

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 25 de febrero de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, 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 14 de diciembre de 2015; 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 25 de febrero de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “CARTOUR, SOCIEDAD ANÓNIMA”, FIRMADO ENTRE LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA Y EL COMITÉ DE EMPRESA

Consideraciones previas

A la vista de los resultados que el anterior Convenio Colectivo de “Cartour, Sociedad Anónima”, ha supuesto para dotar a la empresa de un clima de paz social y estabilidad, la parte social representada por el Comité de Empresa y la Dirección de la misma han decidido acordar un nuevo Convenio ahondando en los conceptos de flexibilidad y productividad, para seguir afianzando la continuidad y la estabilidad en el empleo.

En este sentido, todas las partes somos conscientes de que debemos seguir profundizando en la adecuación a los nuevos tiempos y a diferentes sistemas de funcionamiento debido a la mayor estacionalidad y discrecionalidad de nuestro trabajo, máxime en los tiempos presentes donde las amenazas de distinta índole hacen que nuestro principal segmento turístico se resienta ostensiblemente en ciertas áreas, países y períodos estacionales.

Con el principal objetivo del mantenimiento de los puestos de trabajo, y a ser posible el incremento de los mismos, es por lo que se suscribe el presente Convenio Colectivo 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, Sociedad Anónima” (en adelante la “Empresa”) y todos los trabajadores de la misma, siendo de aplicación a todos los trabajadores adscritos a los centros de trabajo de la Empresa vinculados por medio de relación laboral.

Art. 2. *Ámbito temporal.*—El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2016 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2019.

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 período de vigencia.

De no denunciarse el convenio por ninguna de las partes, el presente texto se prorrogará automáticamente hasta tres veces por períodos 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.

Art. 3. *Compensación y absorción.*—Todos los emolumentos obligatorios, sea cual fuese su clase o condición, sin excluir las revisiones periódicas del salario mínimo interprofesional, serán absorbidos y compensados por las condiciones del presente convenio, las cuales quedarán intactas.

Art. 4. *Contratación.*—La contratación del personal se llevará a cabo por medio de los tipos de contratos de trabajo que existen en la legislación vigente al momento de la contratación.

Para los supuestos de celebración de contratos eventuales y contratos de obra o servicio determinado se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en el convenio colectivo sectorial vigente al momento de la contratación.

Se considerarán trabajos con sustantividad propia que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza, los trabajos derivados de contratos de transporte que la empresa suscriba para prestar servicios determinados y sus prórrogas, si las hubiere.

Asimismo se identificará como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de nuestra empresa, además de las generales contempladas por la Ley, las correspondientes a las actividades siguientes: Servicios de transporte destinados a grupos homogéneos similares por participar de un vínculo común de carácter deportivo, cultural, social, económico, lúdico, educativo, etc.

Con el fin de garantizar la seguridad, se pacta que la empresa no contratará a conductores que realicen trabajos como personal de movimiento, a jornada completa, en cualquier otra empresa.

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 em-

presa, 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”.

Art. 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

Art. 6. *Jornada laboral del personal de no movimiento.*—La jornada laboral del personal administrativo será de 40 horas semanales calculadas en cómputo anual, a las que se les podrá aplicar una distribución irregular a lo largo del año natural.

Art. 7. *Jornada laboral del personal de movimiento.*—7.1. Jornada de personal de tráfico y de taller.

La jornada de trabajo con horario flexible será de 160 horas cuatrisesimales calculadas en cómputo anual, a las que se les podrá aplicar una distribución irregular a lo largo del año natural.

7.2. Jornada del personal conductor.

La jornada de trabajo efectivo con horario flexible será de 160 horas cuatrisesimales calculadas en cómputo anual, a las que se les podrá aplicar una distribución irregular a lo largo del año natural:

- a) La jornada diaria podrá ser continuada o partida. Cuando sea partida no se podrá partir más de una vez al día y de 1 a 6 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 diario y semanales serán los establecidos en el Reglamento CE número 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 o internacionales de corta o larga duración, la empresa podrá hacer uso de tiempos añadidos de disponibilidad de trabajo.

En este sentido y dadas las dificultades para determinar individualmente las horas de presencia, de espera o de disponibilidad, se acuerda en aplicación del citado artículo 8 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, el pago global de las mismas en la cantidad mensual a tanto alzado que se refleja en la tabla salarial adjunta bajo la denominación 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.

A continuación se especifican los distintos regímenes de disponibilidad de aplicación al personal conductor:

- Personal conductor sin disponibilidad.
- Personal conductor sujeto a disponibilidad parcial de 573 horas con doce minutos, calculados en cómputo anual, 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 como regla general y sin carácter excluyente a aquellos conductores que efectúen excursiones radiales o viajes de corta distancia y duración, entendiéndose como tales aquellos que sea necesario la pernoctación entre 1 y 15 días fuera de la base.
- Personal conductor sujeto a disponibilidad completa de 917 horas con ocho minutos en cómputo anual, 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 como regla general y sin carácter excluyente a todos los conductores que efectúen viajes de larga duración, entendiéndose como tales aquellos que superen los 15 días de duración fuera de la base.

A efectos aclaratorios y como muestra de la interpretación verdadera que otorgan las partes firmantes del presente convenio al plus de disponibilidad total o parcial, significar que:

- a) Será la empresa la que deba decidir, atendiendo a las necesidades concurrentes en cada momento, si el personal de movimiento debe tener algún tipo de disponibilidad, total o parcial, con carácter adicional a la jornada máxima anual.
La empresa comunicará al conductor que esté sujeto a disponibilidad, ya sea total o parcial, cualquier cambio en el sistema de disponibilidad que se le aplicará en ese momento.
- b) Siempre que la empresa decida usar la disponibilidad, total o parcial, respecto de algún trabajador, deberá abonar las cantidades a tanto alzado establecidas en la tabla salarial y en su caso por la parte proporcional a la prestación de servicios efectuada, no estando obligado a abonar cantidad alguna a aquel trabajador que no sea requerido para realizar tal servicio, siendo libre la empresa de hacer uso o no de dicho requerimiento.
- c) La realización de la disponibilidad por los trabajadores no es un derecho adquirido ni una cuestión consolidada, sino que, la empresa podrá hacer uso de la disponibilidad de trabajo, cuando así lo estime pertinente debido a las necesidades.
De igual modo, podrá dejar de hacer uso de ella en el momento que resulte pertinente al no ser necesaria la misma, sin necesidad de seguir procedimiento alguno para ello.

Art. 8. *Descanso diario del personal de conducción.*—El descanso diario del personal conductor será ininterrumpido y de acuerdo con el Reglamento Europeo CE 561/2006.

Art. 9. *Descanso semanal.*—Para el personal de no movimiento será como norma general de dos días.

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 aquel período 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 período de 24 horas de descanso semanal se produjera entre medias de dos días naturales consecutivos en los cuales el conductor haya tenido períodos de trabajo efectivo antes y después de dicho período de descanso, este descanso semanal no tendrá la consideración de día libre. 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.

Art. 10. *Festivos y descansos no disfrutados.*—La empresa intentará, siempre que sea posible, que el personal conductor disfrute de todos los días libres acordados, aprovechando para acumular el disfrute de los mismos en los períodos de temporada baja.

No obstante, al final de año, los descansos y festivos que no hubieran podido ser disfrutados se compensarán con el abono de 70 euros por cada día no disfrutado en concepto de plus festivo o se acordará su disfrute.

La empresa se compromete a informar a cada conductor individualmente, antes del día 15 de enero de cada año, de todos los días de descanso y festivos no disfrutados y pendientes del año inmediato anterior, conciliando los mismos si hubiere alguna desavenencia y acordando con cada conductor su pago o disfrute.

En caso de desacuerdo entre empresa y conductor, las partes signatarias del presente convenio pactan que se disfrutarán la mitad de los festivos que tuviere y se abonarán la otra mitad al precio correspondiente al plus festivo.

Art. 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 y las 16.00 horas.

El mismo concepto se aplicará para la cena en la horquilla comprendida entre las 19.00 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 comida o cena en algún establecimiento, entendiéndose que con dicho importe no se compensa la no disposición de tiempo sino el coste de la consumición fuera de los horarios establecidos anteriormente.

Art. 12. *Horas extraordinarias.*—Debido a las peculiaridades del sector de referencia y a los períodos existentes de estacionalidad productiva, resulta imposible calcular los posibles excesos de jornada que en su caso se pudieran producir en los distintos colectivos de trabajadores de la empresa.

Por ello la empresa realizará un sumatorio de la jornada máxima anual una vez finalizado el año natural, contabilizando e informando en su caso a los distintos trabajadores de la existencia de exceso de jornada (horas extraordinarias) si los hubiere.

Sentado lo anterior, se entenderá que se han realizado horas extraordinarias en los siguientes supuestos y para los distintos colectivos de trabajadores de “Cartour”:

- Para el personal administrativo las que excedan de 40 horas semanales calculadas en cómputo anual.
- Para el personal de tráfico y taller las que excedan de 160 horas cuatrisesmanales calculadas en cómputo anual.
- Para el personal conductor sin disponibilidad las que excedan de 160 horas cuatrisesmanales calculadas en cómputo anual.
- Para el personal conductor con disponibilidad parcial, serán las que excedan 160 horas cuatrisesmanales calculadas en cómputo anual más 573 horas con doce minutos, en cómputo anual, 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.
- Para el personal conductor con disponibilidad completa, serán las que excedan 160 horas cuatrisesmanales calculadas en cómputo anual, más 917 horas con ocho minutos, en cómputo anual, 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.

Art. 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, incluso en los servicios regulares de uso especial menores de 50 kilómetros.

Art. 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.

Art. 15. *Licencias.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 37, punto 3, del Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 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 desde el primer día de la baja la percepción del 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.

Art. 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 recolocarlo 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.

Art. 18. *Jubilación.*—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Art. 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.

Art. 20. *Reconocimiento médico.*—Se efectuará un reconocimiento médico anual de carácter voluntario y gratuito para todos los trabajadores. Dicho reconocimiento incluirá para todo el personal pruebas de drogadicción y alcoholemia.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

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

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

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

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

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

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

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

A su vez, la empresa estará a lo dispuesto en la normativa específica para enfermedades profesionales y su cumplimiento sobre la obligatoriedad respecto a los reconocimientos médicos.

Art. 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

Art. 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.

Art. 23. *Horas sindicales.*—Los representantes legales de los trabajadores dispondrán de las horas establecidas en la legislación vigente.

Art. 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.

Art. 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 2019 inclusive, cada año se incrementará el salario base en un porcentaje del 2 por 100, 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 o 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.

Art. 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 en la empresa el día 25 de junio de 2012, fecha en que se firmó el I Convenio Colectivo de “Cartour, Sociedad Anónima”, tenían derecho en concepto de antigüedad.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 30. *Plus de productividad para el personal conductor con disponibilidad.*—Para el personal conductor con disponibilidad, la empresa mantendrá el denominado plus de productividad. Se mantendrán cada año las cantidades que tuvieran a la fecha de la firma del presente convenio, siempre y cuando la empresa no de pérdidas en su cuenta de resultados del año inmediato 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 o en su aseo y presencia personal, podrá suprimir dicho plus a quien corresponda, previo aviso al Comité de Empresa.

La cuantía de dichos pluses sigue 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 polivalencia funcional.

Art. 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 horas o cuya hora de citación sea posterior a las 20.00 horas, 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.

Art. 32. *Dietas.*—Para el personal conductor sin disponibilidad, por ser de fácil control, serán aplicables las establecidas en las tablas económicas finales.

Solo 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 li-

mítfros, 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 para el personal conductor con Disponibilidad Parcial será de 100 euros.
- Dieta mensual para el personal conductor con 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

Art. 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.

Art. 34. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Art. 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.

Art. 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 este.
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.

Art. 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 estos.
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 aquella.
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 utilizar los 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, repetida o maliciosa, de los datos manuales obligatorios a introducir al tacógrafo digital.

Art. 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 leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador y al Comité de Empresa, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Se tramitarán 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.

Art. 39. *Sanciones máximas.*—Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. 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.
3. 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.

Art. 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 aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 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 período máximo de 30 días, durante el cual, se interrumpirá el plazo de prescripción previsto en el artículo anterior.

Disposiciones adicionales

Art. 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, este 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.

Art. 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.

Art. 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 representantes designados por “Cartour”, los cuales podrán ser personal de la empresa, accionistas o asesores externos.
- Por la representación de los Trabajadores: Dos miembros representantes de los trabajadores electos en cada momento.

En este sentido, las partes firmantes, previa constitución de la comisión paritaria, se comprometen a celebrar, al menos, una reunión de la comisión paritaria del convenio en cada uno de los años de vigencia del convenio, de cara a revisar su aplicación a la plantilla de la empresa, así como analizar las posibles propuestas de revisión que se puedan formular por cada una de las partes.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Art. 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 (“Boletín Oficial del Estado” de 24 de febrero de 2001).

ANEXO I

TABLA SALARIAL Y ECONÓMICA AÑO 2016 - EMPRESA 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 EXTRAS	PLUS ACTIVIDAD
I	1.653,36	ET	61,00
II	1.533,46	ET	56,00
III	1.431,57	ET	53,00
IV	1.373,21	ET	50,00
V	1.384,87	10,60	-
VI	1.107,90	10,60	-
VII	1.330,12	ET	50,00
VIII	1.318,02	ET	42,00
IX	1.294,68	ET	34,00
X	1.044,23	ET	-

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS Y DIETAS 2015

CONCEPTO	EUROS
Festivos no disfrutados	70,00
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

(03/8.676/16)

