

Núm.	Ordenanza	G	Técnicos	Empleados	Operarios
III, IX y V	Personal titulado medio, jefe administrativo 1a, jefe sección organización 1a, jefe personal, ayudante de obra, encargado general de fábrica, encargado general, jefe administrativo 2a, delineante superior, encargado general de obra, jefe sección organización científica del trabajo 2a y jefe de compras	2	Titulados medios	Jefe administración, jefe ventas, jefe compras, jefe personal, jefe producción, jefe fabrica, encargado general	—
VI y VII	Oficial administrativo 1a, delineante 1a, jefe o encargado de sección de laboratorio, escultor de piedra y mármol, practico de topografía 1a, técnico de organización 1a, delineante 2a, técnico organización 2a, practico de topografía 2a, analista 1a, viajante, capataz y especialista de oficio	3	Técnico departamento, técnico control calidad, técnico prevención RRLL y delineante 1a	Oficial 1a administrativo, técnico comercial, comercial hormigón y comercial/viajante	Jefe y encargado sección, jefe taller y jefe planta hormigón
VIII	Oficial administrativo 2a, corredor de plaza, oficial 1a de oficio, inspector de control, señalizador y servicios, analista 2a	4	Delineante 2a y analista laboratorio	Oficial 2a administrativo	Oficial 1a oficio, conductor vehículos mayor de 7.500 kg, dosificador planta hormigones, conductor camión hormigonera, gruista torre, operador grúa móvil, carterillero mayor de 15.000 kg. y gruista de piezas especiales
IX	Auxiliar administrativo, ayudante topográfico, auxiliar organización, vendedor, conserje, oficial de 2a oficio	5	—	Auxiliar administrativo, dependiente y conserje	Oficial 2a oficio, maquinista, conductor camión hasta 7.500 kg, mezclador de hormigones, carterillero, operador puente grúa, conductor de palas palista de hormigón
X	Auxiliar de laboratorio, vigilante, almacenero, enfermero, cobrador, guarda jurado, ayudantes de oficio y especialistas de 1a	6	Auxiliar laboratorio	Vigilante	Oficial 3a oficio, especialista, conductor furgoneta hasta 3.500 kg, moldeador manual y operario de máquina sencilla
XI	Especialistas de 2a y peón especializado	7	Laborante de hormigones	Portero	Peón especialista y ayudante de máquinas
XII y XIII	Peón ordinario, limpiador/a, botones y pinches de 16 a 18 años	8	—	—	Peón y personal de limpieza

(06.317.012)

RESOLUCIÓN

TRI/4123/2006, de 6 de noviembre, por la que se ordena la inscripción, el depósito y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de transportes de viajeros por carretera de la provincia de Girona para el periodo del 1.7.2006 al 30.6.2009 (código de convenio núm. 1700465).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de transportes de viajeros por carretera de la provincia de Girona, suscrito, por una parte por Asetrans Girona y, de la otra, por CCOO y UGT el día 24 de julio de 2006, y de acuerdo con lo que establecen los artículos 90.2 y 90.3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto de los trabajadores; el Decreto de la Generalidad de Cataluña 326/1998, de 24 de diciembre; el artículo 170.1.j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña, y otras normas concordantes,

RESUELVO:

—1 Ordenar la inscripción del Convenio colectivo de trabajo del sector de transportes de

viajeros por carretera de la provincia de Girona para el periodo del 1.7.2006 al 30.6.2009 (código de convenio núm. 1700465) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales de Trabajo e Industria en Girona.

—2 Ordenar su depósito en la oficina correspondiente de estos Servicios Territoriales.

—3 Disponer que el citado Convenio se publique en el DOGC.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Girona, 6 de noviembre de 2006

P. A. (artículo 5 del Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, DOGC de 24.12.1998)

MERCÈ NADAL FARRERAS
Secretaria de los Servicios Territoriales
en Girona

Traducción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO

colectivo de transportes de viajeros por carretera de la provincia de Girona

CAPÍTULO 1*Disposiciones generales***SECCIÓN 1***Ámbito funcional, territorial y personal***Artículo 1***Ámbito funcional*

Este Convenio se aplica a todas las empresas de transporte de viajeros por carretera que prestan servicios de transporte regular permanente de uso general (también denominados servicios regulares lineales y de zona), ya sea urbano o interurbano, regulares temporales, regulares de uso especial (también denominados discrecionales consolidados con reiteración de itinerario), discrecionales (discrecionales consolidados y de cobro individual) y turísticos.

Artículo 2*Ámbito territorial*

Las disposiciones de este Convenio obligan a todas las empresas radicadas en la provincia de Girona y las que aunque residan en otro lugar, tengan establecimientos dentro de la provincia de Girona, con respecto al personal adscrito a ellas.

Artículo 3*Ámbito personal*

Quedan afectados por el presente Convenio todos los trabajadores que prestan servicios en las empresas mencionadas, sea cuál sea su categoría profesional, con la única excepción de los altos cargos a los cuales hace referencia el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

SECCIÓN 2

*Vigencia, duración, denuncia y prorroga***Artículo 4***Vigencia*

El Convenio entra en vigor, a todos los efectos, el 1 de julio de 2006.

Artículo 5*Duración*

El Convenio tiene una duración de 3 años, de manera que sus efectos finalizan el 30 de junio de 2009.

Artículo 6*Denuncia y prorroga*

El Convenio se prorroga de forma tácita, excepto que se denuncie con una antelación de 3 meses a la fecha de finalización, por años naturales.

En caso de prórroga, los aspectos retributivos se tienen que modificar de acuerdo con el IPC real del año anterior.

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

SECCIÓN 3

Prelación de normas, compensación, absorción, condiciones más beneficiosas, vinculación a la totalidad, cláusula de inaplicación económica y subrogación.

Artículo 7*Prelación de normas*

Lo que ha sido convenido por las partes en este Convenio regula, con carácter preferente y prioritario, las relaciones entre la empresa y los trabajadores en lo referente a las materias de su contenido.

Con respecto a todo lo que este Convenio no prevé, se tienen que aplicar las disposiciones legales vigentes que correspondan, el laudo arbitral de sustitución de la Ordenanza laboral de transporte por carretera, de 24 de noviembre de 2000 y, en aquellas materias no reguladas en las disposiciones anteriores, la Ordenanza laboral de transportes por carretera de 20 de marzo de 1971 mencionada.

Artículo 8*Compensación*

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

Artículo 9*Absorción*

Teniendo en cuenta la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se dicten en el futuro, que impliquen variaciones económicas en todos o en alguno de los conceptos retributivos,

son absorbibles por los aumentos acordados en aquél, por lo cual tienen que tener únicamente eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a las vigentes anteriormente en el Convenio, superan el nivel de éste. En caso contrario, se consideran absorbible por las mejoras pactadas en este Convenio.

Artículo 10*Garantía personal*

Se tienen que respetar las situaciones personales que con carácter global superen el Convenio, manteniéndose estrictamente como personal.

Artículo 11*Vinculación a la totalidad*

En el supuesto de que la autoridad laboral competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del Convenio, éste quedaría sin eficacia, se tendría que considerar en su totalidad y habría que proceder de nuevo a la constitución de la Comisión Negociadora con el fin de volver a negociar el contenido.

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

Artículo 12*Cláusula de no aplicación salarial*

Para aquellas empresas que estén en una situación de pérdidas u otras causas, reconocidas y constatadas por los trabajadores y empresas mediante la aportación de la documentación presentada en los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda o Registro Mercantil) pueden desvincularse de los compromisos en materia salarial y régimen económico contenidos en este Convenio.

A estos efectos, la empresa tiene que entregar a los representantes legales de los trabajadores o en su defecto a éstos, la documentación en la cual se hace referencia en el párrafo anterior, comprometiéndose aquéllos a mantener el secreto necesario.

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

Una vez constatada la situación de la empresa, ambas partes tienen que acordar la aplicación cuantitativa de la presente cláusula de no aplicación salarial. El proceso mencionado no puede ser superior a 30 días.

En caso de desacuerdo entre las partes, ambas lo tienen que plantear a la Comisión Paritaria que tiene que resolver en el plazo de 15 días, y de continuar el desacuerdo, empresa y trabajadores se tienen que acoger a la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

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

Artículo 13*Subrogación*

En el caso de finalización total o parcial de las concesiones o servicios urbanos o interurbanos (permanentes de uso general, concesiones lineales) la nueva empresa o concesionario que pase a hacer los servicios mencionados se tiene que subrogar en todos los trabajadores afectados directa o indirectamente a la explotación del antiguo concesionario o prestatario.

SECCIÓN 4

*Solución de conflictos colectivos***Artículo 14***Acuerdo Interprofesional de Cataluña*

Con respecto a la salud laboral, la formación profesional y la solución de conflictos de trabajo, se tiene que respetar lo que establece el Acuerdo interprofesional de Cataluña, firmado por los Sindicatos CCOO y UGT y la patronal Fomento del Trabajo, de fecha 7 de noviembre de 1990, publicado en el DOGC de 23 de enero de 1991, como también el Reglamento de funcionamiento del Tribunal Laboral, previsto en el artículo 3.1 del Acuerdo mencionado y publicado en el DOGC.

SECCIÓN 5

*Comisión Paritaria***Artículo 15***Comisión Paritaria*

La Comisión Paritaria está compuesta por 8 miembros, a razón de 4 elegidos por la parte social y otros 4 elegidos por la parte empresarial, todos ellos integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio.

A las reuniones de la Comisión mencionada se tiene que convocar a los respectivos asesores con voz pero sin voto.

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

La adopción de acuerdos en el seno de la Comisión Paritaria mencionada siempre tiene que ser por mayoría, es decir, la mitad más 1 de sus miembros tienen que estar de acuerdo.

El plazo máximo de reunión de la Comisión mencionada tiene que ser de 15 días hábiles a contar desde el siguiente a la solicitud o petición por cualquiera de las partes. Si no se reunieran en el plazo mencionado, se tendría que considerar realizado el trámite previo para acceder a la autoridad o jurisdicción competente.

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

ASETRANS: c. Juli Garreta, núm. 16, entre-suelo, 2ª Girona

CCOO: Sindicato Intercomarcal de Comunicación y Transporte de Girona, c. Miquel Blai, núm. 1, 6º piso

UGT: Sindicato Intercomarcal de Transportes, Comunicaciones y Mar de Girona, c. Miquel Blai, núm. 1, 4º piso

SECCIÓN 6

Ocupación y contratación

Artículo 16*Trabajo y contratación*

La duración máxima de los contratos de trabajo previstos en el artículo 15.1.b) del Real Decreto Legislativo 12/2001, de 9 de julio, por circunstancias del mercado, acumulación de trabajo, exceso de pedidos, aunque se tratara de la actividad normal de la empresa, pueden durar hasta 9 meses en un periodo de 12.

Artículo 17*Fijos discontinuos*

Cuándo se trate de trabajos fijos y periódicos de la empresa, pero de carácter no permanente o discontinuo, a los trabajadores que realicen esta actividad se les tiene que llamar siempre que sean necesarios sus servicios y tienen que tener la consideración de fijos discontinuos. La comunicación a la cual se refiere el párrafo anterior se tiene que hacer por riguroso orden de fecha de ingreso en la empresa, dentro de cada categoría, especialidad y centro de trabajo, y su interrupción a la inversa. Por fecha de ingreso se entiende la que corresponde a la 1ª contratación, independientemente de la modalidad contractual.

En caso de que el trabajador tenga conocimiento que su plaza o puesto de trabajo haya sido ocupado por otro trabajador con menos derechos, puede instar el procedimiento de despido ante la jurisdicción laboral, iniciando el plazo por este hecho desde que el trabajador tenga conocimiento de la falta de comunicación.

Las comunicaciones de llamamiento e interrupción de la ejecución de los contratos de trabajo de los trabajadores fijos discontinuos se tienen que ajustar a los modelos anexos a este Convenio.

Los empresarios tienen que hacer anualmente una tabla específica para los trabajadores fijos discontinuos donde figuren nombre, apellido, categoría profesional y antigüedad, a efectos de llamamiento e interrupción de los periodos de trabajo.

Las empresas tienen que tener como mínimo, un 60 % de sus plantillas como fijas o fijas discontinuas.

CAPÍTULO 2*Condiciones económicas***SECCIÓN 1***Salario y horas***Artículo 18***Salario*

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

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

Dentro de la retribución diaria hay incluido, para los conductores, el menoscabo de dinero en la cuantía de 2 euros diarios. Aunque se comente por esta cantidad, no computa a los efectos del cálculo del precio de la hora ordinaria.

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

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

Artículo 19*Precio de la hora*

El precio de la hora queda fijado en 8,10 euros del 1 de julio de 2006 al 30 de junio de 2007; 8,50 euros del 1 de julio de 2007 a 30 de junio de 2008 y 9 euros del 1 de julio del 2008 a 30 de junio del 2009. El precio pactado para las horas se corresponde con el precio que se tiene que abonar por cualquier hora adicional, sea efectiva o de presencia, ya que se ha calculado atendiendo a la complejidad del sector y a la conveniencia de dar un precio único al valorar conjunta y unitariamente ambos tipos de horas, dada la dificultad de separarlas.

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

El precio exclusivamente de las 80 h extras anuales puede llegar al final del Convenio a 10 euros.

SECCIÓN 2*Complemento de puesto de trabajo***Artículo 20***Plus de conductor percceptor*

Con la consideración de complemento definido en el artículo 5, apartado b), del Decreto 2330/1973, de 17 de agosto, el conductor percceptor, es decir, el conductor que lleve a cabo simultáneamente las funciones de cobrador, tiene que percibir un plus por este motivo. El importe del referido plus para lo que resta del 2006 es de 3,80 euros diarios. Se tiene que incrementar en los sucesivos años de vigencia con el IPC real estatal del año anterior.

Este complemento se tiene que pagar de forma mensual a aquéllos que diariamente realicen la doble función.

Los que no realicen diariamente esta doble función, lo tienen que percibir en proporción a las horas trabajadas que realicen esta función alterna.

Artículo 21*Plus de nocturnidad*

Su valor se corresponde con el importe hora que se especifica en las tablas anexas de este Convenio.

A partir del 2º año de vigencia de este Convenio, este plus de nocturnidad se verá incrementado con el IPC real estatal del año anterior para cada año del Convenio.

SECCIÓN 3*Complemento personal de antigüedad***Artículo 22***Complemento personal de antigüedad*

Se establece una única escala de antigüedad que tiene que regir para todos los trabajadores del sector y cada trabajador tiene que percibir la cantidad que le corresponda de conformidad con lo siguiente:

A los 3 años, 18,39 euros mensuales
A los 5 años, 36,78 euros mensuales
A los 9 años, 55,17 euros mensuales
A los 14 años, 165,51 euros mensuales
A los 19 años, 220,68 euros mensuales
A los 24 años, 275,86 euros mensuales
A los 29 años, 331,04 euros mensuales

Este baremo se tiene que incrementar exclusivamente en la cuantía del 2 % para cada año del Convenio.

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

SECCIÓN 4*Complementos de vencimiento periódico superior al mes***Artículo 23***Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad*

Las empresas tienen que abonar a sus trabajadores una gratificación extraordinaria el mes de julio y otra en Navidad, la 1ª de ellas hasta el 15 del mes de julio y la 2ª antes del 22 de diciembre, por importe de 30 días de salario regulado en el artículo 18 de este Convenio y complemento personal de antigüedad correspondiente a aquel periodo.

Si el tiempo de servicios acreditado por el trabajador en la fecha de la paga fuera inferior al año, aquél tendría que recibir la cantidad proporcional al tiempo trabajado.

Las empresas que se rigen por este Convenio pueden, después de un acuerdo mutuo con los representantes legales de los trabajadores, prorratear el importe de las pagas extras en 12 mensualidades.

Artículo 24*Paga de marzo*

Los trabajadores tienen derecho a recibir una gratificación extraordinaria denominada paga de marzo (antigua participación en beneficios) por importe de 30 días de salario regulado en el artículo 18 de este Convenio y complemento personal de antigüedad.

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

Las empresas que se rigen por este Convenio pueden, después de un acuerdo mutuo con los representantes legales de los trabajadores, prorratear el importe de la paga extra en 12 mensualidades.

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

SECCIÓN 5*Abonos por gastos: dietas y menoscabo de dinero***Artículo 25***Dietas*

La acreditación y abono de las dietas, siempre que la empresa no facilite el alojamiento y

las comidas al trabajador en sustitución de aquellas, se tiene que producir exclusivamente a los desplazamientos del trabajador fuera de su residencia habitual, contabilizándose el tiempo transcurrido desde la salida del trabajador de su centro de trabajo, considerándose como tal aquél que conste en su contrato de trabajo, hasta su llegada.

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

Nace el derecho a la dieta correspondiente a la comida del mediodía cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de su residencia habitual, y, en cualquier caso, cuando la salida del trabajador se efectúe antes de las 13 h y la llegada después de las 15 h.

Dietas	Total	Comida	Cena	Dormir
Servicios regulares	25,50	8,50	8,50	8,50
Servicios discrecionales Cataluña	29,27	10,25	10,25	8,77
Servicios discrecionales España	38,18	11,74	11,74	14,70
Serv. discrecionales Francia/Portugal ...	43,85	-	-	-
Serv. discrecionales resto países	49,72	-	-	-

Los importes en concepto de dietas reflejados en el párrafo anterior tienen que mantener sus cuantías desde el 1 de julio del 2006 y hasta el 31 de diciembre del 2007 para los servicios regulares. Posteriormente los importes mencionados se tienen que incrementar con el IPC real del año anterior.

Para los servicios discrecionales el incremento que se tiene que aplicar es del IPC real estatal del año anterior para cada año sucesivo de vigencia.

Respecto de la dieta de extranjero y también en el resto de dietas de domingos y festivos, cuando se acredite la necesidad de un gasto superior, ésta se tiene que abonar al trabajador que acredite esta necesidad.

Artículo 26

Menoscabo de dinero

Los cobradores y los taquilleros tienen que percibir en concepto de menoscabo de dinero la cuantía de 2 euros por día trabajado, manteniéndose esta cuantía durante toda la vigencia del Convenio. Esta cantidad de menoscabo de dinero, por su carácter de abono por gastos, no es objeto de cotización a la Seguridad Social.

Con respecto a los conductores perceptores, este concepto ya ha quedado incluido en el artículo 18 de este Convenio, sin perder su naturaleza, sumado al salario.

SECCIÓN 6

Acreditación y pago de haberes

Artículo 27

Acreditación de haberes

El salario que regula el artículo 18 de este Convenio para cada una de las categorías profesionales, se tiene que abonar por día natural y se deja de percibir en los casos de ausencia al

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

Nace el derecho a la dieta correspondiente a la pernoctación cuando el servicio realizado obligue al trabajador a pernoctar y desayunar fuera de su residencia habitual.

La cuantía de las dietas a que tenga derecho el personal que salga de su residencia a causa del trabajo es igual para todas las categorías profesionales y en función de la tabla siguiente:

trabajo a los cuales no corresponda el derecho a percibir retribución.

Con respecto a las situaciones de incapacidad temporal, sólo se tiene que percibir la prestación reglamentaria, con la excepción que prevé el artículo 32 del Convenio para el supuesto que regula.

Artículo 28

Pago de haberes

El pago de los salarios y de los complementos devengados, como también de los abonos por gastos, se tiene que efectuar mensualmente y por meses vencidos, sin perjuicio de los adelantos o anticipos que se pacten en cada caso.

SECCIÓN 7

Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa

Artículo 29

Premio de fidelidad/vinculación

El personal que ha pasado de los 60 años y permanece vinculado a la empresa tiene que percibir, como compensación a la pérdida del concepto de premio que había en el anterior Convenio, una cantidad adicionada a la antigüedad que le corresponda, por 15 pagas por año consistente en

Con 10 años de servicio en la empresa: 3,81 euros por paga

Con 15 años de servicio en la empresa: 6,34 euros por paga

Con 20 años de servicio en la empresa: 12,04 euros por paga

Con 25 años de servicio en la empresa: 18,37 euros por paga

Con 30 años de servicio en la empresa: 23,67 euros por paga

Con 35 años de servicio en la empresa: 30,41 euros por paga

Este concepto salarial no tiene que ser objeto de la correspondiente reducción proporcional de retribuciones para el caso en que el trabajador reduzca su jornada porque decida acceder a la jubilación progresiva.

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

SECCIÓN 8

Previsiones específicas en materia salarial y revisiones salariales

Artículo 30

Salarios y revisión salarial para las categorías de conductor y conductor percceptor

En el caso de los conductores y los conductores perceptores el incremento es del IPC real estatal más 0,30 en el salario del artículo 18 de este Convenio, de acuerdo con lo que se establece en la tabla anexa.

En el resto de años el salario del artículo 18 de este Convenio tiene que tener un incremento del IPC real estatal del año anterior más 0,30 con efectos de 1 de enero.

Artículo 31

Salarios y revisión salarial para el resto de categorías del sector

El incremento salarial para cada año de vigencia del Convenio es del IPC real estatal más 0,75 para el conjunto de categorías no incluidas en el artículo anterior, de acuerdo con lo que se establece en la tabla anexa.

En el resto de años, el salario del artículo 18 de este Convenio tiene que tener un incremento del IPC real estatal del año anterior más 0,75, con efectos de 1 de enero.

CAPÍTULO 3

Prestaciones o mejoras de carácter asistencial e indemnizatorio

Artículo 32

Complemento a las prestaciones por incapacidad temporal (IT) y accidentes

En caso de incapacidad temporal por accidente laboral, las empresas tienen que complementar la percepción del productor accidentado hasta el 100 % de la base reguladora respectiva en cada caso, durante los primeros 60 días. A partir del 61 tiene que percibir las prestaciones reglamentarias.

Durante el periodo de hospitalización, en caso de enfermedad común, se tiene que complementar hasta el 100 % de su salario de cotización desde el 1º día. Se entiende como comprendido en este periodo el tiempo de espera, seguido de hospitalización entendiéndose como tiempo de espera un plazo de tiempo no superior a 15 días a partir de la fecha de baja hasta la de internamiento en un centro sanitario, así como el periodo de recuperación, teniendo que acreditarse en estos extremos por los facultativos correspondientes.

En los casos de enfermedad común, la empresa tiene que complementar hasta el 80 % del salario de cotización desde el 1º día. En cualquier momento, la empresa o la representación de los trabajadores, pueden solicitar la inspección médica en estos supuestos.

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

Artículo 33 Pólizas

Las empresas afectadas por este Convenio están obligadas a tener contratada una póliza de seguros de vida para todos los trabajadores, una de invalidez permanente para la profesión habitual, así como un seguro de incapacidad permanente absoluta para cualquier tipo de trabajo, ateniéndose con respecto a todos los supuestos, a la normativa vigente. En todos los supuestos, las causas que los motivan tienen que ser consecuencia de accidentes de trabajo y su cuantía durante la vigencia del Convenio es:

22.000 euros por invalidez permanente absoluta para cualquier tipo de trabajo

18.500 euros por muerte

11.000 euros por invalidez permanente para la profesión habitual

Las cantidades mencionadas se tienen que mantener en idéntica cuantía durante toda la vigencia del Convenio.

Estas cantidades las tienen que cobrar los beneficiarios de las víctimas o accidentados según las normas de la Seguridad Social.

CAPÍTULO 4

Jornada laboral, horas estructurales, vacaciones, trabajo en días festivos, licencias y excedencias

Artículo 34

Jornada de trabajo

La jornada laboral es de 1.770 h de trabajo efectivo anual, con una proyección semanal de 40 h, aunque de acuerdo con la normativa específica aplicable, con el fin de atender casos de evidente necesidad, se deje la posibilidad de prolongar la jornada.

La jornada de aplicación legal corresponde a 6 días de trabajo semanal, aunque las empresas, de acuerdo con los productores interesados, pueden, ya sea en su conjunto, por secciones o a título individual, distribuir la jornada semanal aplicable en 5 días la semana. El descanso entre jornada y jornada, por regla general, tiene que ser de 11 h consecutivas, respetándose las disposiciones vigentes en cada momento o los acuerdos entre las partes, o bien de 12 h en caso de descanso ininterrumpido, tal como establece la normativa comunitaria, y tiene que adecuarse esta norma a las disposiciones vigentes en cada momento.

Artículo 35

Horas estructurales

Se consideran horas estructurales las horas extras que estén motivadas por necesidades del servicio, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, y que se deriven de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no se puedan sustituir por la utilización de las diferentes modalidades de contratación previstas legalmente. Procedimentalmente se tienen que concretar en el ámbito de la empresa entre la representación legal de los trabajadores y la dirección de ésta. Su utili-

zación es completamente voluntaria por parte de los trabajadores, excepto las singularidades establecidas por la legislación vigente.

Artículo 36

Vacaciones

Todo el personal al servicio de las empresas que se rigen por este Convenio tiene derecho a un periodo anual máximo de 30 días naturales o la parte proporcional, retribuidos en función del salario real sobre las horas que constituyen su jornada laboral, en cómputo semanal. Este periodo de vacaciones, que no se tiene que iniciar en el día de fiesta semanal del trabajador, se puede partir o fraccionar, siempre que haya un acuerdo previo entre la empresa y el trabajador. Las vacaciones se tienen que distribuir de manera rotativa entre los trabajadores de año en año.

Artículo 37

Trabajo en días de descanso semanal y días festivos

En caso de coincidir el día de descanso semanal de un trabajador con un día de fiesta abonable, se le tiene que facilitar otro día de descanso o, se le tiene que abonar de conformidad con la escala siguiente según la antigüedad del trabajador, para las primeras 6.40 h:

Sin antigüedad	54,17
3 años	55,26
5 años	56,26
9 años	60,59
14 años	63,88
19 años	67,09
24 años	70,33
29 años	73,63

En el caso de exceder las 6.40 h mencionadas, el exceso se tiene que abonar a precio hora del artículo 19 sin que en ningún caso tenga la consideración de extraordinaria, figurando en nómina sumado al precio correspondiente de la tabla anterior, constituyendo la cuantía resultante la retribución total por el festivo trabajado, sin que se puedan hacer interpretaciones añadidas que eleven este precio acordado.

Este valor se tiene que revisar cada año sucesivo con el IPC real del año anterior.

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

Artículo 38

Licencias

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

1. 15 días naturales en caso de matrimonio.

2. 2 días en los casos de nacimiento de un hijo o de enfermedad grave o muerte de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por este motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo es de 4 días.

3. 1 día por traslado de domicilio habitual.

4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se tiene que seguir lo que esta norma disponga con referencia a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes mencionado suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborales en un periodo de 3 meses, la empresa puede pasar el trabajador afectado a la situación de excedencia que regula el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

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

5. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legales o convencionales.

6. 1 día al año por asuntos propios.

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

8. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tienen derecho a 1 h de ausencia del trabajo, que pueden dividir en 2 fracciones. La mujer, por su voluntad, puede sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso se puede disfrutar indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

9. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante 1 h. Asimismo, tienen derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 h, con la disminución proporcional del salario. Para disfrutar de este permiso tiene que respetarse lo previsto en el apartado 11 de este artículo.

10. A quien por razones de guarda legal tenga a su diligencia directa algún menor de 6 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no ejerza una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tienen el mismo derecho quienes necesiten encargarse de la diligencia directa de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo, y que no ejerza una actividad retribuida.

La reducción de jornada prevista en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si 2 o más trabajadores de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podría limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

11. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en los apartados 8, 9 y 10 de este artículo, corresponde al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador tiene que avisar al empresa-

rio con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorpore a su jornada ordinaria.

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

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

CAPÍTULO 5

Prestaciones o mejoras de carácter social

SECCIÓN 1

Privación del permiso de conducir y multas no imputables al conductor

Artículo 39

Privación del permiso de conducir y excedencias

En caso de que a un conductor se le retire por 1ª vez el permiso de conducir por un tiempo no superior a 6 meses, y siempre que esta retirada del permiso se produzca como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa y por cuenta y orden de ésta, se tiene que destinar a otro trabajo en alguno de los servicios de que disponga la empresa y tiene que continuar percibiendo el mismo salario de su categoría.

Ante la eventualidad de que un conductor, transcurridos 12 meses de su anterior suspensión del permiso de conducir, vuelva a ser condenado a una nueva suspensión que también sea de 6 meses o inferior, tiene nuevamente la opción de ocupar un nuevo puesto de trabajo libremente determinado por la empresa, con la categoría de éste y retribución de conductor.

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

A aquellos trabajadores que contratan una póliza de seguro que cubra la retirada temporal del carnet de conducir necesario para su trabajo en función de su categoría de conductor, y sólo por eso, previa justificación de la contratación del seguro mencionado, las empresas tienen que abonar el coste de la póliza, con un máximo de 50,00 euros anuales.

En caso de que la retirada temporal del carnet de conducir se produjera por cualquiera de los motivos señalados en el párrafo 1º, el importe que perciba el trabajador derivado del seguro, ya que se le mantiene el salario, tiene la obligación de abonarlo a la empresa.

Sin embargo, en el caso de retirada temporal por el carnet el trabajador puede solicitar una excedencia para el tiempo que dure ésta con un límite de 2 años, con el derecho al reingreso inmediato una vez recupere el permiso de conducir si quiere conservar el puesto de trabajo.

Artículo 40

Jubilación anticipada a tiempo parcial y jubilación obligatoria

Con el propósito de fomentar la colocación de trabajadores en desempleo, se establecen las

medidas de estímulo a la contratación siguientes, mediante el rejuvenecimiento de las plantillas:

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

2. Cuando se cumplan los requisitos legales para ello, las empresas tienen que atender la petición de todos aquellos trabajadores que manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la jubilación anticipada a partir de los 60 años; es requisito indispensable tener una antigüedad en la empresa de un mínimo de 6 años.

En el caso de que la jubilación solicitada sea la parcial, es necesario para su concesión que entre empresa y trabajador se llegue a un acuerdo escrito previo con respecto a la forma en que trabajará el 15 % de jornada que se mantiene.

SECCIÓN 2

Ropa de trabajo y prevención de riesgos laborales

Artículo 41

Ropa de trabajo

El personal de las empresas sujetas a este Convenio tiene derecho a los uniformes siguientes:

1. Personal de transporte de viajeros, tanto urbanos como interurbanos. 1 uniforme de invierno y otro de verano, formado por chaqueta y pantalón, con una duración de 2 temporadas para cada uno. En las zonas que la climatología lo aconseje, se puede sustituir la chaqueta por camisa y corbata. A los efectos del cual se le tiene que facilitar al personal 2 camisas y 2 corbatas para cada 2 temporadas.

Al personal de inspección se le tiene que proporcionar, además en la temporada de invierno, una pieza de abrigo adecuada, con una duración de 3 temporadas.

2. Personal de talleres. 2 buzos cada año, excepto que por costumbre o normas anteriores tuvieran derecho a uniforme.

3. Personal administrativo de estaciones y administraciones. 2 chaquetas anualmente.

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

5. A los engrasadores y lavacoches que trabajen en un medio húmedo o graso, se les tiene que proveer de 2 buzos cada año y de calzado adecuado que los aisle de la humedad.

6. El personal de talleres que trabaje en fosas o lugares que por naturaleza del trabajo obliguen a estar en un ambiente húmedo o graso se les tiene que dar 2 buzos cada año y calzado adecuado. Los mecánicos que se dediquen a trabajos especialmente sucios que produzcan grave deterioro en su ropa se les tiene que proveer de 2 buzos de trabajo cada año. El personal que tenga que trabajar a la intemperie se le tiene que proveer de la indumentaria adecuada cuando lo exijan las condiciones meteorológicas. La calidad de los géneros tiene que ser tal que con el uso normal durante el plazo establecido no sufra graves deterioros.

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

Se tienen que respetar las mejoras de cada empresa. No obstante, las empresas, de conformidad con sus trabajadores, pueden adecuar los uniformes a sus peculiaridades.

Artículo 42

Prevención de riesgos laborales

Las partes firmantes de este Convenio, reconocen la importancia que la prevención de riesgos laborales tiene en el sector de transporte de viajeros por carretera, y es un objetivo básico y prioritario la protección de la salud de los trabajadores. Para alcanzarlo se tiene que establecer y planificar una acción preventiva tanto a los centros de trabajo como a las empresas, con el fin de eliminar los riesgos allí donde se producen, a través de su valoración y ordenación en un conjunto coherente de medidas de acción preventiva y adecuada a la naturaleza de los riesgos detectados y su control efectivo.

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

Las partes firmantes del Convenio tienen que velar por el cumplimiento de la normativa vigente.

CAPÍTULO 6

Derechos colectivos de los trabajadores

Artículo 43

Derechos sindicales

Los delegados de personal disponen del tiempo necesario, sin pérdida de remuneración, para el cumplimiento de su representatividad hasta un máximo de 40 h mensuales, previa comunicación a la empresa y justificación del tiempo utilizado, todo ello de acuerdo con lo previsto en las normas legales. Los delegados de la misma central sindical y de la misma empresa, pueden ceder y acumular 5 h entre ellos.

Los delegados de los trabajadores tienen que disponer de las facilidades necesarias para ejercer sus derechos de comunicación a sus representantes sobre asuntos de interés directo sindical o laboral, y tienen que tener un tablón de anuncios.

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

Artículo 44

Canon de negociación

Las empresas tienen que descontar de los haberes de sus trabajadores el importe de la cuantía de negociación colectiva, cuando éstos así lo soliciten por escrito a la empresa: esta cuota es de 30,05 euros para los trabajadores no afiliados a los sindicatos negociadores.

Artículo 45

Parejas de hecho

Todos y cada uno de los beneficios establecidos en el presente Convenio, para los matrimonios y/o cónyuges se tienen que aplicar en los mismos términos a las parejas de hecho.

La acreditación y la existencia de las parejas de hecho, se tiene que llevar a cabo mediante

la justificación prevista en cada momento por la normativa vigente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera Jubilación

Las partes que intervienen en la negociación de este Convenio consideran positiva la aplicación de la jubilación a los 64 años y, por eso, se requiere a las empresas y a los trabajadores afectados por este Convenio la utilización del mecanismo legal que establece el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre.

Segunda Pluriempleo

Las empresas se comprometen a no contratar conductores que presten servicios en jornada completa en una empresa y cuyo contrato supondría la situación de pluriempleo. En ningún caso la suma de las 2 jornadas puede suponer la superación de 8 h diarias.

Tercera Acuerdo sobre despido colectivo y modificación sustancial de condiciones de trabajo

Con respecto a los despidos colectivos el periodo de consultas se establece en 30 días para los casos de empresas que cuenten con comité de empresa y de 15 días para aquellas empresas que cuenten con delegado de personal, aunque haya acuerdo entre las partes anterior a la expiración del plazo.

Dentro del periodo de consultas cualquiera de las partes puede plantear delante de los mecanismos extrajudiciales de solución de conflictos (Tribunal Laboral de Cataluña) su intervención en mediación, sin que eso signifique la ampliación de la correspondiente resolución de la autoridad laboral competente.

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

Tanto en despidos colectivos como con respecto a modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo se tiene que presentar la documentación correspondiente a las razones que la motiven, ya sean éstas económicas, técnicas, de organización o de producción.

Con respecto a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el periodo de consultas que tiene que preceder a la decisión de la modificación establecida en el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores modificado se establece 20 días.

Cuarta Conductor perceptor

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

Conductor perceptor es el operario con permiso de conducir adecuado que lleva a cabo las funciones señaladas por el conductor y que está obligado a realizar simultáneamente las que son propias del cobrador. Se tiene que entender como trabajo suyo efectuar la carga y descarga de equipajes y maletas.

Conductor es el operario que tiene el permiso de conducir adecuado y conocimientos mecánicos de automóviles, probados profesionalmente, conduce autobuses o microbuses de transporte de viajeros, con remolque o sin, y ayuda habitualmente al operario de taller cuando no tenga que realizar trabajo de conductor. Asimismo, dirige la carga y descarga del equipaje, las mercancías y los encargos de su vehículo, es el responsable durante el servicio y, si se le exigiera, daría parte diario del servicio efectuado por escrito, del estado del vehículo y del consumo del carburante y lubricante, y rellenaría de forma reglamentaria el libro, y, si procede, las hojas de ruta. Tiene que cubrir el recorrido para el itinerario y en el tiempo previsto.

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

Quinta Viajes libre circulación

En el plazo máximo de 6 meses desde la firma del Convenio, patronal y sindicatos, conjuntamente, tienen que hacer una reunión con el Departamento de Puertos y Transportes de la Generalidad de Cataluña para tratar el tema de los pases de libre circulación para los trabajadores del sector y sus familiares.

Sexta Atrasos

Los atrasos derivados de este Convenio se tienen que abonar dentro del mes siguiente a la publicación en el DOGC.

ANEXO I

Llamamiento de trabajadores fijos discontinuos y comunicación a la oficina de empleo (artículo 6.5 del Real Decreto 625/1985, 2 de abril)

El empresario:
Nombre y apellidos DNI
Como de la empresa
NIF actividad
Domicilio y localidad núm. SS empresa
Nombre y domicilio de centro de trabajo
Núm. SS centro de trabajo
A efectos de realizar el llamamiento previsto en el Convenio comunica.

El trabajador:
Nombre y apellidos
Domicilio y localidad
Fecha de nacimiento DNI
Núm. afiliación a la Seguridad Social
que Usted tiene la condición de trabajador fijo discontinuo de esta empresa y tiene que empezar a prestar servicios:
El día hasta el día fecha, esta última, en qué está previsto que concluyan las actividades para las que fue contratado.

He recibido el duplicado, fecha

La empresa

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria 1ª

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

Disposición transitoria 2ª

Se acuerda 1 paga única no consolidable de 240 euros abonable en un pago único, como máximo dentro del mes siguiente a la publicación del Convenio.

La representación empresarial patronal recomienda el abono dentro del mes siguiente a la firma del Convenio. Tienen derecho los trabajadores en activo a la firma del Convenio y proporcionalmente al tiempo trabajado en el último año.

Tablas salariales 2006

Categorías profesionales: CP; Salario mensual: SM; Salario diario: SD; Horas hasta 30.06.2007: H; Plus de nocturnidad/hora: PN

CP	SM	SD	H	PN	CP	SM	SD	H	PN
<i>Grupo 1º personal superior y técnico</i>					<i>Grupo 2º personal administrativo</i>				
Jefe de servicio	1.613,64	-	8,10	0,81	Jefe de sección	1.325,17	-	8,10	0,58
Inspector principal	1.529,97	-	8,10	0,81	Jefe de negociado	1.159,09	-	8,10	0,58
Ingenieros y licenciados	1.529,97	-	8,10	0,81	Oficial de 1ª administrativo	1.057,96	-	8,10	0,48
Ingenieros técnicos y auxiliares	1.302,11	-	8,10	0,67	Oficial de 2ª administrativo	931,68	-	8,10	0,48
Ayudantes técnicos sanitarios	980,25	-	8,10	0,48	Auxiliares administrativos	877,38	-	8,10	0,47
					Aspirantes adm. 16/17 años	457,48	-	8,10	0,27

CP	SM	SD	H	PN	CP	SM	SD	H	PN
<i>Grupo 3º personal de movimiento</i>					<i>Grupo 4º personal de talleres</i>				
Jefe de estación de 1ª	1.159,09	-	8,10	0,58	Jefe de taller	1.325,18	-	8,10	0,58
Jefe de estación de 2ª	1.027,17	-	8,10	0,58	Encargado o contraamaestre	1.094,40	-	8,10	0,51
Jefe de administración de 1ª	1.159,09	-	8,10	0,58	Encargado general	1.072,69	-	8,10	0,48
Jefe de administración de 2ª	1.027,17	-	8,10	0,58	Encargado almacén	1.016,29	-	8,10	0,48
Jefe de administración en ruta	975,77	-	8,10	0,47	Jefe de equipo mecánico	-	36,36	8,10	0,47
Taquillero	806,88	-	8,10	0,47	Oficial de 1ª mecánico	-	35,12	8,10	0,47
Encargado de consigna	806,88	-	8,10	0,47	Oficial de 2ª mecánico	-	32,33	8,10	0,47
Mozo	-	27,12	8,10	0,47	Oficial de 3ª mecánico	-	30,92	8,10	0,47
<i>Subgrupo C autobuses interurbanos</i>					Mozo de taller	-	29,15	8,10	0,47
Jefe de tráfico de 1ª	1.141,08	-	8,10	0,51	Aprendiz 16/18 años	-	18,20	8,10	0,29
Jefe de tráfico de 2ª	1.050,53	-	8,10	0,51	<i>Grupo 5º personal subalterno</i>				
Jefe de tráfico de 3ª	1.024,12	-	8,10	0,48	Vigilante	813,21	-	8,10	0,49
Inspector	-	36,36	8,10	0,47	Acompañante	806,88	-	8,10	0,49
Conductor perceptor	-	36,20	8,10	0,47					
Cobrador	-	30,95	8,10	0,47					

(06.310.022)

RESOLUCIÓN

TRI/4124/2006, de 23 de noviembre, de autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución de una instalación eléctrica (exp. núm. 1612/046/06).

La empresa Copcisa Elèctrica, SL, con domicilio social en la c. Navas de Tolosa, 161, 08224 Terrassa, ha solicitado ante los Servicios Territoriales de Trabajo e Industria en Les Terres de l'Ebre la autorización administrativa y la aprobación del Proyecto de ejecución de la instalación eléctrica de la subestación transformadora 30/132 kV para el parque eólico Riba-roja, en el término municipal de La Fatarella (Terra Alta).

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 351/1987, de 23 de noviembre, por el que se determinan los procedimientos administrativos aplicables a las instalaciones eléctricas, y el artículo 125 del Real decreto 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, la mencionada solicitud ha sido sometida a un período de información pública mediante el Anuncio publicado en el DOGC núm. 4681, de 21.7.2006.

Así mismo, de acuerdo con lo que prevé el artículo 127 del Real decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, se solicitó un informe al Ayuntamiento de La Fatarella, que previa reiteración no se han manifestado, por lo que se entiende su conformidad al proyecto.

La Plataforma para la Defensa de La Terra Alta, en fecha 21.8.2006, presentó alegaciones de tipo ambiental que hacen referencia a la incidencia sobre el paisaje, la fauna y los campos de cultivo y la compatibilidad con el turismo u otras actividades, que una vez estudiadas por el peticionario y analizadas no procede su consideración al tener carácter ambiental y no encontrarse la autorización de esta instalación dentro de ninguno de los supuestos previstos en la Ley 6/2001, de 8 de mayo, de evaluación de impac-

to ambiental, sin perjuicio de las autorizaciones o licencias de competencia de otros organismos o entidades públicas necesarias para realizar las obras y las instalaciones mencionadas de acuerdo con el artículo 120.2 del Real decreto 1955/2000, de 1 de diciembre. También solicitó la condición de parte interesada en el expediente, que le fue otorgada.

El GEPEC, en fecha 21.8.2006, solicitó la condición de parte interesada en el expediente, que le fue otorgada.

Considerando la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, y la Ley 13/1989, de 14 de diciembre, de organización, procedimiento y régimen jurídico de la Administración de la Generalidad de Cataluña,

RESUELVO:

—1 Otorgar la autorización administrativa del Proyecto de ejecución de la instalación eléctrica de la subestación transformadora 30/132 kV para el parque eólico Riba-roja, en el término municipal de La Fatarella (Terra Alta).

—2 Aprobar el Proyecto de ejecución mencionado, con las características técnicas siguientes:

Parque de 132 kV.
Tipo exterior convencional con una posición del transformador.
Transformación 132/30 kV.
1 transformador 132/30 kV de 50 MVA con regulación en carga.

Parque de 30 kV.
Cabinas de interior blindadas aisladas en SF6 con una posición de transformador, cinco posiciones de línea, una posición de servicios auxiliares y una posición de medida de tensión de barras.

Transformación por servicios auxiliares en corriente alterna y en corriente continua.

1 transformador 30/0,400 kV de 160 kVA, 1 rectificador batería 125 Vcc y 100 Ah y 2 convertidores 125/48 Vcc.

Sistemas de control.

Se instalará un sistema integral de control y protección de tecnología digital y configuración modular formado por una unidad de control de la subestación y varias unidades de control de posición.

Finalidad: garantizar la recepción de la energía procedente del parque eólico Riba-roja, su transformación de la tensión de distribución de 30 kV y distribución a la línea de evacuación a 132 kV, promovida por la empresa Aprofitament d'Energies Renovables de la Terra Alta, SA (AERTA).

Término municipal: La Fatarella.

Presupuesto: 1.391.253,00 euros.

Esta Resolución se dicta de acuerdo con lo dispuesto en la normativa anteriormente citada y el artículo 17 y el capítulo 4 del Decreto 1775/1967, de 22 de julio, sobre régimen de instalación, ampliación y traslado de industrias, y está sometida a las siguientes condiciones especiales:

—1 Las instalaciones deberán realizarse de acuerdo con el Proyecto técnico y posterior modificación presentados, firmados por el ingeniero industrial señor Víctor Cusí Puig, colegiado núm. 9961, visado por el Colegio de Ingenieros Industriales de Cataluña con el núm. 318768 en fecha 9 de mayo de 2005, que ha servido de base para la tramitación del expediente con las variaciones que, en su caso, se soliciten y autoricen.

—2 La construcción y el funcionamiento de esta instalación eléctrica se someten a lo establecido en el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en centrales eléctricas, subestaciones y centros de transformación, aprobado por el Real decreto 3275/1982, de 12 de noviembre, y sus instrucciones técnicas complementarias, aprobadas por la Orden ministerial de 18 de octubre de 1984; la Ley 13/1987, de 9 de julio, de seguridad de las instalaciones industriales, y el resto de las disposiciones de aplicación general.