

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 6 de julio de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Transporte de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos, Regulares Temporales y Regulares de Uso Especial de la Comunidad de Madrid, suscrito por AETRAM y el Sindicato Libre de Transportes (código número 2812065).

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Transporte de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos, Regulares Temporales y Regulares de Uso Especial de la Comunidad de Madrid, suscrito por AETRAM y el Sindicato Libre de Transportes el día 16 de marzo de 2009, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General,

RESUELVE

1.º Inscribir el convenio colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos, Regulares Temporales y Regulares de Uso Especial de la Comunidad de Madrid en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

No obstante, dado que se encuentra "sub iudice" ante el Tribunal Supremo la cuestión relativa a una posible concurrencia entre el citado convenio y el convenio colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera con Vehículos de Tracción Mecánica de más de 9 plazas, incluido el Conductor, se hace constar que la presente Resolución se dicta sin perjuicio y con pleno sometimiento a la decisión que el citado órgano jurisdiccional adopte en su día.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 6 de julio de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LOS SERVICIOS DISCRECIONALES Y TURÍSTICOS, REGULARES TEMPORALES Y REGULARES DE USO ESPECIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º Ámbito funcional y territorial.—El presente convenio afectará a todas las empresas de transporte de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid que presten servicios discrecionales y turísticos, regulares temporales y regulares de uso especial, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2.º Ámbito personal.—El presente convenio colectivo afectará a todos los trabajadores que desarrollen su actividad laboral en centros de trabajo de las empresas a que se refiere el artículo anterior, ubicados en la Comunidad de Madrid, con las excepciones comprendidas en la normativa vigente de altos cargos.

Art. 3.º Vigencia, denuncia y duración.—El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma. No obstante lo anterior tendrá carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2009. Los conceptos económicos entrarán en vigor en los términos y momentos contemplados en los respectivos artículos o cláusulas.

Su duración será de cuatro años, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2012. Se prorrogará por períodos sucesivos de un año si en el plazo de un mes anterior a la fecha de su vencimiento, o de la de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las partes manifiesta su voluntad en contrario. Del escrito de denuncia se dará traslado por parte de quien la realice a la Dirección General de Trabajo y Empleo de Madrid, así como a las otras partes del convenio.

Art. 4.º Vinculación a la totalidad.—Las condiciones pactadas, ya sean económicas o de otra índole, forman un todo orgánico e indivisible, de tal manera que la validez del convenio quedará condicionada a su mantenimiento en los términos pactados, plasmación de la voluntad negociadora.

En el supuesto de que la autoridad judicial, laboral o administrativa, en el ejercicio de sus competencias, declare la nulidad o no aprueba alguno de los pactos del convenio, éste quedará en su totalidad sin eficacia debiendo reconsiderarse en su conjunto.

Art. 5.º Derechos adquiridos y garantías ad personam.—Se respetarán los derechos salariales y sociales superiores a los aquí pactados con el carácter de garantía personal.

Art. 6.º Compensación y absorción.—Todos los emolumentos obligatorios, sea cual fuese su clase o condición, sin excluir las revisiones periódicas del salario mínimo interprofesional, serán absorbidos y compensados por las condiciones del presente convenio, las cuales quedarán intactas.

Art. 7.º Contratación.—

La contratación del personal se ajustará estrictamente a lo dispuesto en el presente artículo y la legislación vigente en cada momento. El incumplimiento de lo anterior supondrá que el personal afectado sea considerado fijo en plantilla.

Cuando se trate de cubrir trabajos eventuales podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada conforme a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 15 a) del Estatuto de los Trabajadores, y con la finalidad de potenciar en el Sector de Transporte de Viajeros por Carretera la utilización por las empresas de las modalidades de contratación previstas en la Ley, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de las empresas del sector, además de las generales contempladas en la Ley, las correspondientes a las actividades siguientes:

— Servicios de transporte destinados a grupos homogéneos similares por participar de un vínculo común de carácter deportivo, cultural, social, económico, lúdico, educativo, etc.

El trabajador podrá ser contratado a través de la presente modalidad, para la realización de dichos servicios y complementar la jornada laboral contratada con la ejecución subsidiaria de otras tareas propias de su calificación profesional.

Para los conductores, se establece la siguiente tipología de contratos, que van ligados a la categoría profesional como oficial primera conductor:

a) **Conductor oficial primera especial:** Es el conductor con contrato a jornada completa y disponibilidad.

b) **Conductor oficial primera novel:** Es el conductor con contrato a jornada completa y con las limitaciones establecidas en el art. 45 de este Convenio.

c) **Conductor oficial primera de transporte escolar:** Es el conductor que con contrato indefinido o fijo discontinuo, contratado a media jornada, cuatro horas al día, para realizar exclusivamente servicios de transporte escolar, sin disponibilidad y con descansos en sábados, domingos, festivos y días no lectivos. En el contrato de trabajo se especificarán las condiciones que regularán la actividad dentro del horario en que se desarrollen las actividades escolares.

d) **Conductor oficial primera RUE.:** Es el conductor contratado a jornada completa para realizar servicios de transporte escolar o regular de uso especial, sin disponibilidad y con descansos en sábados, domingos y festivos. En el contrato de trabajo se especificarán las condiciones que regularán la actividad.

Las empresas podrán hacer uso de las modalidades de contratos para conductores como oficial primera escolar y rue, en su conjunto, con la limitación de hasta un máximo del 30% de la plantilla para el 2009; del 40% en el 2010; del 50% en el 2011; y del 60% en el 2012.

Las empresas que contraten conductores a tiempo parcial, necesariamente habrán de comprobar que dichos conductores no presten servicios como conductor a jornada completa en otras empresas privadas, públicas, o Administraciones públicas, no siendo posible la contratación en este supuesto.

El trabajador contratado en una o varias empresas a tiempo parcial, en su conjunto, no podrá superar la jornada máxima legal, ni los tiempos diarios de conducción, habiendo de respetar necesariamente los tiempos de descanso. Del incumplimiento de esta obligación será responsable la empresa que lo contrate sin comprobar su situación.

Se crea una Comisión paritaria de seguimiento con el objeto de controlar, verificar y regular así por analogía cuantos aspectos sean necesarios en materia de contratación.

Dicha comisión tendrá capacidad suficiente para valorar las situaciones irregulares en materia de contratación y pluriempleo, y se reunirá, al menos, una vez cada tres meses. La comisión regulará el desarrollo de su funcionamiento mediante un reglamento a elaborar en un plazo máximo de tres meses.

Para la contratación de personal interino será indispensable hacer constar en el contrato de trabajo quien es el trabajador que ha sido sustituido y sus concretas condiciones de trabajo. La extinción de este contrato se comunicará al trabajador por escrito y con un preaviso de 15 días.

Como medio para alcanzar la eficacia de las anteriores disposiciones se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilice en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral conforme a lo dispuesto en el artículo 64.1.a del Estatuto de los Trabajadores, y Ley 2/1991, de 7 de enero, esta última, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Art. 8.º Ascensos.—Los ascensos se realizarán conforme a lo dispuesto en el artículo 29 de la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera. La composición de tribunal que ha de considerar las pruebas de aptitud será la siguiente: Actuará como presidente el director de la empresa o persona en quien delegue, siendo su voto dirimente; un número de representantes del comité de empresa igual al número de miembros designados por la dirección de la misma. El número de componentes elegidos por cada una de las partes será al menos de dos.

En tanto no se disponga otra cosa por la normativa general, las menciones de la Ordenanza Laboral relativas al sindicato se entenderán referidas al comité de empresa o delegados de personal o delegado sindical, en su caso.

Art. 9.º Censo de trabajadores.—Las empresas se comprometen a elaborar el censo de trabajadores de conformidad con las normas recogidas en los artículos 34 y 35 de la Ordenanza Laboral vigente. Todas las incidencias y modificaciones que se produzcan en dicho censo se pondrán en conocimiento del comité de empresa o delegado de personal o delegado sindical, en el plazo de cinco días antes de su publicación en el tablón de anuncios de la empresa.

Los censos se entregarán a los representantes de los trabajadores en el plazo de dos meses a partir de la fecha de firma del convenio y, en todo caso, previa petición por escrito.

Las empresas se comprometen a notificar anualmente a los representantes de los trabajadores los escalafones de conformidad con lo dispuesto en el citado Laudo Arbitral.

CAPÍTULO II

Jornada laboral, vacaciones y descansos comunes

Art. 10. Jornada laboral del personal de no movimiento.—La jornada laboral del personal de no movimiento será de cuarenta horas semanales equivalentes a mil ochocientas veintiséis horas y veintisiete minutos anuales.

Art. 11. Jornada laboral del personal de movimiento.

Art.11.1. Jornada laboral del oficial de primera conductor especial y/o novel (artículo 45)

En los servicios interurbanos, las horas de conducción no podrán exceder de nueve diarias, salvo casos de fuerza mayor o inminencia del punto de destino. Tampoco podrán realizarse conducciones continuadas superiores a cuatro horas sin hacer las pausas legalmente establecidas, salvo que la conducción de media hora más permita la llegada al punto de destino.

La jornada comenzará:

a) Cuando el trabajador utilice el vehículo de la empresa para ir a su domicilio, a la toma del servicio tratándose de servicios urbanos y a la salida del casco urbano tratándose de servicios interurbanos.

b) Cuando no se utilice el vehículo de la empresa para ir a su domicilio, a la llegada al centro de trabajo, salvo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Iguales criterios se aplicarán para computar la terminación de la jornada.

Quando la toma y deje del servicio se realice en horas en que el trabajador no disponga de servicio público regular y normal de transporte, la empresa vendrá obligada a sufragar los gastos que el traslado suponga, siempre y cuando no se utilice vehículo de la empresa, salvo acuerdo entre la empresa y la representación sindical.

En el supuesto de no tener servicios de conducción asignados, la jornada del personal de movimiento será la normal efectiva de trabajo en el taller, durante la cual deberán realizar los trabajos que se asignen por la empresa, dentro de los que estén atribuidos en el capítulo IV, grupo profesional II, del Laudo Arbitral de fecha 24 de noviembre de 2000, aprobado por Resolución de 19 de enero de 2001 de la Dirección General de Trabajo (Boletín Oficial del Estado 24 febrero de 2001), viniendo obligado, no obstante, a cubrir un total de nueve horas y treinta minutos de jornada si en un momento determinado se les asignase un servicio de conducción.

La jornada de trabajo, con horario flexible, será de ochenta horas de cómputo bisemanal de trabajo efectivo. En este tipo de servicios las empresas podrán ampliar la jornada bisemanal de trabajo veinticinco horas también con cómputo bisemanal, de presencia, espera o disponibilidad como máximo.

La jornada podrá ser continuada o partida. Cuando la jornada sea partida, ésta no se podrá partir más de una vez al día y de una a tres horas. Cuando la jornada sea partida habrá de serlo en el centro de trabajo, entendiéndose como tal aquel al que el trabajador se encuentre adscrito, salvo pacto en contrario con la representación de los trabajadores.

Dadas las dificultades para determinar individualmente las horas de presencia, espera o disponibilidad, se acuerda en aplicación del artículo 8.º del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, el pago global de las mismas en la cantidad mensual alzada que se refleje en la tabla salarial como plus de disponibilidad, ya sea jornada continuada o partida, a satisfacer a los conductores todos los meses del año, esto es, doce veces. Expresamente se acuerda que los quince minutos de descanso en las jornadas continuadas estén incluidos en el tiempo de presencia, no considerándose, por tanto, trabajo efectivo.

Los trabajadores que tuviesen asignados servicios de conducción, concluidos los mismos, podrán ausentarse del centro de trabajo, salvo en el caso de que tuviesen necesidad de realizar algún trabajo o reparación, o los de entretenimiento, sólo en la forma en que habitualmente se viniese realizando en la empresa.

11.2 Jornada laboral para el oficial de primera conductor/a RUE. Se establece una jornada de ocho horas diarias de lunes a viernes. Dicha jornada podrá ser continuada o partida, si es partida sólo podrá serlo por una única vez al día y de 1 a 5 horas, dicha partición será en el centro de trabajo donde esté adscrito el trabajador, de igual forma, el comienzo y terminación de jornada se realizará en el centro de trabajo, siendo este a jornada completa, y sin tiempo de presencia, espera o disponibilidad y por tanto no genera el cobro de plus disponibilidad.

11.3 Jornada laboral para el oficial de primera conductor/a de transporte escolar. Se establece una jornada de cuatro horas diarias de lunes a viernes, excluidos los catorce festivos y días no lectivos. La jornada podrá realizarse en un máximo de dos periodos de dos horas cada uno de ellos, desde el comienzo del primer periodo y la terminación del segundo no mediarán más de once horas, dicha partición será en el centro de trabajo donde esté adscrito el trabajador, de igual forma, el comienzo y terminación de jornada se realizará en el centro de trabajo. En el contrato de trabajo se especificarán las condiciones que regularán la actividad, dentro del horario en que se desarrollen las actividades escolares. El contrato será de media jornada y sin tiempo de presencia, espera o disponibilidad y por tanto no genera el cobro de plus disponibilidad.

Art. 12. Descanso diario del personal de conducción.—El descanso diario entre jornada y jornada del personal de conducción será ininterrumpido, ateniéndose a la legislación vigente en esta materia en cada momento.

Art. 13. Descanso semanal.—Con carácter general, el descanso semanal será de dos días ininterrumpidos. Para el oficial de primera conductor especial o novel (artículo 45) será de cuatro días en cómputo bisemanal, siendo su disfrute al menos de dos días ininterrumpidos, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El trabajador librará de forma que disfrute, al menos cuatro domingos de cada doce, siendo como mínimo uno de ellos acompañado del sábado y el resto o bien lunes o sábado.

El descanso semanal se avisará con una antelación mínima de noventa y seis horas y por escrito. El descanso semanal será obligatorio y no sustituible por compensación económica sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

Art. 14. Festivos y descansos no disfrutados.—Los descansos del artículo 13 y los festivos que sean trabajados habrán de ser compensados con otro día y medio de descanso de existir acuerdo entre las partes, en su defecto, conllevarán una retribución de 80 euros para el año 2009 en concepto de plus de festivo. Todos los festivos abonables, según calendario laboral, serán descansados o abonados según lo previsto en el presente artículo, coincidan o no con el día de descanso, equivalentes a la jornada efectiva de trabajo, es decir, sin las horas de disponibilidad.

Art. 15. Servicios de larga duración.—En los viajes de larga duración el cómputo de descanso correspondiente a la semana en la cual se efectúe el regreso se ajustará de modo que el conductor descanse al menos dos días consecutivos a partir del día de regreso.

Igualmente, los días de descanso no disfrutados durante el viaje serán compensados o acumulados de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Quando en un viaje de larga duración no se trabaje absolutamente durante cuatro días ininterrumpidos se computará un día de descanso, el cual se abonará sin los recargos correspondientes a los días no descansados.

Art. 16. Servicios nocturnos.— Para los conductores que realicen servicios nocturnos, estos servicios serán remunerados con una prima pactada entre empresa y trabajador que, en ningún caso, será inferior a la existente a 31 de diciembre de 2001 y será compatible con el plus de nocturnidad que corresponda.

Por obvias razones de seguridad, los conductores que hayan cumplido servicios diurnos quedarán excluidos de realizar seguidamente servicios nocturnos de largo recorrido y a la inversa, los conductores que hayan efectuado servicios nocturnos no podrán llevar a cabo, a continuación, servicios diurnos de largo recorrido. En todo caso, se respetará el descanso previsto en el artículo 12 del presente convenio.

Los servicios nocturnos serán cubiertos, en primer lugar, atendiendo las peticiones voluntarias de los conductores, y cuando estas peticiones sean superiores a los servicios a realizar, se establecerá un turno rotativo como también se establecerá una rotación cuando los servicios sean superiores a las peticiones voluntarias.

Art. 17. Horario de comida en la Comunidad de Madrid.—En los servicios que se desarrollen en la Comunidad de Madrid, el horario de comida será de dos horas continuadas en la horquilla comprendida entre las doce y las dieciséis horas.

Las empresas señalarán las citadas dos horas para el almuerzo atendiendo las necesidades del servicio.

En los supuestos en los que el trabajador no disfrutara, por razón del/de los servicio/s asignado/s, las citadas dos horas le serán abonadas en concepto de dieta por almuerzo o cena la cantidad que consta en tabla, salvo que la empresa la incluya en bono o le suministre el almuerzo en algún establecimiento.

A partir del 30 de junio de 2009, el disfrute de las horas de comida deberá realizarse en la localidad donde esté ubicado el centro de trabajo y que el trabajador se encuentre adscrito. De no ser así, de igual forma, aún teniendo las dos horas ininterrumpidas, tendrá derecho a la percepción de las dietas de comida, excepto aquellas empresas cuyos servicios regulares de uso especial (transporte escolar y de trabajadores) superen en su conjunto el 75 % en una única localidad, siendo esta la referencia como localidad de centro de trabajo. En todo caso, deberá ser acordado con la representación legal de los trabajadores, previa justificación documental por la empresa.

Art. 18. Horas extraordinarias.—Con carácter general tendrán la consideración de horas extraordinarias las que rebasen las cuarenta horas semanales.

Para el personal de movimiento, afectado por la jornada que establece el artículo 11.1 —oficial de primera conductor especial o novel— del presente convenio, tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de diez horas y treinta minutos diarias o ciento cinco horas en cómputo bisemanal, en ambos casos de trabajo, ya sean de trabajo efectivo, cualquiera que sea su clase, presencia o espera, incluido el tiempo de comida, en el caso de jornada continuada.

En el caso de jornada partida serán horas extraordinarias las que excedan de ocho horas.

En cualquier caso, el precio de la hora extraordinaria para los conductores queda fijado en la tabla salarial anexa, y para el resto del personal en función de lo dispuesto en la legislación vigente. Tendrán el carácter, a efectos de cotización a la Seguridad Social, de estructurales ajustándose a la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983.

Art. 19. Partes de trabajo.—Todo el personal será provisto de un parte de trabajo o ficha de control por duplicado en el que se irán anotando todas las incidencias que se produzcan en el desarrollo de la actividad así como las horas de inicio del/de los servicio/s, finalización, horas extraordinarias, dietas, etc. Dichos partes serán confeccionados, entregados y firmados por los trabajadores a la empresa en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas a la finalización de cada jornada, o de su regreso en los viajes de larga duración. El parte de trabajo será visado y firmado por la empresa entregándose un ejemplar al trabajador.

Las empresas vienen obligadas a facilitar mensualmente a los comités de empresa o delegados de personal o delegado sindical relación nominal detallada de todas las horas que eventualmente se hubieran realizado excediendo la jornada establecida. Asimismo vienen obligadas a exhibir a los representantes de los trabajadores los partes de trabajo diario de la plantilla de conductores cuando así lo soliciten.

Art. 20. Vacaciones.—Las vacaciones serán de treinta días naturales para todos los trabajadores. Las vacaciones se disfrutarán cada año natural. El personal que comienza a trabajar en la empresa dentro del año disfrutará la parte proporcional de vacaciones correspondiente. En el caso de coincidir algún festivo durante el periodo vacacional se compensaría con otro día o se abonaría según establece el artículo 14 con un máximo de dos días sobre los treinta días de vacaciones. No obstante, el descanso bisemanal anterior deberá haberse realizado, de no ser así, su disfrute deberá contemplarse conjuntamente con el periodo vacacional.

La retribución de las vacaciones será conforme a los salarios que correspondan a los trabajadores en jornada ordinaria.

En todo caso, las empresas elaborarán en el mes de diciembre el cuadro de vacaciones para el año siguiente, con distribución rotativa de los trabajadores de año en año. El calendario de vacaciones se comunicará a la representación de los trabajadores y los Juzgados de lo Social resolverán las diferencias que pudieren surgir a la hora de fijar las fechas de disfrute.

Se recomienda a las empresas procuren conceder las vacaciones anuales a los empleados durante el periodo comprendido entre los meses de marzo a diciembre, ambos inclusive.

Con carácter general las vacaciones serán ininterrumpidas salvo que se acuerde con la empresa su fraccionamiento.

Las vacaciones para el oficial de primera conductor escolar será dentro de los periodos no lectivos, es decir, en semana blanca, semana santa, navidad.

Los trabajadores que se desvinculen de la empresa con 64 o 65 años tendrán 45 o 35 días extras de vacaciones respectivamente, salvo que por acuerdo sean retribuidas y no disfrutadas, siempre que tengan una antigüedad en la empresa de diez años.

Art. 21. Licencias.—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

b) Dos días naturales en caso de matrimonio de parientes de primer grado de consanguinidad y afinidad.

c) Un día natural en caso de matrimonio de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) Dos días en caso de nacimiento de hijo, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Por el tiempo necesario para realizar el cursos de formación continua obligatorio y/o exámenes que sean indispensables para el ejercicio de la profesión.

h) Para realizar funciones sindicales de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

Se consideran, a los efectos del artículo 81.c) de la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera, asimilados a los ascendientes de cualquiera de los cónyuges los padres políticos.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de un día de licencia retribuida al año, que habrán de comunicar como mínimo dos días antes a la fecha en la que pretendan disfrutarla.

Cualquier derecho dispuesto en beneficio, protección o ayuda del/de los trabajador/es en razón del vínculo matrimonial civil o canónico, por el presente convenio será también de aplicación al trabajador/a, unido/a a otra persona en una relación de afectividad análoga a la conyugal con independencia de su orientación sexual.

Esto será justificado mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial. Debiendo constar dicha situación en la empresa previamente a la solicitud que corresponda.

CAPÍTULO III

Prestaciones de carácter social e indemnizatorio despidos y sanciones por faltas graves y muy graves

Art. 22. Incapacidad temporal.

Para el año 2009 los supuestos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes con duración superior a diecisiete días, las empresas abonarán a sus trabajadores, por un período máximo de dieciocho meses, la diferencia existente entre lo que perciba y la base de cotización diaria de la prestación en cuestión a partir del día 18 de la fecha de la baja.

Para el año 2012 los supuestos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes con duración superior a catorce días, las empresas abonarán a sus trabajadores, por un período máximo de dieciocho meses, la diferencia existente entre lo que perciba y la base de cotización diaria de la prestación en cuestión a partir del día 15 de la fecha de la baja.

En el supuesto de accidente de trabajo, hospitalización, o cuando el trabajador sea intervenido quirúrgicamente, las empresas completarán la percepción del productor accidentado hasta el 100 por 100 de su base de cotización diaria respectiva en cada caso, durante el plazo máximo de dieciocho meses a contar desde el día de la baja.

Art. 23. Retirada del carné de conducir.—Cuando un conductor sufra la retirada del permiso de conducir de hasta un año y sea por sentencia firme o resolución de la autoridad administrativa competente o bien por retirada de puntos, tendrá derecho a seguir percibiendo el salario real que tuviera asignado a su categoría en el momento de la retirada del permiso, siempre y cuando:

- La retirada se produzca con ocasión del ejercicio de sus funciones al servicio de la empresa.
- La retirada del permiso de conducir no se deba a negligencia, imprudencia temeraria, embriaguez o toxicomanía.

Para cubrir el coste de nómina del conductor que tenga el carné retirado por el período máximo de un año así como el coste del curso de recuperación de puntos, parcial o total, la empresa suscribirá una póliza aseguradora que cubra estas contingencias y 2.000 € mensuales, siendo esta la beneficiaria de dicho importe. Para tal efecto, la comisión paritaria acordará un seguro colectivo de sector.

Art. 24. Jubilación.—a) Jubilación general: Con carácter general se establece la jubilación obligatoria a los 65 años de edad, salvo que el trabajador necesitara superar dicha edad para completar el periodo de carencia que dé derecho a percibir la pensión de jubilación con cargo a la seguridad social. En este último caso, no se extinguirá la relación laboral hasta completar el periodo mínimo de cotización. Las empresas afectadas por este convenio facilitarán a los trabajadores que así lo soliciten la tramitación de la jubilación a los sesenta y cinco años de edad.

Una vez cubierto el periodo mínimo obligatorio de cotización y cumplida la edad de jubilación obligatoria, la empresa decidirá la sustitución del puesto de trabajo, siendo en su caso, cubierto preferentemente por un desempleado.

b) Jubilación parcial: La empresa se obliga a conceder la jubilación parcial a aquel trabajador que, reuniendo las condiciones para la misma, así lo solicite, comprometiéndose ésta a cumplir cuantos requisitos se exijan en la legislación vigente en cada momento, a fin de hacer efectivo este derecho a la jubilación parcial de los trabajadores, debiéndose respetar lo siguiente:

1. Los porcentajes de jubilación serán como mínimo del 65 por 100 y como máximo del 85 por 100.
2. Las jornadas de trabajo deberán adecuarse a un máximo de cincuenta días en caso del 85 por 100 y un máximo de cien días en el caso del 65 por 100.
3. Los descansos, festivos y vacaciones serán en concordancia con lo estipulado en jornada completa en el presente convenio.

c) Jubilación especial a los sesenta y cuatro años de edad: Las partes expresamente acuerdan la posibilidad de jubilación voluntaria para el trabajador y obligatoria para la empresa, a los sesenta y cuatro años con el 100 por 100 de sus derechos pasivos, en los términos regulados en la legislación vigente.

Art. 25. Seguros de muerte e invalidez.—Las empresas suscribirán en el plazo de dos meses desde la firma del presente convenio un seguro colectivo de accidentes, o revisarán el que tuvieran ya contratado, a fin de garantizar a todos los trabajadores de su plantilla los siguientes riesgos y capitales a los largo de toda la vigencia del convenio:

- 30.000 euros para los supuestos de muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- 70.000 euros para los casos de invalidez permanente, total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La contratación del seguro tendrá carácter obligatorio para las empresas afectadas por el convenio, convirtiéndose en autoaseguradoras en el supuesto de no concertarlo, existiendo la posibilidad de que el trabajador pueda aumentar la cobertura o cuantía a cargo del mismo.

Desde la comisión paritaria se acordará con una compañía aseguradora la cobertura de estas contingencias, en las mejores condiciones posibles, para todo el ámbito de aplicación de este Convenio. Dicho acuerdo será recomendado a las empresas afectas para que estas gestionen la póliza correspondiente.

Art. 26. Abono de sanciones.—Las sanciones que se impongan por infracciones cometidas con ocasión del ejercicio de la actividad de la empresa serán satisfechas por ésta o por el trabajador según imputabilidad de la misma.

Art. 27. Seguridad y salud.—Los talleres de las empresas deberán reunir las condiciones de seguridad e higiene fijadas por las Ordenanzas vigentes. A los trabajadores de talleres y

lavacoches se les proveerá del equipamiento necesario para realizar las funciones propias de su puesto de trabajo en las condiciones exigidas por la normativa vigente.

Art. 28. Reconocimiento médico.—Se establece con carácter obligatorio para todas las empresas y los trabajadores un reconocimiento médico anual y gratuito para toda la plantilla. Se entregará copia al trabajador de los resultados de cada revisión médica.

Dicho reconocimiento incluirá obligatoriamente para todo el personal pruebas de drogadicción y alcoholemia, entregándose copia al trabajador de cada revisión médica.

Será igualmente obligatorio para la empresa y para el trabajador de nueva incorporación realizar el reconocimiento médico previo, que incluirá necesariamente las pruebas de drogadicción y alcoholemia, además del reconocimiento ordinario.

En el caso de resultar no apto temporal para el puesto de trabajo como consecuencia de resultados positivos en drogadicción o alcoholemia se volverá a realizar nuevamente un análisis, no antes de treinta días en caso de drogadicción y de siete días en alcoholemia, durante dicho periodo se le dará vacaciones al trabajador y de no tenerlas disponibles se suspenderá el contrato, salvo acuerdo entre partes. Reincorporándose en función de dar apto para el puesto de trabajo o bien causando baja en la empresa en caso de resultar positivo definitivo. De existir un nuevo análisis realizado a cuenta del trabajador y que dé resultado negativo, la empresa reincorporará de inmediato al trabajador.

Art. 29. Despido y sanciones por faltas graves y muy graves.—En caso de despido de un trabajador, la empresa lo comunicará de forma obligatoria a la representación legal de los trabajadores previamente a la firma del recibo finiquito. Igual comunicación tendrá en caso de sanciones impuestas por la comisión de faltas graves y muy graves.

Todos los recibos que tengan el carácter de finiquitos se firmarán en presencia de la representación legal de los trabajadores salvo renuncia expresa del interesado. Se observará en esta materia lo dispuesto en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores.

Art. 30. Vestuario.—Las empresas facilitarán, al personal que proceda, un vestuario de verano compuesto por dos pantalones y dos camisas, y otro de invierno compuesto por dos pantalones, dos camisas, una chaqueta o jersey y un anorak. Anualmente se renovará un pantalón y una camisa de cada uno de los uniformes, y cada dos años se renovarán la chaqueta o jersey y cada tres años el anorak.

A los trabajadores que presten sus servicios al aire libre se les facilitará la indumentaria adecuada.

Al personal de talleres, mecánicos, engrasadores y lavacoches se les proveerá de dos monos, dos chaquetillas, dos pantalones, un par de botas cada año, y una prenda de abrigo cada dos años.

En el caso de que la uniformidad se deteriore con anterioridad deberá ser cambiada de inmediato.

CAPÍTULO IV

Derechos colectivos y sindicales de los trabajadores

Art. 31. Horas sindicales.—Los representantes legales de los trabajadores dispondrán del número de horas establecidas por el Estatuto de los Trabajadores para sus cometidos sindicales.

Una vez agotadas dichas horas, y previa comunicación y justificación a la empresa, tendrán las horas precisas para este cometido.

Art. 32. Tablón de anuncios.—Se establecerá dentro de cada centro de trabajo un tablón de anuncios para las tareas de información del comité de empresa o delegados de personal o delegado sindical.

Los representantes de las centrales sindicales que sean trabajadores de la empresa podrán utilizar el tablón de anuncios y realizar con carácter individual tareas de propaganda y afiliación. Los demás representantes de las centrales sindicales se podrán reunir dentro de la empresa fuera de las horas de trabajo o con personal libre de servicio siempre que fueran autorizados al efecto por la misma.

Art. 33. Cuotas sindicales.—Todas las empresas afectadas por el presente convenio descontarán en nómina al trabajador que así lo solicite por escrito, la cuota sindical, abonándose a la central sindical que aquél designe de forma mensual y remitiendo un listado nominado de dichos afiliados.

En lo no dispuesto en el presente capítulo relativo a derechos sindicales se estará a lo regulado por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, sobre Libertad Sindical y normas o jurisprudencia constitucional que la desarrollen.

Art. 34. Expediente de regulación de empleo.—En el caso de que alguna de las empresas afectadas por el convenio solicitase ante la Autoridad Laboral competente expediente de regulación colectiva de empleo, deberá facilitar al comité de empresa o delegados de personal o delegado sindical la documentación que remita a la citada Autoridad Laboral.

CAPÍTULO V

Condiciones económicas

Art. 35. Tablas salariales.—Se establecen las tablas salariales que figuran en los anexos I y II.

Art. 36. Revisión salarial.—Para el año 2009 todos los conceptos económicos serán, para cada categoría profesional, los que figuran en la tabla salarial anexa para ese año. Si el IPC elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, u organismo que pudiera sustituirlo, experimentase un incremento a lo largo del año 2009 superior al 1,4 por 100 se efectuará una revisión, tan pronto se constate esa circunstancia, aplicando la diferencia entre dicho 1,4 por 100 y el incremento real del IPC del año 2009 sobre la tabla salarial correspondiente al año 2008. Dicha diferencia se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2009, salvo en los emolumentos que no hayan tenido incremento salarial.

Para el año 2010, los conceptos económicos se calcularán aplicando a la tabla salarial que resulte definitiva para el año 2009 un incremento equivalente al IPC real del año 2009 más el 1 por 100.

Para el año 2011, los conceptos económicos se calcularán aplicando a la tabla salarial que resulte definitiva para el año 2010 un incremento equivalente al IPC real del año 2010 más 1 por 100.

Para el año 2012, los conceptos económicos se calcularán aplicando a la tabla salarial que resulte definitiva para el año 2011 un incremento equivalente al IPC real del año 2011 más 1,5 por 100.

Art. 37. Complemento salarial de antigüedad.—A efectos de cumplimentar lo previsto en el artículo 1.º del capítulo III del Laudo Arbitral de las Empresas de Transporte de Viajeros por Carretera de fecha 24 de noviembre de 2000, se acuerda que los trabajadores tendrán derecho a percibir como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el tiempo del servicio prestado en la misma empresa, consistente como máximo en dos bienes y cinco quinquenios de la cuantía señalada en tablas.

El módulo para el cálculo y abono de este complemento será el reflejado en la tabla salarial anexa, sirviendo dicho módulo tanto para el cálculo de los bienes y quinquenios de nuevo vencimiento como para los ya completados.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa. Para el cómputo de antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de prestación de servicios en una misma empresa, cualquiera que sea la categoría en que esté encuadrado, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que se haya percibido una remuneración incluidas vacaciones, licencias retribuidas y periodos de incapacidad temporal. Asimismo será computable el tiempo de excedencia forzosa por desempeño de un cargo político o sindical así como la prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria. Por el contrario no se estimará el tiempo en que permanezcan en situación de excedencia voluntaria.

Los trabajadores vinculados por contratos de aprendizaje o prácticas o por contratos formativos percibirán este complemento una vez incorporados a la empresa tras la conclusión de dichos contratos formativos, computándose el tiempo en que estuvieron en aquella situación de formación para su cálculo, conforme al artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Los aumentos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el bienio o quinquenio.

Art. 38. Gratificaciones extraordinarias.—Las gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y diciembre se retribuirán, cada una de ellas, por los conceptos de salario base y antigüedad haciéndose efectivas en los meses de marzo, julio y diciembre, respectivamente.

Art. 39. Nocturnidad.—Las horas trabajadas en el período nocturno se retribuirán incrementadas según lo establecido en las tablas salariales.

Art. 40. Idioma.—Todos los trabajadores que en el desarrollo de su labor ejerciten un idioma extranjero percibirán un plus mensual reflejado en tabla, por cada idioma más que ejerciten, previa acreditación. Para aquellos que a la entrada en vigor de este convenio estén percibiendo este plus no se les podrá compensar o absorber dicha cantidad.

Art. 41. Actividad.—Se crea un plus de actividad para el personal afectado por este convenio, reflejado en tablas y según cuantías de la misma, aplicándose lo previsto en el artículo 6.º del presente convenio.

Art. 42. Dietas.—Todos los trabajadores, en sus desplazamientos al servicio de la empresa, cobrarán en concepto de dieta, salvo que vayan incluidos en bono, las cantidades reflejadas en tabla.

Para las dietas por el extranjero, siempre que sea posible, la empresa facilitará su inclusión en bono procurando alojamiento en hoteles de categoría similar a los contratados por el grupo turístico y, si no fuera posible, las empresas abonarán los gastos de dietas que hubieran originado, previa justificación.

En los desplazamientos fuera de Madrid en los que haya necesidad de pernoctar se procurará por la empresa reservar el alojamiento a tal efecto.

Art. 43. Tránsito.—Todo conductor que de mutuo acuerdo con la empresa realice servicios en los que deba cargar y descargar maletas o bultos de equipaje percibirá tanto en servicio de horario diurno como en servicio de horario nocturno lo reflejado en tabla.

No será de aplicación en los servicios regulares especiales y transporte de trabajadores o escolares, salvo aquellos que realicen más de un servicio que deban cargar o descargar maletas o bultos de equipaje, siendo estos remunerados por una sola vez al día con la cantidad de 14,80 € para el año 2009.

Art. 44. Dieta complementaria en viaje

Para aquellos trabajadores que realicen servicios discrecionales y turísticos se establece una dieta complementaria en viaje (dcv) que se remunerará conforme a lo regulado en tabla por día de servicio, compatible con el resto de dietas.

Art. 45. Conductor con permiso de conducir restringido y conductores con carné D-1.—Durante la limitación o restricción del permiso de conducir el salario será el estipulado en la tabla salarial como conductor artículo 45. Una vez retirada la limitación por la Jefatura de Tráfico, el salario será el estipulado en tablas para conductor. Para el conductor con carné D-1 el salario será el estipulado en la tabla salarial anexa como conductor artículo 45. Una vez conseguido el carné D, se le reconocerá la categoría de oficial de primera conductor especial, incluido el salario.

Art. 46. Plus servicio línea regular.—El trabajador que realice algún servicio en líneas de regular de uso general, ya sea urbano o interurbano de corto o de largo recorrido, percibirá la cantidad reflejada en tabla.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Art. 47. Faltas y sanciones.—Definición: Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales.

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

Faltas leves.

Faltas graves.

Faltas muy graves.

Tipificación de las faltas:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

Son faltas graves:

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

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

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

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

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

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

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

Son faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sanciones: Las sanciones consistirán en:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

Postergación para el ascenso hasta cinco años.

c) Por faltas muy graves:

Traslado forzoso.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Inhabilitación definitiva para el ascenso.

Despido.

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

Las sanciones por faltas leves serán acordadas por la Dirección de empresa.

Las sanciones por faltas graves o muy graves habrá de imponerlas también la empresa, previa instrucción del oportuno expediente del trabajador. El interesado y la representación de los trabajadores o sindical tendrán derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a

contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este plazo suspenderá los plazos de prescripción de la falta correspondiente. Cuando, por razones del servicio asignado, el trabajador sancionado se encuentre desplazado, el plazo establecido quedará interrumpido, reiniciándose cuando regrese.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Atrasos convenio año 2009.—El incremento económico del año 2009 será el reflejado en las tablas y en los artículos correspondientes.

Los atrasos derivados de este convenio se abonarán en el menor plazo posible y, en todo caso, antes del 31 de mayo de 2009.

Segunda.—En todo lo que no se halle previsto en el presente convenio se aplicará como legislación supletoria la Ordenanza Laboral de Transporte por Carretera, demás disposiciones legales de carácter general y el Laudo Arbitral de 19 de enero de 2001 (Boletín Oficial del Estado de 24 de febrero de 2001).

Tercera.—Con independencia de la competencia de los Organismos Públicos constituidos a fin de ofrecer sistemas de mediación, conciliación y arbitraje, las partes firmantes crean una comisión mixta de mediación, arbitraje, conciliación, seguimiento y control del presente convenio. Su composición será paritaria con un máximo de cinco representantes de las organizaciones sindicales y otros cinco representantes de las organizaciones empresariales firmantes. De sus reuniones se levantará acta que será firmada, tanto si existe acuerdo como si no, por todas las partes asistentes. Su domicilio será el de cualquiera de las organizaciones firmantes y desarrollará las siguientes funciones:

a) Aplicación de lo pactado: Velará porque ambas partes cumplan los acuerdos tomados, así como porque se satisfagan a los trabajadores los atrasos que le sean debidos a la firma del convenio, vigilando, asimismo, la contratación de personal pluriempleado que se produzca en las empresas.

b) Interpretación de lo pactado: Tendrá capacidad para discernir cualquier consulta que se formule sobre el texto pactado y su resolución tendrá fuerza vinculante.

c) Mediación de conflictos: Si en el ámbito de la empresa no se llegase a ningún acuerdo en un conflicto surgido, cualquier trabajador o empresario podrá acudir a la comisión en solicitud de su mediación para resolverlo.

d) Ante cualquier situación de conflicto colectivo en el ámbito territorial del convenio será preceptiva y obligatoria la convocatoria y reunión de la comisión.

e) En caso de no llegar a acuerdos, la comisión podrá nombrar a uno o más árbitros para su resolución o remitir a las partes a los organismos competentes.

f) La comisión paritaria y de seguimiento se reunirá al menos dos veces cada semestre o cuando sea convocada por alguna de las partes.

g) Para velar por el completo cumplimiento del convenio y evitar una competencia negativa de las empresas, la comisión gozará de las facultades de vigilancia, control y seguimiento del convenio. Las empresas facilitarán estas tareas.

h) A los efectos de composición de la comisión ninguna de las partes designa representantes fijos. A los efectos de la toma de decisiones, se adoptarán los mismos criterios de comisión de mesa negociadora. A las reuniones podrán acudir los asesores de las partes con voz pero sin voto. Las horas destinadas por cada miembro de la comisión a las reuniones de la misma serán retribuidas conforme a los salarios que se vinieran percibiendo y no computarán a efectos de límite de horas sindicales. La comisión, si detectara cualquier anomalía, se dirigirá a las empresas y trabajadores a quienes sean imputables a fin de que sean subsanadas.

i) Podrán concertar acuerdo con compañías aseguradoras, hosteleras o de restauración, en beneficio del conjunto del sector.

Cuarta.—Las partes firmantes acuerdan que la Ordenanza Laboral para las Empresas de Transporte por Carretera de 20 de marzo de 1971 seguirá siendo de aplicación a los trabajadores y empresa afectados por el presente convenio, con carácter subsidiario y supletorio, aun habiendo sido derogada o suprimida por los poderes normativos del Estado en tanto su contenido no sea negociado o modificado por las partes firmantes del presente convenio.

Quinta.—Las empresas y los trabajadores afectados por el presente convenio no deberán realizar ningún tipo de servicio al Sector del Transporte Regular de Uso General o Urbano en caso de encontrarse en huelga legal el citado sector o alguna de sus empresas.

Sexta.—El artículo 14 del convenio colectivo, cuando se refiere a la compensación de los festivos y los descansos semanales no disfrutados, en realidad establecen como criterio compensatorio o, de no existir o no ser posible, el abono del tiempo que representan como tiempo extraordinario de trabajo.

Séptima.—A partir de la fecha de firma del presente Convenio, la categoría de conductor, pasa a denominarse, oficial de primera conductor especial, siendo este el único cambio. Así pues, todo el personal de movimiento con dicha categoría pasa a ser automáticamente oficial de primera conductor especial.

Octava.—Se reconoce la oficialidad de la profesión de conductor, dada la obligatoriedad de disponer de una formación profesional versada en el RD 1032/2007 (BOE 2/08/2007), así como para facilitar el reconocimiento de las enfermedades profesionales inherentes a las funciones de este trabajo por parte de las Administraciones públicas pertinentes. Para este último fin, la comisión paritaria llevará a cabo las gestiones oportunas.

CLÁUSULA DE DESCUELQUE

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y para aquellas empresas que pudiesen alegar que se encuentran en situación de déficit o pérdidas, las partes contratantes se remiten en cuanto a documentación a lo estipulado en el Acuerdo Interconfederal de 9 de octubre de 1984 [capítulo II, artículo 3.2.c)], actualizado en cuanto a las fechas.

A tal efecto las empresas en cuestión comunicarán tal extremo a la comisión paritaria del presente convenio colectivo. Esta comunicación deberá producirse en el término de un mes a partir de la firma del mismo para los miembros de las organizaciones firmantes del mismo y de quince días para el resto de las empresas a partir de su publicación el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

La comisión paritaria velará por el exacto cumplimiento y aplicación del procedimiento previsto en el Acuerdo Interconfederal y, tras el examen de la alegación producida, trasladará, en su caso, a las partes la fijación del aumento de salarios.

ANEXO I

AÑO 2009

Nivel	Categoría
I	Jefe de Servicios, Director
II	Inspector Principal, Ingenieros, Licenciados, Jefe de Sección, Jefe de Tráfico de 1.ª, Jefe de Taller
III	Ingeniero Técnico, Oficial Titulado, ATS, Jefe Negociado, Encargado General
IV	Jefe de Tráfico de 2.ª, Encargado de Almacén
V	Oficial de primera Conductor (especial, rue y escolar)
VI	Oficial 1.ª Administrativo, Oficial 1.ª de Taller
VII	Oficial de 2.ª Administrativo, Oficial de 2.ª Taller, Cobrador, Monitor/a o Auxiliar de Ruta
VIII	Auxiliar Administrativo, Engrasador, Lavacoches, Mozo de Taller
IX	Conductor artículo 45
X	Aspirante Administrativo y Taller (menor de 18 años)

2009

Nivel	Salario base (euros)	Horas extras (euros)	Plus hora nocturna (euros)	Bienio (euros)	Quinquenio (euros)	Plus actividad (euros)	Plus línea regular
I	1471,81	ET	1,20	50,00	99,91	57,29	
II	1365,09	ET	1,11	45,29	90,58	53,13	
III	1274,09	ET	1,05	42,62	85,24	49,59	
IV	1222,11	ET	1,01	41,29	82,58	47,55	
V	1232,03	10,07	1,01	42,62	85,24		5,70
VI	1216,86	ET	1,01	41,29	82,58	47,55	
VII	1172,67	ET	0,93	38,61	77,22	39,63	
VIII	1151,84	ET	0,89	37,95	75,90	31,70	
IX	985,60	10,07	0,72	29,98	59,94		5,70
X	929,60	ET	0,67	27,97	55,93		

Anexo II
Otros conceptos económicos

Concepto	Euros
Plus de idiomas	82,04
Festivos y descansos no disfrutados	80,00
Comida en la CA de Madrid	15,12
Muerte por accidente de trabajo	30.000
Invalidez pte., total o absol. por AT	70.000
Transfer diurno	9,31
Transfer nocturno	21,86
Dieta complementaria en viaje	15,50
plus disponibilidad Oficial de primera conductor especial	212,61
plus disponibilidad art. 45	170,24

Dietas

Concepto	España	Portugal y Andorra	Extranjero
Dieta completa	85,90	114,07	164,77
Comida o cena	14,47	23,79	32,83
Alojamiento y desayuno	56,98	66,49	97,50

(03/25.744/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Corrección de errores de la Resolución de 10 de agosto de 2009, por la que se hace pública convocatoria por procedimiento abierto con pluralidad de criterios para la adjudicación del contrato de suministro titulado: Villamanta, adquisición vehículo dumper barredor autocargable. PRISMA 2008-2011.

Apreciado error tipográfico en la publicación de la citada corrección de errores en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 194, correspondiente al día 17 de agosto de 2009, página 19 (número de inserción 03/27.910/09), se procede a su corrección en los siguientes términos:

Donde dice: “Debe decir:

8. Presentación de ofertas:

a) Fecha límite de presentación: 27 de agosto de 2008”.

Debe decir: “Debe decir:

8. Presentación de ofertas:

a) Fecha límite de presentación: 27 de agosto de 2009”.

(03/27.953/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Comunicado de resolución de recursos RA 2584/03, RA 1354/06 y RER 402/08.

Intentada sin efecto la práctica de las notificaciones en el domicilio de los destinatarios de las Órdenes resolutorias de los recursos interpuestos que se relacionan a continuación, se procede a su publicación a los efectos previstos en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 61 del mismo texto legal. A tal efecto, el contenido íntegro de las Órdenes que se notifican podrá ser examinado, en el plazo de diez días, en el Área de Recursos de la Consejería de Empleo y Mujer, sito en la calle Santa Hortesia, número 30, primera planta, de lunes a viernes, de nueve a catorce horas.

“Corsec, Sociedad Limitada”. Expediente número 5397/02, RA 2584/03, Orden 1356/2009, de 1 de junio, por la que se rectifican errores materiales advertidos en la Orden 219/2009, de la Consejería de Empleo y Mujer.

“Centro Europeo de Formación y Certificación de Soldadores, Sociedad Limitada”. Expediente número 4872/05, RA 1354/06, Orden 1360/2009, de 1 de junio, por la que se resuelve el recurso interpuesto contra la Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 17 de abril de 2006.

FER 60. Expediente número 4077/05, RER 402/08, Orden 1455/2009, de 4 de junio, por la que se resuelve el recurso interpuesto contra la Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 29 de febrero de 2008.

Madrid, a 22 de julio de 2009.—La Subdirectora General de Recursos y Régimen Jurídico, Ana Castro Pichardo.

(03/26.515/09)