tres por cada empresa. De estos tres conductores, en las empresas de más de veinticinco de ellos, dos podrán agotar un período de retirada del permiso de conducir de hasta nueve meses de duración y el restante sólo podrán agotar en las mismas condiciones un período de seis meses. Para las empresas que tengan menos de veinticinco conductores, será uno solo el que podrá agotar un período de nueve meses, siendo el período para los otros dos de seis meses de duración.

No podrán acogerse a los beneficios anteriores los conductores que lleven menos de un año en la empresa.

#### Artículo 22.º *Incapacidad laboral transitoria y accidente.*

Las empresas abonarán durante el tiempo de incapacidad laboral transitoria y baja motivada por accidente laboral, como mejora de la prestación que al trabajador corresponda de la Seguridad Social o entidad gestora, el veinticinco por ciento del salario base, incrementando con la antigüedad y Plus Convenio. Todo ello en las siguientes condiciones:

- En los casos de accidente de trabajo, a partir del primer día.
- Cuando la enfermedad requiera la intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, a partir, igualmente, del primer día de la intervención quirúrgica o del ingreso.
- En caso de enfermedad común, a partir del tercer día de producirse la baja.

#### Artículo 23.º *Uniforme.*

El personal de movimiento de las empresas sujetas a este Convenio tendrá derecho a los uniformes, con duración de dos temporadas, que a continuación se indican:

- a) Invierno: consistente en una guerrera o chaqueta, dos pantalones, un jersey y dos camisas.
- b) Verano: tres camisas y dos pantalones.

Dichos uniformes se entregarán, el de invierno del 1 al 15 de octubre, y el de verano, del 1 al 15 de mayo; no obstante lo anterior, para los casos en que sea necesaria la entrega fuera de la norma general, la duración de los uniformes se computará de fecha a fecha.

Las camisas correspondientes a la temporada de verano deberán ser manga corta.

A los conductores-perceptores se les entregará una cartera.

El personal del taller tendrá derecho a tres monos o buzos cada año, que se entregarán el mes de enero, así como las botas homologadas por el Centro de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cada dos años. A este personal se le hace extensivo el cómputo de la duración establecida para el personal de movimiento.

#### Artículo 24.º *Anticipos.*

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a la percepción, todas las semanas, en concepto de anticipo, hasta el noventa por ciento de los haberes devengados a la fecha de solicitud de dicho anticipo; dichos pagos se realizarán los jueves o viernes de cada semana.

#### Artículo 25.º *Plus de nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario establecido responda a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán un incremento, como mínimo, de un veinte por ciento sobre el salario base más antigüedad y plus de convenio.

#### Artículo 26.º *Jubilación.*

Las jubilaciones parciales se acogerán a lo dispuesto en la ley 35/2002, de 30 de julio y posterior R.D. 1132/2002, de 31

de octubre, quedando bien entendido que si éstos fueren modificados o derogados por disposiciones posteriores, se estará a lo dispuesto en éstas, derogándose o modificándose en función de las mismas.

#### Artículo 27.º *Pases de favor.*

Los empleados de las empresas acogidas al presente convenio, tanto en activo, jubilados, prejubilados-incentivados y aquellos con bajas por incapacidad podrán utilizar los servicios de sus respectivas empresas sin limitación alguna. Este derecho es aplicable, asimismo, al cónyuge y miembros de la unidad familiar incluidos en el correspondiente apartado de la declaración de renta del titular del derecho. Dichos pases de favor se darán por un año, teniendo los mismos la limitación temporal reducida a la duración de la relación laboral con la empresa.

No será de obligado cumplimiento para aquellas empresas líneas cuando esté en desacuerdo el ayuntamiento o la empresa municipal concesionaria, ni para la que se encuentren acogidas al consorcio metropolitano, no obstante ello, las representaciones social y económica del presente convenio, se comprometen a instar el mantenimiento de los pases a que se refiere el párrafo anterior del Consorcio del Área Metropolitana de Sevilla.

#### Artículo 28.º *Mantenimiento de la actual plantilla.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a mantener las actuales plantillas de personal, durante la vigencia del mismo.

#### Artículo 29.º *Acción sindical.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo se comprometen y obligan a la detración a sus trabajadores y posterior pago a las centrales sindicales de las cuotas sindicales mensuales, en los estrictos términos de la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto.

Los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo tendrán facultad para informar a los trabajadores dentro de los centros de trabajo y sin que el ejercicio de este derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo, previa comunicación a las empresas.

Cuando un trabajador cause baja en una empresa, la dirección de la misma entregará a los trabajadores una copia de la liquidación o finiquito.

Los sindicatos firmantes, previa negociación y acuerdo con la empresa, podrán acumular en la persona de uno de sus delegados, la totalidad o parte de las horas sindicales que les correspondan.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo establecido por la Ley.

#### Artículo 30.º *Salud laboral.*

Las empresas vendrán obligadas a realizar un reconocimiento médico anual a todo el personal, quedando bien entendido que éste se efectuará fuera de la jornada laboral. Este reconocimiento tendrá carácter voluntario para el trabajador.

#### Artículo 31.º *Seguro colectivo de accidentes.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio, suscribirán, para todos sus trabajadores una póliza de Seguro Colectivo, que asegure al trabajador o a sus derechos-habituantes, el cobro de cincuenta mil euros (50.000 euros), en caso de muerte o invalidez permanente absoluta, derivadas de accidente de trabajo. Asimismo quedará vigente el actual reglamento del seguro obligatorio de viajeros, en sus propios términos.

#### Artículo 32.º *Incremento salarial para el 2.º*

Para el segundo período de vigencia (2007) del presente convenio se revisarán las actuales tablas salariales al IPC previsto por el Gobierno más 1 punto porcentual.

Quedan excluidas de esta revisión salarial las dietas que se revisarán para el segundo período de vigencia, al igual que para el primero, en 7 por ciento.

**Artículo 33.º Cláusula de revisión salarial.**

a) Para el primer período de vigencia del presente convenio, y, en el caso de que el I.P.C. registrara al treinta y uno de enero de dos mil seis un incremento superior al 4,7%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra que alcance el I.P.C. real más un punto, dicha revisión será para todos los conceptos económicos excepto las dietas.

b) Para el segundo período de vigencia del presente convenio, la revisión salarial se aplicará del mismo modo, si el IPC real en el tramo comprendido entre el uno de enero y treinta uno de diciembre del dos mil siete superase el IPC previsto más un punto porcentual.

**Artículo 34.º Cláusula de descuelgue.**

Aquellas empresas que acrediten durante la vigencia del presente Convenio, la existencia de pérdidas, deducibles del balance y cuenta de resultados presentadas a la Agencia Tributaria estatal, y Registro Mercantil durante el último ejercicio, podrán cesar en la aplicación de los aspectos económicos de este texto, siendo de aplicación los aspectos económicos del texto anterior, con aplicación plena, aquellos parámetros pactados entre las empresas que se acoja a esta cláusula y los representantes sindicales de la misma.

En caso de que en la empresa no exista representante sindical, intervendrá la Comisión Paritaria del Convenio con total capacidad en el proceso.

**Artículo 35.º Medidas de fomento de empleo.**

Los contratos de los trabajadores acogidos a contratación eventual, y/o, por obra o servicio determinado, podrán hacerse extensivos hasta 12 meses de vigencia, dentro de los 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan las causas de que traigan su origen, sin que por ello pierdan el carácter que les es propio, ni generen derechos al contratado distintos a los establecidos para esta clase de contratos en la legislación laboral aplicable. En cuanto al número de forma de las prórrogas de los referidos contratos, se estará a lo previsto y ordenado en la legislación vigente.

Aquellos contratos temporales que cumplan el tope máximo establecido para su modalidad podrán pasar a la situación de fijos en la empresa, si bien el pase a dicha situación llevara implícito el que estos trabajadores perciban el complemento económico de antigüedad de acuerdo con la tabla expresada en el apartado a) del artículo 7 de este acuerdo.

Las empresas acogidas al presente Convenio Colectivo podrán, dentro del plazo de vigencia del mismo, acogerse a las medidas de fomento de la contratación indefinida recogidas en el artículo 4.º del acuerdo interconfederal; ello referido a los contratos temporales o de duración determinada incluidos los formativos.

Asimismo, como medida de fomento de empleo, se contemplará dentro de las modalidades de contratación la sustitución de los trabajadores por jubilación parcial, o mayores de sesenta y cuatro años.

**Artículo 36.º Comisión Área Metropolitana.**

Sin perjuicio de las funciones que competen a la Comisión Paritaria, las representaciones social y económica del presente Convenio, se comprometen y obligan a colaborar y, en su caso, realizar conjuntamente cuantas gestiones sean precisas durante todo el proceso de constitución y puesta en funcionamiento del Área Metropolitana de Sevilla, siempre que estas tiendan a la defensa y mantenimiento de las concesiones y puestos de trabajo afectados por ésta.

**Artículo 37.º Comisión paritaria.**

Se acuerda que la Comisión Paritaria, como órgano interpretativo y consultivo del presente Convenio, estará formada por los componentes que a continuación se relacionan:

Por la representación empresarial serán los señores: don Luís Martín Navarro, don Francisco Millán Vidales, don Francisco Sánchez Quintana, don Cesar Falcón Mellado y don José María Rodríguez Flores. Como suplentes: don Cristóbal Sánchez Quintana y don Juan Carlos García Argenté. Como asesores: don Antonio Olmedo Fernández y don Francisco Pina Domínguez.

Por la representación de los trabajadores, por U.G.T.: don José Antonio Cuendes Illánéz, don Mariano Atalaya Jurado, don Gabriel Castro Márquez como titulares, señalando los suplentes en caso de que su presencia sea necesaria; como asesores: don José Romero Vázquez y don Rafael García Serrano, y por CC.OO.: don Juan Reina Parrón y don Antonio Giraldo Puerto como titulares, señalando los suplentes en caso de que su presencia sea necesaria, como asesores: don Santiago Soto Vázquez y don Narciso Martín Zamorano.

La Comisión Paritaria se considerará convocada, cuando lo proponga cualquiera de las partes que la integran, y se reunirá en un plazo no superior a 15 días desde la convocatoria, las direcciones para remitir las citadas convocatorias serán las que ostentan las organizaciones firmantes: Fandabús, UGT y CC.OO. a nivel provincial.

Para el supuesto de que la referida Comisión Paritaria, en el desarrollo de sus tareas interpretativas y consultivas, no llegara a un acuerdo sobre las materias sometidas a su criterio, la cuestión o cuestiones afectadas serán planteadas directamente a la jurisdicción competente.

Durante la vigencia del presente convenio se reunirá la mentada Comisión Paritaria que nombrará, de entre sus miembros, una Comisión Mixta que abordará el estudio de la realización de los correspondientes Planes de Prevención de Riesgos Laborales para el sector.

**Artículo 38.º Comisión paritaria para la formación.**

Se constituye una comisión paritaria de formación, integrada por dos representantes de U.G.T. y uno de C.C.O.O., y tres de la representación empresarial, que diseñarán, solicitarán y ejecutarán los posibles planes formativos necesarios para los trabajadores del sector de viajeros de Sevilla.

Artículo 39.º Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente convenio, los Convenios Colectivos y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Para el control, verificación y certeza de los actos presuntamente sancionables, las empresas podrán utilizar cuantos medios, internos o externos, propios o ajenos, se estimen como necesarios. Todo ello dentro de los límites legales de protección a la esfera privada y a la intimidad delimitados constitucionalmente.

Se prohíbe imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones o descansos.

**Artículo 40.º Se consideran faltas leves:**

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos

2. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

3. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo, o el abandono de material propio del trabajo sea éste propiedad de la empresa o no, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las

personas o de las cosas, o afecte a la puntualidad de los servicios, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad como falta grave o muy grave.

5. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

6. Los descuidos en la conservación de material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

7. La embriaguez no habitual en el trabajo.

Artículo 41.º *Son faltas graves:*

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

2. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes, sin causa justificada, siempre que se haya procedido a sancionar previamente por las referidas faltas.

3. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes, siempre que se haya procedido a sancionar previamente por las referidas faltas.

4. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbase el servicio.

5. La desobediencia a las instrucciones y ordenes de trabajo, dictadas por el empresario en el ámbito de su competencia, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa, causare averías en las instalaciones, maquinarias, y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán considerada como muy graves.

6. La alegación de causas falsas para la obtención de permisos de cualquier clase y condición, y, la simulación de enfermedad o accidente.

7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que haya sido previamente amonestado por escrito por esa misma causa, siempre que se haya procedido a sancionar previamente por las referidas faltas.

8. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

9. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

10. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios, al público o a las normas de comportamiento social habituales, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

11. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurran infracción de un precepto legal o convencional y perjuicio para un inferior.

Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 5 del artículo anterior reseñadas anteriormente, siempre que:

12. La falta de notificación con carácter previo a la ausencia, según lo estipulado en el apartado 2 de las faltas leves, o la falta de trabajo sin causa justificada, según lo estipulado en el apartado 3 de las faltas leves, sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y

13. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

14. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

Artículo 42.º *Son faltas muy graves:*

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.

2. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco discontinuos en un período de un mes.

3. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño de trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo, (en caso de hurto, sustracción o robo deberá de ir acompañado de la correspondiente denuncia a comisaría).

4. La embriaguez habitual o toxicomanía.

5. La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y haya sido sancionadas; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

6. La realización de actividades que supongan competencia con su propia empresa, salvo que el trabajador estuviese expresamente autorizado.

7. La disminución continuada en el rendimiento de trabajo, entendiéndose como tal cuando dicho rendimiento sea inferior al promedio conseguido por el resto de la plantilla en el desarrollo de las mismas funciones.

Artículo 43.º No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de sus cargos que hubieran dado lugar a su detención.

Artículo 44.º *Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días o despido disciplinario.

Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Artículo 45.º Las faltas de los trabajadores prescriben: a los diez días hábiles, las leves; a los veinte días hábiles, las graves, y a los cincuenta días hábiles, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los tres meses de haberse cometido.

Artículo 46.º Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de 2, 4 y 8 meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 47.º La regulación de sanciones debe de estar presidida por criterios de equidad, proporcionalidad y racionalidad, de tal forma que exista un equilibrio entre la conducta y su correspondiente sanción, así como evitar la duplicidad de sanciones.

Se excluye como sanción los traslados forzosos, la inhabilitación para el ascenso, la pérdida de categoría y todos aquellos que vulneren los derechos constitucionales del trabajador, como promoción en el trabajo o libre residencia.

Artículo 48.º No se consideran como faltas ni sanciones por los motivos siguientes:

1. Falta de puntualidad si la empresa no hace entrega por escrito de la modificación del servicio siempre que esta sea por causas de fuerza mayor.

2. Las faltas e ilícitos cometidos fuera del centro de trabajo y ajenos a la relación laboral.

3. Las faltas cuya conducta suponga expresión de la esfera privada del trabajador (blasfemia, fumar, etc...) o referida al aspecto físico del trabajador o su atuendo, siempre que no sean contrarias (dichas conductas) a normas generales dictadas por la empresa o las autoridades en el ejercicio de sus respectivas competencias.

4. Las faltas cometidas por el trabajador por detenerse en paradas que no estén colocadas correctamente.

Artículo 49.º En los casos de despido disciplinario, será preceptivo el informe de los representantes de los trabajadores, recabado por la dirección de la Empresa, simultáneamente a la comunicación del despido.

No obstante no tener éste carácter vinculante, el referido informe deberá producirse con anterioridad a la celebración del correspondiente CMAC, y, en todo caso, el plazo mínimo para producir el informe será de siete días.

Artículo 50.º La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en este capítulo.

Artículo 51.º La negativa del trabajador a realizar más de 9 horas diarias, no conllevará sanción alguna, ni despido, salvo causas de fuerza mayor o, en aquellos casos que por norma legal se posibilite la prolongación de jornada.

Artículo 52.º Durante el Servicio, no será responsable el Trabajador de las pérdidas que pudiera sufrir la Empresa tanto en el material de la misma como de dinero en metálico, por causa de acciones delictivas de terceros, siempre que no traiga origen en actuación dolosa, intencionada o negligente del trabajador. Tal responsabilidad será asumida por la Empresa, previa interposición de la correspondiente denuncia por el Trabajador afectado.

Artículo 53.º *Clasificaciones profesionales.*

#### 1. Grupo profesional I

1.1. Jefe de Sección o Servicio: Es el trabajador que por su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando todos o alguno de los servicios de la Empresa.

1.2. Ingenieros y Licenciados: Son aquellos que dependen de la Dirección o de los Jefes de Servicio y desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación académica correspondiente.

1.3. Ingeniero Técnico, Diplomados Universitarios y ATS: Corresponden a éstos titulados ejercer funciones o trabajos relativos a su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación académica correspondiente.

1.4. Jefe de Inspección: Ejerce la Jefatura o coordinación de los servicios de inspección en dependencia directa de la Dirección o Jefe de Servicio.

1.5. Jefe de Negociado: Es el que, bajo la dependencia del Jefe de Servicio y al frente de un grupo de empleados administrativos, dirige la labor de su Negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado.

1.6. Jefe de Estación: Es el que ejerce funciones de mando generales en una estación con capacidad para el estaciona-

miento simultáneo de vehículos; dispone las entradas y salidas de vehículos, viajeros y mercancías, dirigiendo o interviniendo todos los trabajos propios de facturación, despacho de billetes y reclamaciones, haciéndose cargo de la recaudación de los que sean ingresos propios de la estación.

1.7. Administrador: Es aquel trabajador que bajo la dependencia de la Dirección o Jefe de servicio, ejerce funciones de mando y organización en una Administración, disponiendo la entrada y salida de vehículos, viajeros y equipaje o facturaciones, dirigiendo o interviniendo todos los trabajos inherentes al despacho de billetes, facturación y reclamaciones, haciéndose cargo de las recaudaciones por ingresos propios de la Administración y dándoles el destino indicado por el Departamento de Caja de la Empresa.

1.8. Jefe de Taller: Es el que con la capacidad técnica precisa y bajo las directrices de la Dirección o Jefe de Servicio tiene a su cargo la responsabilidad, dirección, ordenación y vigilancia de los trabajos que se realizan en sus dependencias o de los que en caso de avería o accidente se pudiera efectuar en carretera, velando asimismo por la disciplina y seguridad del personal y de las instalaciones y propiedades de la Empresa, al tiempo que colabora con los responsables de movimiento en la disposición del material móvil necesario para la prestación de los servicios.

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

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

#### 2. Grupo profesional II.

2.1. Oficial 1ª Administrativo: Es aquel empleado que, a las órdenes de un Jefe de negociado, Jefe de administración o estación u otro de superior categoría, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de la oficina. En las oficinas de poca importancia puede actuar el Jefe.

2.2. Oficial 2ª Administrativo: Pertenecen a esta categoría aquellos que, subordinados al Jefe de oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren propia iniciativa, clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia. Se asimilan a esta categoría los Taquimecanógrafos.

2.3. Auxiliar Administrativo: Corresponde a esta categoría el empleado que, con conocimientos elementales de carácter burocrático, ayuda a sus superiores en la ejecución de trabajos sencillos de correspondencia de trámite, sujetándose a fórmulas o impresos, tramitación de expedientes, de acuerdo con formularios, manejo de ficheros con las anotaciones correspondientes, confección de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes. Se asimilará a esta categoría a los Mecanógrafos de ambos sexos.

2.4. Técnico de Informática: Es el operario que realiza trabajos de software y hardware en los equipos informáticos de la

Empresa con iniciativa y responsabilidad, exigiéndosele una preparación técnica adecuada acorde con las funciones a desempeñar.

2.5. Inspector: Bajo la directa coordinación del Jefe de Servicio o Jefe de Inspección, tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la Empresa el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores, cobradores y conductores preceptores. Harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, billetes expedidos y correlativo número de viajeros usuarios del servicio, dando conocimiento a su Jefe inmediato de cuantas incidencias observe. Asimismo adoptará las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidente.

Sin perjuicio de participar verbalmente a sus jefes las incidencias que observen o detecten, deberán extender informe detallando tales anomalías.

2.6. Controlador: Es el trabajador que dependiente del Jefe de Servicio o Jefe de Inspección tiene entre otras funciones las de verificar el exacto desempeño de las atribuidas a los conductores, cobradores, conductores preceptores y taquilleros al inicio, durante y al término de sus respectivos servicios, cuyas funciones desarrollará en el lugar que determine la Empresa. Igualmente ordenará la salida de los autobuses. Y dará conocimiento a su Jefe inmediato de cuantas incidencias observe durante la jornada laboral, elaborando los partes de trabajo que le sean requeridos.

2.7. Taquillero: Es el trabajador que realiza su trabajo en instalaciones de la Empresa o Estaciones de autobuses, cuyo cometido es la expedición y cobro de billetes o títulos de transporte que establezca la Empresa, mediante los sistemas manuales o informáticos que en cada momento disponga la Empresa. Debe asimismo facilitar información a los usuarios y ha de formular los correspondientes partes de liquidación y control de recaudaciones a Caja.

2.8. Factor/Encargado de Consigna: Estos trabajadores son los encargados de realizar facturaciones, recoger o devolver equipajes, confeccionar las hojas de ruta de las mercancías facturadas y/o llevar al registro de expediciones, entregando contraseña de los equipajes recogidos o recibiendo el justificante de los entregados.

Las funciones o cometidos correspondientes a Taquilleros, factores o encargados de consigna pueden ser intercambiadas o unificadas.

2.9. Conductor-Perceptor: Es el operario que con carnet de conducir adecuado, desempeña las funciones señaladas para el conductor y el cobrador.

2.10. Conductor: Es el operario que poseyendo carnet de conducir adecuado y con conocimientos mecánicos, conduce todo tipo de vehículos autorizados para el transporte colectivo de viajeros, ayudando al operario de taller cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar y desarrollando, asimismo, las tareas complementarias necesarias para el funcionamiento del vehículo y cumplimiento del servicio, salvo las que, expresamente, correspondan a otra categoría profesional.

Deberá cubrir los servicios encomendados en el tiempo e itinerario previsto así como cumplimentar cuantos documentos le sean requeridos por la Empresa en orden al conocimiento de sus tareas y al normal y diario estado del vehículo utilizado.

2.11. Cobrador: Es el operario que presta sus servicios en vehículos autorizados para el transporte público, siendo su cometido la expedición, cobranza y liquidación de los billetes abonados por los usuarios, por los procedimientos manuales, mecánicos y/o electrónicos que en cada momento la Empresa determine.

Se ocupará de la carga, descarga y control de los equipajes ayudando al conductor en la reparación de averías en ruta, y la limpieza del interior del vehículo a la finalización de los servicios, sin incluir el lavado del mismo.

Deberá cumplimentar las hojas de ruta y liquidación así como cualquier otro documento que la Empresa le requiera para el exacto conocimiento de sus funciones y de la recaudación efectuada.

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

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

2.14. Oficial de 1.ª: Se incluye en esta categoría a aquellos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalles realizan trabajos que requieren mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.

2.15. Oficial de 2.ª: Se clasifican en esta categoría los que con conocimiento teóricos-prácticos de oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con largo práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos pudiendo entender los planos y croquis más elementales.

2.16. Oficial de 3.ª: Se incluye en esta categoría quien procediendo de Aprendiz o Peón especializado con conocimientos generales del oficio, y previa prueba, pueda realizar los trabajos más elementales con rendimientos correctos.

### 3. Grupo profesional III.

3.1. Mozo de Taller o Especialista: Son los operarios que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio; prestan ayuda al Oficial de Taller, cuyas indicaciones ejecutan.

Se equiparan a esta categoría los lavacoches, engrasadores y personal de limpieza.

3.2. Cobrador de facturas: Sus funciones consisten en el desplazamiento a los domicilios y/o oficinas que se le indiquen para proceder al cobro de facturas y a la entrega o recepción de cualquier otra documentación correspondiente al ámbito comercial de su Empresa.

3.3. Vigilante/Guarda: Tiene a su cargo la vigilancia de locales o dependencias de la Empresa, cursando los partes correspondientes a las incidencias que se hayan producido durante su jornada de trabajo.

Será responsable del control, seguimiento y liquidación de aquellos cobros que le hayan sido conferidos.

3.4. Personal de Limpieza: Realiza la limpieza de las dependencias y oficinas de la Empresa.

3.5. Aspirante Administrativo: Se entenderá por aspirante al empleado que, durante cuatro años, sin rebasar los dieciocho años de edad, trabaje en labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las labores peculiares de ésta.

Si no hubiese plaza al llegar a los dieciocho años, podrá permanecer la Empresa con el incremento del 50 por 100 de la diferencia de salarios entre Aspirante y Auxiliar.

3.6. Aprendices: Los que, a la par que prestan sus servicios, aprenden teórica y prácticamente un oficio.

3.7. Telefonista: Tiene asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que reciba. También se ocupará de facilitar información sobre los extremos que le sean solicitados en relación con la actividad y servicios prestados por la Empresa, y cualquier otra labor administrativa compatible con la función principal.

Convenio de Transportes de Viajeros de la Provincia de Sevilla  
1 enero 2006 al 31 diciembre 2006

Categorías profesionales	Salario base	Salario anual	P. Extras anual	Total anual
<b>Salarios diarios</b>				
<b>Pers. movimiento</b>				
Mozo Mercancias	26,71	9.749,15	2.403,90	12.153,05
Inspector	28,59	10.435,35	2.573,10	13.008,45
Conductor-Perceptor	28,33	10.340,45	2.549,70	12.890,15
Conductor	28,20	10.293,00	2.538,00	12.831,00
Cobrador	27,39	9.997,35	2.465,10	12.462,45
<b>Pers. talleres</b>				
Jefe Equipo	28,68	10.468,20	2.581,20	13.049,40
Oficial 1ª	28,33	10.340,45	2.549,70	12.890,15
Oficial 2ª	27,96	10.205,40	2.516,40	12.721,80
Oficial 3ª	27,54	10.052,10	2.478,60	12.530,70
Peón	26,71	9.749,15	2.403,90	12.153,05
Aprendiz 2º grado	21,52	7.854,80	1.936,80	9.791,60
Aprendiz 1º grado	21,19	7.734,35	1.907,10	9.641,45
<b>Salarios mensuales</b>				
<b>Pers. superior</b>				
Jefe servicio	1.095,23	13.142,76	3.285,69	16.428,45
Inspect. Principal	1.021,55	12.258,60	3.064,65	15.323,25
Licenciados	1.038,73	12.464,76	3.116,19	15.580,95
Ingenieros Tec.	911,29	10.935,48	2.733,87	13.669,35
A.T.S.	911,29	10.935,48	2.733,87	13.669,35
<b>Pers. administ</b>				
Jefe de Sección	969,46	11.633,52	2.908,38	14.541,90
Jefe de Negociado	907,94	10.895,28	2.723,82	13.619,10
Oficial administ 1ª	869,37	10.432,44	2.608,11	13.040,55
Oficial administ 2ª	846,57	10.158,84	2.539,71	12.698,55
Auxiliar administrat.	815,45	9.785,40	2.446,35	12.231,75
Aspirante	627,83	7.533,96	1.883,49	9.417,45
<b>Pers. mvto.</b>				
Jefe Estación 1ª	1.010,66	12.127,92	3.031,98	15.159,90
Jefe Estación 2ª	899,41	10.792,92	2.698,23	13.491,15
Encargado ruta	835,74	10.028,88	2.507,22	12.536,10
Taquilleros	819,94	9.839,28	2.459,82	12.299,10
Encargado consigna	819,94	9.839,28	2.459,82	12.299,10
Jefe Tráfico	899,42	10.793,04	2.698,26	13.491,30
<b>Pers. talleres</b>				
Jefe de Taller	968,63	11.623,56	2.905,89	14.529,45
Maestro Taller	843,67	10.124,04	2.531,01	12.655,05
Encargado	796,03	9.552,36	2.388,09	11.940,45
<b>Pers. subalterno</b>				
Cobrador facturas	815,43	9.785,16	2.446,29	12.231,45
Telefonista	811,42	9.737,04	2.434,26	12.171,30
Portero	811,42	9.737,04	2.434,26	12.171,30
Botones	622,61	7.471,32	1.867,83	9.339,15

Convenio de Transportes de Viajeros de la Provincia de Sevilla  
1 enero 2006 al 31 diciembre 2006

Pluses aplicables a personal fijo anterior a junio 1995

Categorías profesionales	Salario base	Plus de fidelidad					
		20%	25%	30%	40%	50%	60% 64 años
<b>D i a r i o</b>							
<b>Pers. movimiento</b>							
Mozo Mercancias	4,02	5,03	6,02	8,03	10,48	12,06	3,56
Inspector	4,22	5,28	6,33	8,44	11,00	12,66	3,73
Conductor-Perceptor	4,19	5,24	6,28	8,38	10,91	12,56	3,70
Conductor	4,18	5,22	6,25	8,34	10,87	12,52	3,69
Cobrador	4,06	5,09	6,09	8,14	10,62	12,20	3,60
<b>Pers. talleres</b>							
Jefe Equipo	4,22	5,29	6,34	8,46	11,01	12,67	3,73
Oficial 1ª	4,19	5,24	6,28	8,38	10,91	12,56	3,70
Oficial 2ª	4,15	5,17	6,22	8,28	10,81	12,44	3,66
Oficial 3ª	4,08	5,11	6,14	8,18	10,68	12,27	3,62
Peón	4,02	5,03	6,02	8,03	10,48	12,06	3,56
<b>M e n s u a l</b>							
<b>Pers. superior</b>							
Jefe servicio	155,93	194,91	233,90	311,86	403,16	467,78	137,87
Inspect. Principal	146,89	183,61	220,33	293,77	380,55	440,65	129,87
Licenciados	148,99	186,25	223,51	298,01	385,83	447,01	131,75
Ingenieros Tec.	133,36	166,69	200,03	266,71	346,72	400,07	117,90
A.T.S.	133,36	166,69	200,03	266,71	346,72	400,07	117,90
<b>Pers. administ</b>							
Jefe de Sección	139,48	174,36	209,22	278,96	362,04	418,44	123,33
Jefe de Negociado	132,94	166,18	199,42	265,89	345,69	398,81	117,64
Oficial administ 1ª	128,07	160,09	192,11	256,16	333,52	384,12	113,24
Oficial administ 2ª	125,42	156,77	188,11	250,83	326,86	376,24	110,88
Auxiliar administrat.	121,58	151,98	182,39	243,19	317,30	364,76	107,50
Aspirante	94,38	117,98	141,56	188,75	249,26	283,13	83,44
<b>Pers. mvto.</b>							
Jefe Estación 1ª	145,55	181,94	218,33	291,11	377,21	436,66	128,70
Jefe Estación 2ª	131,89	164,87	197,83	263,78	343,06	395,68	116,61
Encargado ruta	123,26	154,08	184,89	246,53	321,48	369,79	108,98
Taquilleros	122,14	152,67	183,20	244,28	318,68	366,41	107,99
Encargado consigna	122,14	152,67	183,20	244,28	318,68	366,41	107,99
Jefe Tráfico	131,89	164,87	197,83	263,78	343,06	395,68	116,61
<b>Pers. talleres</b>							
Jefe de Taller	140,40	175,50	210,59	280,78	364,31	421,20	124,13
Maestro Taller	123,23	154,05	184,84	246,46	321,41	369,69	108,95
Encargado	116,63	145,81	174,96	233,27	304,92	349,90	103,13
<b>Pers. subalterno</b>							
Cobrador facturas	121,58	151,98	182,38	243,17	317,30	364,76	107,50
Telefonista	121,50	151,89	182,26	243,01	317,09	364,52	107,43
Portero	121,50	151,89	182,26	243,01	317,09	364,52	107,43
Botones	93,59	116,98	140,39	187,19	247,31	280,76	82,75

Convenio de Transportes de Viajeros de la Provincia de Sevilla  
1 enero 2006 al 31 diciembre 2006  
Valor horas extraordinarias

Personal de movimiento	
1 - Jefe de Estación o Admón. 1ª	9,26
2 - Jefe de Estación o Admón. 2ª	8,43
3 - Encargado de Administración de 2ª	7,86
4 - Taquilleros y Factores	7,81
5 - Encargado de consigna	7,81
6 - Mozo, repartidor de mercancías	7,81
7 - Jefe de Tráfico	8,43
8 - Inspector	8,15
9 - Conductor-Perceptor	8,06
10 - Conductor	8,02
11 - Cobrador	7,81
Personal de talleres	
1 - Jefe de Taller	8,94
2 - Subjefe o Maestro	8,36
3 - Encargado o Contramaestre	8,36
4 - Jefe de Equipo	8,15
5 - Oficial de Oficio 1ª	8,05
6 - Oficial de Oficio 2ª	7,99
7 - Oficial de Oficio 3ª	7,86
8 - Peón	0,00

20W-11238

## TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Sevilla

Subdirección Provincial de Gestión Recaudatoria

Edicto de notificación de las reclamaciones de deuda, actas de liquidación, liquidación-infracción y de otros recursos de la Seguridad Social

El Subdirector Provincial de Gestión Recaudatoria, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 27/11/92), a los sujetos responsables del pago de deudas comprendidos en la relación que se acompaña y epigrafiados de acuerdo con el Régi-