

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 4 *RESOLUCIÓN de 5 de octubre de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Cartour, Sociedad Anónima” (código número 28100282012012).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Cartour, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 25 de junio de 2012; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) 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 Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 149/2011, de 28 de julio, por el que se regulan sus competencia, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

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

Madrid, a 5 de octubre de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CARTOUR, S. A.
FIRMADO ENTRE LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA Y COMITÉ DE EMPRESA**

Consideraciones previas

Debido a la coyuntura económica por la que atraviesa nuestro gremio en el presente; a los grandes cambios del contexto laboral que se han producido y en el contexto interior de nuestra empresa con relación a los Clientes, trabajos y temporalidad de los mismos, y con el único y último fin de mantener la continuidad de nuestra empresa y la estabilidad en los puestos de trabajo, es por lo que en conjunto la Empresa y el Comité de empresa han decidido acordar este nuevo convenio para Cartour, S.A.

Siendo ambas partes conscientes de que la recesión motivó que nuestra empresa haya sufrido en 2009 la pérdida de su principal cliente que entró en concurso de acreedores y posterior cierre; que llevamos al menos dos o tres años que los servicios de reiteración de fábricas y colegios han descendido notablemente, bien de empresas particulares que reducen sus gastos, bien de la Administración Local y Autonómica que reducen sus números de rutas escolares y otros servicios; el envilecimiento de los concursos públicos por la desesperación de la competencia; lo cierto es que hemos tenido que desviar nuestra mira y opciones hacia otros mercados, sobre todo el turístico, que produce otro tipo de ajustes y desajustes en la calidad, cantidad, discrecionalidad y sobre todo, estacionalidad de los trabajos.

Es claro que donde antes podíamos tener garantizado en un buen porcentaje, una regularidad de los servicios de reiteración (fábricas durante 11 meses y colegios durante 9 meses), ahora al reducirse esta parcela e incrementarse la turística, tenemos una temporada baja más extensa, desde noviembre a marzo, lo que hace necesario variar la situación técnica y organizativa de la empresa.

Empresa y Comité de empresa pretenden el objetivo de mantener el nivel de empleo, por lo que se ha llegado al compromiso de hacer este nuevo Convenio de empresa, tratando de mantener valores básicos del anterior convenio provincial e introduciendo nuevos conceptos de flexibilidad, productividad y estacionalidad.

Por todo ello, hemos acordado el siguiente Convenio de Empresa:

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbito personal y funcional*

El presente Convenio Colectivo (en adelante el "Convenio"), regula las relaciones laborales entre la empresa Cartour S.A., (en adelante la "Empresa") y todos los trabajadores de la misma.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores adscritos a los centros de trabajo de la Empresa vinculados por medio de relación laboral.

Artículo 2. *Ámbito temporal*

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma.

Su duración será hasta el 31/12/2015.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio con al menos 1 mes de antelación, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones de cara a la aprobación de un nuevo convenio, antes de finalizar el periodo de vigencia.

De no denunciarse el convenio por ninguna de las partes, el presente texto se prorrogará automáticamente hasta tres veces por periodos de un año, durante los cuales cualquiera de las partes podrá solicitar el inicio de negociaciones. Transcurridos los tres años sin que se haya alcanzado un Convenio, el convenio perderá vigencia de forma definitiva, pasando a ser de aplicación el convenio colectivo sectorial que se deba aplicar a la Empresa en razón de su actividad.

Artículo 3. *Compensación y absorción*

Las condiciones pactadas en este convenio, 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.

Artículo 4. *Contratación*

La contratación del personal se ajustará a los que establece la Ley vigente en materia laboral.

Podrán establecerse nuevos contratos para la formación y aprendizaje, cuya duración mínima sea de 6 meses y máxima de 3 años.

Con el fin de garantizar la seguridad se pacta que la empresa no contratará a conductores que estén en situación de pluriempleo cualquiera que fuere la naturaleza de la empresa para la que presten servicios.

La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa toda la información laboral concerniente a los Boletines de cotización a la Seguridad Social, contratos de cualquier trabajador, así como todo lo relativo a la terminación de cualquier relación laboral en la empresa, como establecen las Leyes sobre derecho a la información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Asimismo la empresa entregará al Comité de Empresa el correspondiente censo de los trabajadores componentes de la plantilla de Cartour.

Artículo 5. *Clasificación profesional*

El personal al que se le aplica el presente convenio colectivo se clasificará en función de su actividad y su titulación en uno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo I: Trabajadores sin cualificación.

Grupo II: Trabajadores cualificados.

Jornada Laboral, vacaciones y descansos comunes

Artículo 6. *Jornada laboral del personal de no movimiento*

La jornada laboral del personal administrativo y de personal de limpieza será de 40 horas semanales de promedio.

Artículo 7. *Jornada laboral del personal de movimiento*

7.1 Jornada de personal de tráfico y de mecánicos.

La jornada de trabajo con horario flexible será de 160 horas en cómputo cuatrisesmanal.

7.2 Jornada del personal conductor.

- a) La jornada de trabajo efectivo con horario flexible será de 160 horas en cómputo cuatrisesmanal. La jornada diaria podrá ser continuada o partida. Cuando sea partida no se podrá partir más de 1 vez al día y de 1 a 5 horas como máximo.
- b) Para todo el personal conductor, los tiempos de conducción diaria y las horas de conducción continuadas, así como los tiempos de descanso diarios y semanales serán los establecidos en el Reglamento CE nº 561/2006 del Parlamento y Comisión Europea.
- c) Debido a la singularidad de nuestra empresa, donde coexisten servicios de reiteración regulares de uso especial, servicios locales, excursiones comarcales, viajes nacionales de corta o larga duración e internacionales de larga duración, la empresa podrá hacer uso de la disponibilidad de trabajo cuatrisesmanal en los siguientes términos:
 - Disponibilidad parcial cuatrisesmanal de 50 horas en tiempos de presencia, espera o disponibilidad, de acuerdo a lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre. Se aplicará básicamente a aquéllos conductores que efectúen excursiones radiales o viajes de corta distancia y duración, entendiéndose como tales aquéllos que sea necesario la pernoctación entre 1 y 12 días fuera de la base.
 - Disponibilidad completa cuatrisesmanal de 80 horas en tiempos de presencia, espera o disponibilidad, de acuerdo a lo establecido en el artículo 8.3 del Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre. A aplicar a todos los conductores que efectúen viajes de larga duración o internaciones, entendiéndose como tales aquéllos que superen los 12 días de duración.
- d) Dadas las dificultades para determinar individualmente las horas de presencia, de espera o de disponibilidad, se acuerda en aplicación del citado art.8 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, el pago global de las mismas en la Cantidad mensual alzada que se refleja en la tabla económica final como plus de disponibilidad, ya sea para la disponibilidad parcial o para la disponibilidad completa, en función de la estacionalidad o temporalidad de los trabajos a realizar.

Artículo 8. *Descanso diario del personal de conducción*

El descanso diario del personal conductor será ininterrumpido y de acuerdo con lo que establece el Reglamento Europeo CE 561/2006.

Artículo 9. *Descanso semanal*

Para el personal de no movimiento será como norma general de dos días ininterrumpidos.

Para el personal de movimiento, el descanso semanal será el que establece el Reglamento Europeo CE 561/2006 y la modificación del mismo incluida en el Artículo 29 del Reglamento Europeo CE 1073/2009.

Para el personal conductor, teniendo en cuenta la posibilidad de reducción de descansos semanales que dicho Reglamento permite, así como la excepción de los 12 días que permite el Reglamento CE 1073/2009, la empresa se compromete a dar 95 días libres al año, entendiéndose como día libre aquél periodo de 24 horas ininterrumpidas en el que el conductor disponga libremente de su tiempo, independientemente de lugar, ciudad o país donde se disponga del tiempo libre.

Cuando el periodo de 24 horas de descanso semanal se produjera entre medias de dos días naturales consecutivos en los cuales el conductor haya tenido periodos de trabajo efectivo antes y después de dicho periodo de descanso, este descanso semanal no tendrá la consideración de día li-

bre. Se exceptúan de este concepto los viajes de larga distancia con los clientes que determine la empresa en virtud del sistema de compensación que ofrecen.

La empresa intentará, siempre que sea posible, que los conductores disfruten de todos los días libres acordados, aprovechando los periodos de temporada baja. No obstante, al final de año, los días libres que no hubieran podido ser disfrutados, se compensarán, a elección del conductor, con el abono de 61 euros por cada día no disfrutado o con la acumulación de dichos días al año siguiente.

Artículo 10. *Festivos no disfrutados*

Los festivos trabajados y no compensados con otro día en su lugar, conllevarán una retribución de 61 euros en concepto de plus festivo.

Artículo 11. *Horarios de comida y cena en la Comunidad de Madrid*

Se facilitará, al menos, 45 minutos de tiempo para que el conductor pueda comer en la horquilla entre las 12.00 horas y las 16.00 horas.

El mismo concepto se aplicará para la cena en la horquilla comprendida entre las 19.00 horas y las 23.00 horas

En caso de no disponer del citado tiempo mínimo en dichos horarios, la empresa abonará en concepto de dieta por comida la cantidad que consta en la tabla económica final, o bien abonará el importe de la factura que supusiera tomar dicha colación en algún establecimiento, entendiéndose que con dicho importe no se compensa la no disposición de tiempo sino el coste de la comida fuera de los horarios establecidos anteriormente.

Artículo 12. *Horas extraordinarias*

Con carácter general se considerarán horas extraordinarias las que excedan de 160 horas en cómputo de cuatro semanas.

Para el personal conductor sin disponibilidad serán también horas extraordinarias las que excedan de 160 horas de trabajo efectivo en cómputo de cuatro semanas.

Para el personal conductor con disponibilidad parcial, serán las que excedan de 210 horas en cómputo de cuatro semanas de trabajo, cualquiera que sea su clase, bien de trabajo efectivo, presencia o espera, incluidos los tiempos de comidas.

Para el personal conductor con disponibilidad completa, serán las que excedan de 240 horas en cómputo de cuatro semanas de trabajo, cualquiera que sea su clase, bien de trabajo efectivo, presencia o espera, incluidos los tiempos de comidas.

Artículo 13. *Partes de trabajo y control discos tacógrafo*

Todo el personal será provisto de un parte de trabajo diario o ficha de control, en el que se irán anotando todas las incidencias que se produzcan en el desarrollo de su actividad. Dicho parte será rellenado y firmado por el trabajador y la empresa le devolverá una copia sellada del mismo.

Aunque legalmente no es necesario, se acuerda que siempre se llevará activado el control con el aparato tacómetro en todos y cada uno de los servicios que se realicen, inclusive en los servicios regulares de uso especial menores de 50 kilómetros.

Artículo 14. *Vacaciones*

Serán de 30 días naturales para todos los trabajadores. Las vacaciones se disfrutarán cada año natural. Dichas vacaciones podrán ser ininterrumpidas o fraccionadas de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

La empresa elaborará en el mes de diciembre el cuadro de vacaciones para el año siguiente y se dará comunicación al Comité de Empresa.

Artículo 15. *Licencias*

Se estará a lo dispuesto en la reglamentación vigente.

Prestaciones de carácter social e indemnizatorio, despidos y sanciones por faltas

Artículo 16. *Incapacidad temporal*

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes con duración superior a diecisiete días, la empresa abonará al trabajador, 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 baja.

En el supuesto de accidente de trabajo, la empresa completará la percepción de trabajador 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.

Artículo 17. Retirada del carné de conducir

Cuando un conductor de Cartour 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, la empresa podrá decidir recolocarle en otro puesto de trabajo dentro de la empresa, y seguirá 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 la 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 suscribe una póliza asegurado cubriendo estas contingencias y 2000 euros mensuales, siendo ésta la beneficiaria de dicho importe.

Artículo 18. Jubilación

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento.

Artículo 19. Seguro de muerte e invalidez

Cartour se obliga a suscribir un seguro colectivo de accidentes, a fin de garantizar a todos los trabajadores de su plantilla los siguientes riesgos y capitales a lo largo de la vigencia del presente 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.

Se deja abierta la posibilidad de que cada trabajador pueda aumentar la cobertura o cuantía a cargo del mismo.

Artículo 20. Reconocimiento médico

Se efectuará un reconocimiento médico anual de carácter obligatorio y gratuito para todos los trabajadores. Dicho reconocimiento incluirá para todo el personal pruebas de drogadicción y alcoholemia.

Se entregará al trabajador de los resultados de cada revisión médica, y la empresa recibirá el acta de aptitud o no de cada trabajador, así como una copia de los resultados específicos de la prueba de drogadicción y alcoholemia de cada uno de ellos.

En el caso de resultar no apto por haber positivo los resultados de drogadicción o alcoholemia, se volverá a repetir nuevamente un análisis, no antes de 30 días en el caso de drogadicción o de siete días en el caso de alcoholemia. Durante dicho período se dará vacaciones al trabajador y de no tenerlas disponibles, se suspenderá el contrato laboral. Se incorporará nuevamente si diera apto y si volviera a dar positivo se le daría de baja de la empresa.

Artículo 21. Vestuario

La empresa proveerá a cada conductor un vestuario compuesto por una chaqueta, dos pantalones dos camisas y una corbata. Las camisas serán de invierno y de verano. Anualmente se renovará un pantalón y dos camisas de los uniformes y cada dos años la chaqueta.

Al personal de talleres se les proveerá de los monos y las botas reglamentarias necesarias para el ejercicio de su actividad y su seguridad.

Al personal lavacoches también se les proveerá de indumentaria y calzado de agua necesarios.

*Derechos colectivos y sindicales de los trabajadores***Artículo 22. Tablón de anuncios**

La empresa dispondrá de tablón de anuncios en la sala de conductores para las tareas de información del comité de empresa.

Cualquier representante de las centrales sindicales que sean trabajadores de la empresa podrán utilizar dicho tablón de anuncios para lo que estimen necesario, a nivel individual o con carácter de propaganda, afiliación o publicidad de las Centrales Sindicales, etc.

Artículo 23. Horas sindicales

Los representantes legales de los trabajadores dispondrán de las horas establecidas en la Legislación vigente.

Artículo 24. Cuotas sindicales

Siempre que un trabajador de Cartour lo solicite por escrito, la empresa descontará de su nómina mensualmente la cuota sindical que requiera dicho trabajador, abonándola a la Central Sindical.

*Condiciones salariales***Artículo 25. Tablas salariales**

Se establecen las tablas salariales que figuran en la tabla económica final.

Artículo 26. Revisiones salariales

Los conceptos económicos serán los que se establecen en la tabla económica final y se mantendrán inalterados.

Para los siguientes años hasta el 2015 inclusive, cada año se incrementará el salario base en un porcentaje del 2%, siempre y cuando el resultado del ejercicio inmediato anterior no haya dado pérdidas, en cuyo caso se suprimiría tal incremento.

Para el resto de conceptos económicos, la empresa se compromete a reunirse con el Comité de Empresa todos los meses de enero de cada año para, de mutuo acuerdo, regularizarlos en función de si ha habido incrementos ó descensos sustanciales. Si no se alcanza un acuerdo, se mantendrán las condiciones del año inmediatamente anterior.

Dicha acta debidamente firmada por ambas partes, será aportada a la Autoridad Laboral para su publicación así como hacerla efectiva ante los trabajadores de la empresa.

Artículo 27. Complemento Antigua Antigüedad (CAA)

Mediante el complemento antigua antigüedad, se compensará en un único concepto retributivo no actualizable, compensable y absorbible, la eliminación del antiguo complemento de antigüedad.

La cuantía del citado complemento será equivalente a aquella que cada uno de los trabajadores que ya se encontraran de alta a la fecha de publicación de este convenio tenían derecho en concepto de antigüedad.

Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias serán tres, en marzo, julio y diciembre, y se retribuirán cada una de ellas por los conceptos de salario base y CAA para aquellos que tengan derecho a su percepción. Se harán efectivas en los citados meses.

Artículo 29. Actividad

Se abonará un plus de actividad mensual establecido en la tabla salarial al personal de la empresa que lo tiene asignado en dicha tabla, cuyas cuantías quedan reflejadas en la misma.

Artículo 30. Plus de productividad

Para el personal conductor con disponibilidad, la empresa sustituirá el hasta ahora llamado plus de permanencia por otro denominado plus de productividad. Se mantendrá inalterada a cada conductor la misma cantidad que tuviera a la fecha de la firma del presente convenio, siempre y cuando la empresa no de pérdidas en su cuenta de resultados del año inmediatamente anterior, en cuyo caso se suprimiría el mismo.

Del mismo modo, si la empresa observara deficiencias, fallos en el trabajo imputables directamente al conductor, acumulación de siniestros imputables al conductor, absentismo laboral, dejadez en la limpieza del bus ó en su aseo y presencia personal, podrá suprimir dicho plus a quien corresponda, previo aviso al Comité de Empresa.

La cuantía de dichos pluses estaba catalogada en 5 grados, siendo el primero de ellos de 30 euros mensuales, el segundo de 60 euros mensuales, el tercero de 90 euros mensuales, el cuarto de 120 euros mensuales y el quinto de 150 euros mensuales. La empresa asignará a los trabajadores a partir del segundo año de prestación de servicios en función de criterios de cualificación y po-livalencia funcional.

Artículo 31. Plus transporte

Para el personal conductor con disponibilidad, se aplicará un plus de transporte consistente en 6 euros para los servicios cuya hora de citación en cabecera sea antes de las 08.00 hrs o cuya hora de citación sea posterior a las 20.00 hrs, dadas las dificultades de utilización de transporte público en dicha franja horaria. No será aplicable ningún plus de transporte en viajes de más de 1 día de duración fuera de Madrid, donde o bien por el uso del propio bus, o bien porque la agencia/turoperador siempre se hará cargo de los gastos inherentes de locomoción.

Artículo 32. Dietas

Para el personal conductor sin disponibilidad, por ser de fácil control, serán aplicables las establecidas en las tablas económicas finales.

Sólo para el personal conductor con disponibilidad, debido a las dificultades que entraña el control diario de los horarios de comidas o cenas en Madrid capital o municipios limítrofes, dado que algunos días podrán ir a su casa, otros podrán tomar el mismo en la base, otros les serán incluidos por el cliente, otros tendrán dificultades por el tráfico rodado de la ciudad para saber la hora exacta de la toma, etc. para compensar estos conceptos se acuerda establecer un cantidad "alzada de dieta mensual" consistente en:

- Dieta mensual conductor Disponibilidad Parcial será de 100 euros
- Dieta mensual conductor Disponibilidad Completa será de 385 euros mensuales.

Para el resto de comidas o cenas que procedan en las excursiones de día completo fuera de Madrid serán aplicables los importes de comidas o cenas que se establecen en la tabla económica final, siempre y cuando no hayan sido provistas por el cliente.

Para los viajes de más de 1 día de duración, siempre y cuando no sean incluidas por el cliente, serán aplicables los importes de comidas, cenas y dietas complementarias que se establecen en la tabla económica final. En aquellos clientes que la empresa determine, la dieta complementaria se entenderá incluida por el propio cliente.

En los viajes fuera de Madrid donde haya necesidad de pernoctar, el cliente o la empresa facilitará su inclusión en bono procurando los mismos hoteles en que se alojen los grupos, u otros alternativos en caso de no ser posible en los mismos. En caso de imposibilidad total se abonará la cantidad establecida como alojamiento y desayuno en la tabla final o se abonarán los gastos de alojamiento previa justificación con la factura correspondiente del hotel.

*Régimen disciplinario***Artículo 33**

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de Convenio con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Artículo 34

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 35. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio o la caducidad de su documentación oficial.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza del personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender a los encargados o representantes de las empresas que contratan nuestros servicios con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 36. Faltas graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
10. No cumplir las instrucciones recibidas en materia de Prevención de Riesgos Laborales así como no utilizar los equipos de protección individual facilitados por la empresa o realizar trabajos sin observar las medidas de seguridad implantadas por la empresa y comunicadas por su responsable.
11. Cambiar la ruta sin autorización de la Dirección de la empresa y desviarse del itinerario sin orden superior jerárquica, salvo circunstancia de fuerza mayor.
12. La equivocación en la imputación de los datos obligatorios en el disco de tacómetro o en la imputación de los datos al tacógrafo digital.

Artículo 37. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración a los representantes o encargados de las empresas que contratan nuestros servicios.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos igualmente de falta muy grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
16. Reincidir en el incumplimiento de las órdenes recibidas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, así como no utilizarlos EPI facilitados por la empresa y realizar trabajos sin observar escrupulosamente las medidas de seguridad implantadas por la Dirección de la empresa.
17. La imputación equivocada o repetida, de los datos manuales obligatorios a introducir al tacógrafo digital.
18. Retirada del permiso de conducir cualquiera que sea su duración si se produce por infracciones cometidas en su ámbito privado; así como si la retirada se produce por periodo superior a un año cualquiera que sea el motivo de la misma.
19. Retirada del permiso de conducir cualquiera que sea su duración si se produce por negligencia imprudencia temeraria, embriaguez o toxicomanía, bien en el ámbito privado o en el ejercicio de las funciones propias de su puesto de trabajo.

Artículo 38. Régimen de sanciones

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador y al Comité de Empresa, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Se tramitaran con carácter de urgencia y con la máxima severidad, cualquier tipo de incumplimiento en lo referente a la inobservancia de las medidas de seguridad, tanto del trabajador como de sus responsables directos.

Artículo 39. Sanciones máximas

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- 1º Por faltas leves. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- 2º Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días, a excepción de incumplimiento en las medidas de seguridad, que serán de treinta a sesenta días.
- 3º Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, a excepción de incumplimiento en las medidas de seguridad, que serán de noventa a ciento cincuenta días, incluso el despido del trabajador, en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 40. Prescripción

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 41. Suspensión cautelar de empleo con sueldo

En aquellos supuestos en los que la Empresa considere que podría haberse cometido por un trabajador una infracción muy grave y sea necesario investigar la conducta con carácter previo a la adopción de la decisión disciplinaria, la Empresa tendrá la facultad de suspender de empleo, con sueldo, al trabajador al que se pueda imputar la comisión de esa infracción por un periodo máximo de 30 días, durante el cual, se interrumpirá el plazo de prescripción previsto en el artículo anterior.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Artículo 42. Vinculación a la totalidad

En el supuesto de que la autoridad laboral o la jurisdicción laboral, en uso de sus facultades, impugnase o resolviera dejar sin efecto alguno de las cláusulas esenciales del presente Convenio y, en especial, las referidas al nuevo sistema de clasificación profesional, éste deberá ser revisado y reconsiderado en su integridad si alguna de las partes así lo requiere expresamente.

En tal caso, la Comisión Paritaria vendrá obligada a iniciar las nuevas deliberaciones en el plazo máximo de tres días, contados a partir de la notificación de la resolución judicial o administrativa que anule los preceptos afectados

Artículo 43. Cláusula de descuelgue

En el caso de conflicto ante un eventual descuelgue, las partes reconocen que si la negociación no llegase a buen fin, se comprometerán a acudir a un proceso de mediación de no más de una semana y, de no alcanzarse acuerdo, a un arbitraje obligatorio y vinculante.

Artículo 44. Comisión paritaria

Para interpretar y dirimir cualquier discrepancia que pudiese surgir sobre la aplicación de todos los apartados del presente convenio, serán resueltas por cuatro de los firmantes del mismo, distribuida la representación de ambas partes como sigue:

- Por la representación de la Empresa: DOS de los firmantes.
- Por la representación de los Trabajadores: DOS de los firmantes.

Artículo 45. Derecho supletorio

En todo lo que no se halle previsto en el presente convenio de empresa, se aplicará como legislación supletoria las disposiciones legales de carácter general vigentes y el Laudo Arbitral de 19 de enero de 2001 (BOE de 24/02/2001).

TABLA SALARIAL Y ECONÓMICA DEL CONVENIO DE EMPRESA DE CARTOUR,S.A.

Grupos	Niveles	
GRUPO II	I	Director, Jefe de servicios.
GRUPO II	II	Jefe de tráfico de 1ª, Jefe de Sección, Jefe de taller
GRUPO II	III	Jefe de Negociado, Encargado General
GRUPO II	IV	Jefe de tráfico de 2ª, Encargado de Almacén.
GRUPO II	V	Oficial 1ª Conductor a Jornada partida
GRUPO II	VI	Oficial 1ª Conductor a Jornada continuada
GRUPO II	VII	Oficial 1ª administrativo, Oficial 1ª taller
GRUPO II	VIII	Oficial 2ª administrativo, Oficial 2ª taller
GRUPO II	IX	Auxiliar administrativo
GRUPO I	X	Aspirante administrativo y taller (menor 18 años); personal de limpieza, lavacoches, mozo de taller, engrasador

VALORES EN EUROS

Nivel	Salario base	Horas extra	Plus actividad
I	1.558,00	ET	61,00
II	1.445,00	ET	56,00
III	1.349,00	ET	53,00
IV	1.294,00	ET	50,00
V	1.305,00	10,60	-
VI	1.044,00	10,60	-
VII	1.288,00	ET	50,00
VIII	1.242,00	ET	42,00
IX	1.220,00	ET	34,00
X	984,00	ET	-

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS Y DIETAS 2012

Concepto	Euros
Festivos no disfrutados	61,00
Dieta complementaria en viaje por día fuera de Madrid	7,00
Plus mensual disponibilidad PARCIAL conductor	100,00
Plus mensual disponibilidad TOTAL conductor	225,00
Por comida o cena en Península Ibérica, Andorra y Marruecos	15,00
Por alojamiento y desayuno en Península Ibérica, Andorra y Marruecos	50,00
Por comida o cena en resto de países extranjeros	28,00
Por alojamiento y desayuno en resto de países extranjeros	76,00

(03/39.394/12)

