

**CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO WCAL PARA LA EMPRESA  
"CORPORACIÓN JEREZANA DE TRANSPORTES URBANOS, S.A."****(COJETUSA) Y SUS TRABAJADORES.****Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación a las relaciones laborales entre la Empresa "CORPORACIÓN JEREZANA DE TRANSPORTES URBANOS, S.A." (COJETUSA) y los productores vinculados a la misma, siendo su ámbito territorial la ciudad de Jerez de la Frontera.

**Artículo 2. Ámbito temporal.**

La vigencia del presente Convenio será de DOS AÑOS comprendidos en el periodo desde el 1 de Enero de 2006 hasta el 31 de Diciembre de 2007.

Prorrogándose tácitamente en todo su articulado y cuantías económicas hasta tanto no se suscriba el nuevo Convenio Colectivo que sustituya el presente.

El Convenio Colectivo deberá ser denunciado por escrito por cualquiera de las partes con un mínimo de tres meses y un máximo de seis meses de antelación al vencimiento de su periodo de vigencia.

**Artículo 3. Compensación.**

Las remuneraciones fijadas en este Convenio sustituyen y compensan en su conjunto a todas las retribuciones o emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que viniera devengando el personal con anterioridad, sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución en la retribución anual global.

**Artículo 4. Retribuciones.**

Las condiciones de remuneraciones pactadas entre las partes, se considerarán siempre en base a un rendimiento normal de trabajo.

Dada las características laborales de la Empresa y las dificultades técnicas y prácticas para la confección de una tabla módulo de rendimiento mínimo, sobre este extremo, se estará, a los tradicionales usos y costumbres, recomendándose a los productores afectados, que cumplan sus cometidos con verdadero afán de superación.

A todos los efectos legales se entenderán por Salario: el Salario Base., el Plus de Asistencia, el Plus de Presencia, las Gratificaciones Extraordinaria y la Antigüedad regulada en el artículo 10.

**Artículo 5. Prima de transporte y asistencia.**

Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a percibir por cada día trabajado, un Plus de Transporte en cuantía de 2,00 € para el año 2006 y de 3,00 € para el año 2007, dichas cantidades son inalterables para cada uno de los años. Asimismo, percibirá una Prima o Plus de Asistencia en cuantía de 2,45 €. Estos pluses también se percibirán el sexto día de la semana o primero de descanso, denominado "descanso laboral".

La Prima de Asistencia se percibirá incluso en vacaciones. Esta Prima de Asistencia se perderá la jornada en que el trabajador se retrase más de diez minutos en la hora de entrada. Si este retraso se repitiese tres veces en el mismo mes, se perderá la Prima correspondiente a cinco días.

### Artículo 6. Pluses.

a) Plus de Peligrosidad en cuantía de 16,46 € por mes para todo el personal de movimiento y limpieza.

b) Plus de Nocturnidad. Los Productores del 2º turno percibirán en cuantía de 2.26 € por cada día trabajado. Este plus, también se percibirá el sexto día de la semana o primero de descanso, denominado "descanso laboral".

c) El personal de trabajo nocturno de mantenimiento y limpieza, percibirá como Plus de Nocturnidad el 35% de su salario base, incrementado por la Antigüedad, igual derecho tendrá el personal eventual de la misma categoría.

d) Cuando las necesidades del Servicio lo requieran a juicio de la Empresa y el Agente Único, debiera realizar las funciones de conductor, se le respetarán todos los derechos económicos que le corresponda como Agente Único.

e) Se reconoce expresamente en este Convenio, la existencia de un Plus denominado Complemento Personal, que perciben los miembros de la Administración de esta empresa, en la cuantía que figura en la siguiente relación:

<b>CATEGORIA LABORAL</b>	<b>EUROS/DIA COMPLEMENTO PERSONAL</b>
JEFE DE SERVICIO	22,53
JEFE DE NEGOCIADO-CAJERO	22,68
JEFE DE TALLER	22,00
OFICIAL ADVO 1ª CAJA	23,96
OFICIAL ADVO. 1ª PROG	20,26
OFICIAL ADVO. 1ª	20,26

OFICIAL ADVO. 2ª CAJA	9,97
OFICIAL ADVO. 2ª	9,97
AUXILIAR ADVO	9,97
COBRADOR	2,12
LIMPIADORA	2,12

### **Artículo 7. Quebranto de moneda.**

Por dicho concepto, la empresa abonará a los Agentes Únicos, Jefes de Tráfico, Cobradores e Inspectores la cantidad en cuantía de 36,03 € mensuales. Estas cantidades serán percibidas por trabajadores en su cuantía total, mientras se encuentren en situación de I T derivada de enfermedad común y accidente de trabajo y se pagará en las vacaciones que tenga designado el productor.

El Oficial de 1ª Advo. Responsable de caja, el Jefe de Negociado (Cajero) así como todo aquel administrativo que gestione por cobros o por pagos de dinero de la empresa, recibirá un plus mensual por dicho concepto, de igual cuantía para todos, en cuantía de 191,49 € mensuales.

El quebranto de moneda correspondiente al año natural se abonará de una sola vez, coincidiendo con el mes de vacaciones del productor.

Sin perjuicio del incremento general pactado para cada año de vigencia del presente convenio este se incrementará en el mismo porcentaje que se incrementa el billete Ordinario.

### **Artículo 8. Pagas extraordinarias.**

Todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá anualmente, cuatro Pagas Extraordinarias, consistentes cada una de ellas, en una mensualidad del salario base incrementada con la antigüedad.

Las referidas pagas extraordinarias, serán hechas efectivas, respectivamente, el 15 de Mayo, 15 de Julio, 10 de Septiembre y 15 de Diciembre de cada año.

### **Artículo 9. Participación en beneficios.**

La participación en beneficios, para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, consistirá en 30 días de salario base más antigüedad, abonándose por años vencidos, antes del 15 de Mayo y prorrateándose en partes proporcionales a los días trabajados, para aquellos trabajadores de nueva contratación.



Únicamente no se computarán a efectos de participación en beneficios, las excedencias voluntarias, los permisos sin sueldo y las ausencias injustificadas.

### **Artículo 10. Premio de antigüedad.**

Los trabajadores disfrutarán como complemento personal, de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados, según se recoge en la siguiente tabla:

a los 2 años	5% del salario
a los 4 años	10% del salario
a los 9 años	20% del salario
a los 14 años	30% del salario
a los 19 años	40% del salario
a los 24 años	50% del salario
a los 29 años	60% del salario

Se acomodará este premio de antigüedad, para su abono, a la última categoría del trabajador y salario convenio. Se excluyen las excedencias voluntarias y las licencias sin sueldo.

La fecha inicial para el cómputo de la antigüedad será la del ingreso del trabajador en el Servicio de Autobuses Urbanos de Jerez. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido, considerándose como efectivamente trabajado todos los meses o días en los que se haya recibido un salario, ya sea por servicios prestados, en vacaciones, licencias retribuidas, y cuando reciba una prestación económica, temporal por accidente de trabajo o enfermedad. Así mismo, será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento de cargo político o sindical.

Se computarán estos aumentos en razón de los años de servicio prestado, cualquiera que sea la categoría profesional en que se encuentre encuadrado, estimándose así mismo los servicios prestados en el periodo de prueba y por el personal eventual y con cualquier tipo de contrato.

Los trabajadores que cumplan la antigüedad entre los días uno y quince de cada mes percibirán dicha antigüedad, desde el día uno del mes citado. Si por el contrario, dicha antigüedad, la cumpliesen desde el día 16 en adelante, la percibirán a partir del día primero del mes siguiente.

### **Artículo 11. Complemento en caso de enfermedad o accidente.**

Para los supuestos de contingencias profesionales (accidente de trabajo enfermedad profesional) la empresa complementará hasta el 100% de la base de cotización desde el primer día de la baja.

**Contingencias comunes:**

- La empresa complementará retroactivamente desde el 1er día de la baja hasta el 100% de la base de cotización con el máximo salario fijado en el presente Convenio, incrementado con la antigüedad, cuando se den alguna o algunas de las situaciones siguientes:

a) trabajador precise internamiento en Centro Hospitalario por un periodo de tiempo superior a 24 horas.

b) intervención quirúrgica,

c) inmovilización y/o rotura de miembro óseo y

d) heridas inciso-contusas que revistan gravedad.

La empresa cesará en el pago de este complemento, cuando el trabajador afectado sea dado de alta, o bien pase a invalidez provisional.

- La empresa complementará hasta el 60% de la base de cotización desde el tercer día de baja por contingencias comunes con independencia del motivo, hasta el 31 de diciembre de 2006.

- La empresa complementará hasta el 60% de la base de cotización desde el segundo día de baja por contingencias comunes con independencia del motivo, desde el 1 de enero de 2007.

**Artículo 12. Dietas.**

Sí excepcionalmente el trabajador tuviera que salir de la localidad de Jerez de la Frontera a instancia de la empresa, para la realización de algún servicio y por cualquier circunstancia hubiera que pernoctar y/o realizar alguna de las comidas fuera de la localidad, tendrá derecho a percibir una dieta, cuya cuantía total se fija en la suma de 72,94€ que se desglosara de la siguiente forma:

Comida	35% de la Dieta
Cena	30% de la Dieta
Cama	30% de la Dieta
Desayuno	5% de la Dieta

Si por cualquier servicio especial (feria, Semana Santa u otro) el trabajador tuviera que permanecer por necesidades del servicio, en su puesto de trabajo durante los períodos que corresponden a los horarios de comidas, la empresa le abonará la dieta en la proporción correspondiente.

**Artículo 13. Licencias.**



El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y períodos de tiempo siguientes:

- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 6 días naturales por fallecimiento del cónyuge, hermanos, padres e hijos.
- 2 días naturales por fallecimiento de abuelos, nietos, padres políticos., hermanos políticos y familiares consanguíneos hasta el segundo grado.
- 2 días naturales en caso de enfermedad grave o intervenciones quirúrgicas del cónyuge, hijos o padres.
- 2 días naturales en caso de enfermedad grave de los familiares políticos o consanguíneos hasta el segundo grado.
- 6 días naturales en caso de alumbramiento de la esposa.
- 1 día natural en caso de la primera comunión o matrimonio de familiares en primer grado de afinidad o consanguinidad.
- 2 días naturales por cambio de domicilio habitual.

El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

- 1 día natural para el padre o madre en caso de bautizo.
- 1 día natural por hospitalización o ingreso en urgencias de familiares de 1er. Grado.
- Todos los trabajadores fijos en plantilla a partir del 1 de enero de 2006 tendrán derecho a 6 (seis) y en el año 2.007 a 8 (ocho) días de asuntos propios, sin justificación que deberán solicitar con 3 días de antelación, no pudiendo coincidir más de 10 trabajadores disfrutando del día de asuntos propios a la vez. En el caso de Semana Santa y Semana de Feria del Caballo no podrán coincidir más de 5 trabajadores disfrutando del día de asuntos propios a la vez. En todo caso la empresa confirmara de forma inmediata la concesión o denegación de la solicitud del permiso.

Cuando alguno de los casos de los supuestos antedichos, el productor necesitase algún día más de los establecidos en este artículo, podrá solicitarlo a través del Comité de Empresa, empleando el número de días que precise con cargo al periodo de vacaciones anuales.

En situación de licencia los trabajadores cobrarán el salario base, incrementado



con la antigüedad.

El trabajador que como consecuencia de su trabajo fuera requerido por los Tribunales de Justicia o la Policía para comparecer ante los mismos, dispondrá del tiempo indispensable al efecto, sin merma de su retribución, y siempre y cuando lo notifique con tiempo suficiente a la empresa, cuando este hecho coincida con el tiempo libre del trabajador, será compensado con el tiempo que utilice.

Se concederá al trabajador un día de licencia con todos sus emolumentos, como un día trabajado, para la renovación del carnet de la clase "D". Los gastos suscitados por el examen del test psicotécnico y gastos administrativos de la renovación del carnet de la clase "D" serán abonados por la empresa.

En el supuesto en que un trabajador en el momento del disfrute de la licencia por cualquier motivo si durante la misma coincidiese con un día de descanso laboral o dominical, este día se abonaría como tal, sin que la licencia se prolongase un día más.

#### **Artículo 14. Vacaciones.**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a 31 días naturales de vacaciones ininterrumpidos, salvo pacto expreso en contrario, percibiendo durante dicho periodo el salario base del Convenio, incrementado con la antigüedad más el abono de la totalidad de pluses como un mes efectivamente (26 días de pluses). Los lavacoches cobrarán, además, el plus de nocturnidad.

El cambio de vacaciones entre los trabajadores de la misma categoría y especialidad será posible, siempre que se notifique con 15 días de antelación a la empresa, con el visto bueno del Comité de Empresa, responsabilizándose la empresa del cambio efectuado, así como del nombramiento en el servicio de los trabajadores afectados, siempre que dicho cambio sea por periodos de 14 días comenzando en lunes y terminando en domingo. Dicho cambio, podrá ser efectuado también por el periodo completo de vacaciones.

El abono del disfrute de vacaciones será efectivo conjuntamente con la nómina del mes anterior para aquellas personas que así lo soliciten con un mes de antelación.

A todos los trabajadores se les abonará, el día 1 del mes de vacaciones, 420,70 € como anticipo del disfrute de vacaciones.

El periodo de disfrute de las vacaciones para todo el personal será en los meses de julio y agosto.

Cuando un trabajador necesite un mes distinto al que le corresponda, podrá disfrutarlo siempre y cuando la empresa este de acuerdo con ello.



### **Artículo 15. Descanso semanal compensatorio.**

Dada la característica de Servicio Público de la Empresa, el disfrute del descanso semanal se hará en forma compensatoria del descanso dominical, viniendo la empresa obligada a establecer los correspondientes gráficos y corretornos, para que semanalmente cada trabajador pueda disfrutar de dos días de descanso.

El primero de estos días se considerará descanso laboral y el segundo dominical. Se distribuirán de la manera que se explica en el cuadrante del anexo F y G, de descanso rotativo.

El personal eventual tendrá el mismo derecho con independencia de la modalidad contractual.

### **Artículo 16. Descanso en días festivos.**

Ante la imposibilidad de descanso en los días festivos y dado el carácter de Servicio Público de la Empresa, todos los días declarados festivos en el B. O. de la Provincia, incluidas las fiestas locales (excepto domingos), serán abonados a los trabajadores fijos en plantilla a jornada completa que presten servicio dichos días el 175% de todos los conceptos retributivos, con independencia del salario correspondiente a la semana, siendo voluntaria la prestación de estos servicios para estos trabajadores.

En el caso de no poder efectuarse con dicho personal se realizará con personal contratado al efecto, siendo su salario el mismo que el personal fijo con un 24% de antigüedad, más el 75% de todos, los conceptos retributivos, por jornada completa de trabajo.

En todo caso tendrán prioridad los trabajadores fijos de plantilla para trabajar los festivos.

Los festivos que caigan en sábado tendrán el mismo tratamiento económico que otro día festivo cualquiera de la semana.

Los festivos que caigan en cualquier día de la semana considerado como descanso semanal del productor, tendrán el mismo tratamiento económico que otro cualquiera.

Se establecerá un turno rotativo para que todos los productores no incluidos en el Anexo D, descansen el mismo número de días festivos al año.

### **Artículo 17. Jornada de trabajo.**

1º. a) La jornada laboral será de 7 horas diarias y 35 horas semanales de trabajo efectivo, en jornada continuada de mañana o tarde, mediante turnos que se





establecerán de acuerdo con las necesidades del servicio.

2º. a) Todos los productores de movimiento, es decir, Conductores, Agentes Únicos, Inspectores y Jefes de Tráfico, disfrutarán un descanso por bocadillo de 15 minutos garantizados, su disfrute será una vez transcurrido 1:30 h. después del inicio de la jornada y antes de 3 h. de la finalización de la misma, considerándose este periodo como tiempo de trabajo efectivo.

b) El resto del personal, podrá interrumpir su jornada de trabajo y descansar durante 15 minutos al principio o al final de la misma, a su elección.

3º. a) No se considerará como jornada de trabajo se computará a efectos de las 35 horas, media hora diaria al comenzar la jornada y media hora diaria al finalizar. La referida hora se denominara "Plus de presencia".

El Plus de Presencia viene a compensar el tiempo que dichos productores invierten en las operaciones necesarias para el comienzo y finalización del servicio, que vienen realizando habitualmente el personal de movimiento. Este Plus se percibirá también el sexto día de la semana o el primero de descanso, denominado "descanso laboral". Su importe será en cuantía de 12,00 € para el personal de movimiento.

b) Para el resto de los productores que no sean de movimiento y cuando no perciban otra Prima o Plus que las de Transporte y Asistencia, se establece un plus en cuantía de 7,88 €, por el concepto del apartado a). Este plus se percibirá, también, el sexto día de la semana o primero de descanso, denominado "descanso laboral".

4º a) La jornada laboral en cómputo anual, será de 1.605 horas.

b) los turnos una vez asignados no podrán ser modificados y podrán ser fijos o rotativos, según criterio que se establezca de acuerdo con el Comité de Empresa

c) Para la totalidad de los días de trabajo con excepción de los festivos: Las entradas del primer turno serán entre las 6:00 horas y las 9:00 horas y los relevos entre las 13:00 horas y las 15:15 horas.

Las entradas del 2º turno serán entre las 14"00 horas y las 17"00 horas y la retirada entre las 21"00 horas y las 00"00 horas. Todos los turnos serán de 7 horas efectivas más el Plus de Presencia.

c. bis) Para los días festivos, no contemplados en el apartado anterior, se mantendrá la situación existente hasta la firma del presente convenio, las entradas del primer turno serán entre las 6"00 horas y las 9"00 horas y los relevos entre las 13"00 horas y las 16"00 horas. Las entradas del 2º turno serán entre las 14"00 horas y las 17"00 horas y la retirada entre las 21"00 horas y las



00"00 horas. Todos los turnos serán de 7 horas efectivas más el Plus de Presencia.

Se creará un grupo de trabajo constituido por representantes de los trabajadores y de la empresa en orden a estudiar la posibilidad de que todos aquellos servicios indicados en los dos párrafos anteriores puedan finalizar a las 15:00 h., siempre y cuando no suponga un mayor coste para la empresa.

d) En consecuencia la jornada de tiempo de trabajo efectivo, comenzará a contar en la cabecera de línea cuando se inicie el primer viaje y concluirá cuando se termine el último, igualmente en la cabecera de línea.

e) Si por necesidades de la empresa cambiara a algún trabajador y para cuando esta alteración se produzca, se establece un Plus llamado TURNO CAMBIADO, en cuantía de 18,79 € por día que se cambie.

f) Se crea dentro del servicio la figura del CORRETURNOS EN BLANCO, que estará a disposición de la empresa para suplir los turnos cambiados, será rotativo para todos los productores, tanto si está de servicio como de descanso semanal, siempre que en este último caso se avise a los productores con suficiente antelación.

g) Los turnos y servicios de líneas podrán ser cambiados de mutuo acuerdo entre los productores, previa notificación por escrito a la empresa, responsabilizándose el cambio efectuado, aquel que se hace cargo del servicio, una vez fumadas las notificaciones.

5. La empresa pondrá los vehículos suficientes para el relevo del personal desde las 13"45 h. hasta las 16"00 h., según los horarios y recorridos siguientes:

Salida cada 15 minutos de Garaje y plaza Esteve, itinerario:

IDA: Garaje, Cuesta SanTelmo, Angustias y Plaza Esteve. ,

REGRESO: Plaza Esteve, Calle Arcos, Angustias, Cuesta San Telmo y Garaje.

Quedan excluidos del presente punto los relevos que se realizan con otros vehículos a la empresa por estar fuera de este recorrido.

6º. a) En ningún caso se podrá realizar más de 7 horas de trabajo efectivo en una misma jornada.

El exceso de horas trabajadas sobre las 35 horas semanales (salvo lo establecido en el apartado b) del presente artículo), se abonarán como horas extraordinarias, viniendo obligadas ambas partes a respetar un tope de 2 horas al día, 15 horas al mes y 80 horas al año. Asimismo, la empresa entregará mensualmente, tanto al Comité como a las Secciones Sindicales constituidas el estadillo de horas





extraordinarias realizadas por todos los productores.

b) La jornada laboral podrá extenderse hasta 7 h. 15 min., en jornada continuada de mañana o tarde, mediante turnos que se establecerán de acuerdo con las necesidades del servicio.

El cómputo total máximo de exceso de jornada no será superior a 6.543h. al año. El exceso de jornada sobre las 7 h. diarias se acumulará en una bolsa de descansos compensatorios, de forma que por cada 7 h. acumuladas por trabajador éste descansará un día más siendo retribuido dicho día con todos los pluses. A efectos de la acumulación de descansos compensatorios estos serán compensados por días efectivos de trabajo. La acumulación de horas en días festivos tendrá el mismo tratamiento que los días festivos en su proporcionalidad.

c) Cuando un trabajador tenga asignada, según el cuadrante establecido, una jornada determinada y por cualquier causa se amplíe su jornada, dicha ampliación se le abonará en la nómina como horas extras sin que se compute dicho tiempo de ampliación a efectos de acumulación de descansos.

d) Cada año se hará una previsión del número de descansos que cada trabajador, planificándose fuera del periodo de verano (Junio, Julio, Agosto y Septiembre), el disfrute de forma continuada de dichos descansos. Al final del año se contabilizará el número de descansos realmente generados por cada trabajador, descontándose o aumentándose los defectos o excesos de descansos en la planificación del año siguiente.

7º. Las horas extraordinarias serán voluntarias y cuando se realicen, se abonarán con una cuantía que en ningún caso sería inferior al valor de una hora ordinaria más el 75% de la misma, para todas las categorías, sin perjuicio en lo dispuesto en el párrafo del presente artículo.

8º. En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de siguiente jornada, mediarán como mínimo 12 horas.

A partir de la firma del presente convenio se implanta un sistema de control de los tiempos de exceso de la jornada pactada, haciéndose entrega a cada trabajador de un documento acreditativo de los mismos.

### **Artículo 18. Reducción de horas en el servicio.**

Durante los días 24 y 31 de Diciembre, los servicios se retirarán, entre las 20"00 horas y las 21"00 horas a medida que los servicios vayan llegando a cabecera.

Durante los días 25 de Diciembre y 1 de Enero los servicios comenzarán entre las 11:00 y las 12"00 horas según cuál sea su horario de inicio en cabecera.



Con respecto al personal que presta sus servicios en la Sección de Lavacoches y que trabajan en turno de noche, concretamente de 21"00 h. a 4"00 h., se pacta expresamente que los días 24 y 31 de Diciembre el horario será reducido y quedará ceñido de 17"00 a 22"30 h.

### **Artículo 19. Ingresos, promociones o ascensos.**

Toda la movilidad que se produzca en la empresa, será mediante exámenes o concursos, interviniendo para ello un tribunal compuesto por.

- a) Como Presidente el Gerente de la Empresa.
- b) El Jefe de Departamento donde se produzca la vacante.
- c) Dos miembros del Comité de Empresa.
- d) Un representante del Excmo. Ayuntamiento de Jerez de la Frontera.

Se deberá tener en cuenta para los ascensos la formación, méritos y la antigüedad del trabajador.

En el examen citado se realizará una prueba práctica.

La convocatoria para la realización de ese examen o concurso lo realizará el Tribunal en tiempo y forma.

La empresa se compromete a dar oportunidad a sus productores para cubrir las vacantes que se produzcan en categorías superiores, mediante el correspondiente examen de capacidad.

No se contratará a personal ajeno mientras haya trabajadores en la empresa que acrediten su capacidad. Para la contratación de aprendices, se dará preferencia a los hijos de los productores de la empresa que lo tengan solicitado.

Cuando algún familiar consanguíneo en primer grado de los productores de la empresa tengan presentada solicitud para ocupar un puesto de categoría y reúna idéntica capacitación técnica, de edad, familiar y desempleo, a juicio del examinador que el personal procedente de la Oficina de Empleo, que pretenda cubrir el mismo puesto, la empresa dará preferencia al familiar del productor de la plantilla.

Cuando un trabajador realizase funciones superiores a las de su categoría profesional, por un periodo superior a seis meses durante un año, o a ocho meses, durante dos años, la Empresa reconocerá automáticamente la nueva categoría profesional del trabajador.

Cuando la empresa encomiende a un trabajador tareas de una categoría





profesional inferior a la suya, deberá contar con la aprobación del trabajador y del Comité de Empresa, entendiéndose como un hecho temporal, el trabajador mantendrá las retribuciones de origen. Como consecuencia de lo anterior, no cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales.

### **Artículo 20. Personal eventual.**

1. La empresa podrá contratar personal eventual, siendo esta contratación por un periodo no inferior a tres meses cuando estuviese motivada por un incremento de la producción (creación de nuevas líneas, aumento del servicio).
2. Igualmente se podrá contratar la sustitución de cualquier productor por vacaciones de éste o por baja por enfermedad, accidente o servicios especiales de determinada duración.
3. Cuando haya que sustituir a algún productor con derecho a la reserva del puesto de trabajo, en el contrato deberá figurar el nombre del sustituido y la causa de la sustitución. El referido contrato deberá ser conforme a la regulación que exista en cada momento del contrato de interinidad.
4. A la terminación del contrato el Empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que coste la duración del mismo, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.
5. La empresa podrá concertar por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados, ni de un mes para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados en cuyo caso la duración máxima será de 15 días.
6. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a la categoría profesional que desempeñe como si fuera de plantilla.
7. Todas las contrataciones de personal, interino o eventual, le serán notificadas al Comité de Empresa, a cuyo objeto, le será proporcionada la copia básica del contrato de trabajo que se suscriba, así como una copia de la hoja de servicios.
8. Los contratos de aprendizaje (hoy formación) tendrán una duración máxima de 1 año y serán para las categorías profesionales de Administrativos y Mecánicos. Tendrán la remuneración que establezca en este Convenio.
9. Se crea una bolsa de trabajo que estará formada permanentemente por 28 Agentes Únicos, cuya relación actual se acompaña (Anexo B).





10. A medida que se produzcan bajas de dicha bolsa, por cualquier causa, se incorporarán a la misma por orden, los Agentes Únicos relacionados en el Anexo B; en dicho anexo B 1 se incluirán a los agentes únicos que se examinaron Mayo-Junio de 2005. No obstante, previamente deberán pasar satisfactoriamente la prueba médica pertinente.

11. Los contratos de mayo; duración se distribuirán de forma rotativa entre los 28 trabajadores de la bolsa (Anexo B), el resto de la contratación será por orden de la lista (Anexo B 1) de mayor a menor duración.

12. En caso de que el Comité o la Dirección de la empresa estén en desacuerdo para el pase de una persona a dicha bolsa de trabajo, se constituirá un Comité de Revisión, formado por 2 personas del Comité de Empresa, 2 personas de la Dirección de la Empresa y 1 persona del Ayuntamiento, que analizará dicha situación y decidirá al respecto.

13. El Comité de Revisión establecerá las bases de funcionamiento necesarias para la incorporación de futuros trabajadores a la Empresa, sean en calidad de fijos o eventuales.

14. En el caso de nuevas incorporaciones será necesario convocar por dicho Comité un concurso público de empleo con un mes de antelación.

15. La contratación para trabajos temporales o de sustitución se hará, al menos, en un 75% de la bolsa de trabajo que figura en el Convenio y se hará rotativamente.

16. Cuando alguno de los productores que figura en dicha relación no reúna a juicio de la Empresa la capacitación necesaria para desarrollar normalmente su cometido profesional, será sustituido por otro productor de dicha relación, que podrá ser el siguiente en turno u otro cualquiera a juicio del Comité de Empresa.

17. En el caso de que la duración de los contratos sea distinta, se aplicará el criterio de rotatividad a la duración de los mismos, buscando que todos los trabajadores de la bolsa, trabajen aproximadamente el mismo número de días así como se les garanticen aproximadamente las mismas.

18. El 25% restante de la contratación será de libre elección de la Dirección de la Empresa. Cuando una persona de la bolsa de trabajo sea contratada dentro de este 25%, en la siguiente contratación se le aplicará la rotatividad como si hubiese sido contratado en la contratación anterior dentro del 75%.

### **Artículo 21. Promoción de cobradores.**

Se hace constar expresamente que COJETUSA respetará todos los contratos de trabajo existentes con anterioridad al momento de la adjudicación del servicio.



Dado que la categoría de cobradores está llamada a extinguirse el de la empresa, todos los cobradores existentes en la actualidad, se comprometen sin merma en las retribuciones a que les da derecho este Convenio, a promocionarse a otras categorías profesionales., cualquiera que sea su naturaleza, siempre que no exista una incompatibilidad manifiesta por razones de disminución física o imposibilidad material de los interesados.

Los cobradores se promoverán en función de las necesidades, concretamente cursos de promoción y de perfeccionamiento de mandos intermedios y Agentes únicos, servicios de taller, oficinas, así como reciclaje periódico de las categorías, en especial del personal no cualificado.

### **Artículo 22. Protección al empleo.**

Los Agentes Únicos que en el desempeño de sus funciones específicas, sufrieran la retirada del permiso de conducir, siempre que el accidente haya sido por simple imprudencia, será destinado por la empresa mientras dure la suspensión del permiso, a otro puesto de trabajo acorde con su preparación, preferentemente cobradora o talleres, sin merma alguna de retribuciones y en la medida en que dicha reserva de puesto de trabajo sea compatible con las posibles sanciones, de cualquier orden. Igual derecho tendrá el adorar al que se prive el permiso de conducir por hechos ocurridos al ir y venir al trabajo.

En otro caso, es decir, cuando el Agente Único se vea privado del permiso de conducir en cualquier otro supuesto. La empresa le respetará el puesto de trabajo hasta que finalice la sanción concediéndole 7 días más, respetándole la antigüedad, sin perjuicio de la facultad que se reserva la empresa destinarlo a otro puesto de trabajo si lo estima oportuno.

Cuando a un Agente Único le sea retirado el, permiso de conducir, por no superar el examen psicotécnico, la empresa le mantendrá en idénticas condiciones de remuneración por un periodo máximo de seis meses, transcurrido el cual si el producto no ha conseguido en dicho plazo superar la prueba, le ocupará en otro puesto de trabajo acorde con su preparación, preferentemente en labores de taller, conservando únicamente salario base y antigüedad, siendo los restantes emolumentos correspondientes a la nueva categoría laboral, cuyas funciones desempeñe.

La empresa estudiará con especial atención aquellos casos de retirada de permiso de conducir, no contemplados en el primer párrafo del presente artículo, por su relevancia y especial interés social, en orden a su posible incorporación en plantilla del trabajador afectado, garantizando en el caso de que así se produjese el mantenimiento de nivel de rentas que tuviese con anterioridad durante el periodo en que se vea privado de su carné.

### **Artículo 23. Garantías de los trabajadores.**



Se establece que siempre que por cualquier circunstancia dimanada de cargos representativos del personal, algún trabajador sea puesto a disposición de cualquier autoridad judicial o gubernativa, la empresa lo considerará como excedencia forzosa, el tiempo que falte al trabajo. La empresa garantiza a los Agentes Únicos que sean procesados por razones de accidentes ocurridos al servicio de la misma, la defensa en todo el procedimiento agotándose en todo caso en la 2ª instancia, responsabilizándose en caso contrario del importe económico del que resultara el Agente único, incluidas las multas.

No obstante, en el caso que la autoridad competente o sus agentes impongan una multa a un conductor dentro de la jornada laboral mientras conduce un vehículo de la empresa, por causas ajenas a su voluntad y por necesidades estrictas del servicio, la empresa le ha de compensar el importe íntegramente. Para ello, el conductor está, obligado a entregar el boletín de denuncia a la empresa en el plazo máximo de 24 horas.

Todos los trabajadores tendrán derecho a ser defendidos por la empresa ante los Juzgados y los Tribunales, quien a su vez prestará si por ello fuese necesario fianza para gestionar la libertad de los mismos. Todo caso de que el accidente haya ocurrido durante la prestación del servicio.

La empresa vendrá obligada igualmente a abonar al trabajador los emolumentos que hubiere dejado de percibir con ocasión de accidente o incidente ocurrido en el desempeño de su cometido y del que en definitiva, no resultase culpable.

La empresa cubrirá el riesgo de robo, bien a través de póliza con compañía de seguros, bien directamente en forma y condiciones análogas a aquella, hasta la cuantía del 100%, tanto de efectivo como de cargo, previa justificación.

La empresa aplicará la sanción económica a los usuarios que viajen sin billete o tarjeta prevista en el artículo 56 del pliego de condiciones del Servicio Público de Transporte Urbano de Jerez de la Frontera.

#### **Artículo 24. Uniformes del personal.**

La empresa facilitará anualmente a todo el personal incluido los Inspectores y Jefes de Tráfico:

- 2 pantalones, 2 camisas y un par de zapatos de invierno y 2 pantalones y 2 camisas de mangas cortas en verano.
- El personal de talleres será provisto de 4 monos y 2 pares de calzado adecuados cada año.
- El personal de limpieza será provisto de 4 polos de algodón de manga corta, 4 pantalones (2 invierno y 2 verano) 2 pares de calzado adecuado, 2 chaquetillas (1





invierno y 1 verano) 1traje de agua cada año. Cada 3 años recibirán 1 anorak. ,

La empresa facilitará a todo el personal de movimiento, un jersey y un chaleco cada año.

La empresa entregará al personal de movimiento posteriormente cada 3 años.

Los uniformes de verano e invierno, se entregarán el día 10 de Marzo.

Se suprime la corbata como prenda de uniformidad obligatoria.

Entre el 15 de Mayo y el 15 de Octubre, no será obligatorio para el personal, la utilización del calzado proporcionado por la empresa.

Antes de encargar los uniformes, se presentará al Comité de Empresa el muestrario de telas facilitado por el proveedor.

La elección de las prendas de uniforme deberá constar con el visto bueno del Comité de Empresa.

### **Artículo 25. Organización del trabajo y obligaciones.**

La organización práctica del trabajo, de acuerdo con este Convenio y con la legislación vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, sin perjuicio de lo cual vendrá obligada a formar al Comité de Empresa ante cualquier cambio en el cuadro de los servicios, que será el que se detalla en el Anexo G del presente convenio.

Dicho cuadro estará expuesto permanentemente en el tablón de anuncios (situado en un sitio visible), junto al Calendario Laboral del año en curso. La facultad de la empresa en esta materia no perjudicará la formación provisional de los trabajadores.

La empresa dispondrá de personal destinado a mirar los niveles de aceite de los vehículos y a proceder a su relleno en caso necesario.

Al realizar la entrega de cuentas en la empresa el Jefe de Tráfico se responsabilizará del dinero entregado por los Agentes únicos que lo deseen, en lugar de introducirlas en la Caja directamente. El jefe de Tráfico contará el dinero consignado de su puño y letra la cantidad recibida en la hoja de ruta, en presencia, del Agente Único que le hace la entrega, para que al día siguiente se haga la liquidación como es habitual.

En las líneas de circuito, a efectos de inspección, se considerará cierre de trayecto el que tiene lugar en el punto donde el vehículo se queda completamente vacío.

Al servicio de inspección se les dotará los medios necesarios para posibilitar su

localización instantánea y constante “EMISORES – TRANSISTORES”, para que estos cumplimenten con mayor agilidad y eficacia los problemas que surjan en los distintos servicios.

La organización del trabajo responderá en todo momento, al principio de prioridad del interés público y, social del servicio que se presta.

Anualmente la empresa vendrá obligada a confeccionar un calendario individual para cada trabajador, donde se reflejarán los días de descanso dominical, descanso laboral, (descansos fijos de lunes a - viernes), descansos festivos y vacaciones.

En las Cabeceras de línea existirá de lunes a domingos un trabajador por la mañana de 9"00 a 14"00 horas y otro por la tarde de 16"00 a 21"00 horas.

### **Artículo 26. Clasificación según las funciones a realizar por los trabajadores que se reseñan.**

Las obligaciones en las siguientes categorías serán:

**Jefes de Tráfico:** Tienen a su cargo la organización y explotación del servicio del Parque de Vehículos, distribuyendo el personal y el material, las entradas y salidas de los mismos, así como la responsabilidad de la recogida de la recaudación de los vehículos.

**Inspector:** Tiene como misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados, el exacto cumplimiento de las funciones atribuidas a los Agentes Únicos, dando cuenta a sus jefes inmediatos de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas, en los casos de alteración de tráfico de accidente, será el responsable del personal a su servicio. También tendrá como misión inspeccionar los vehículos, comprobando los títulos de transporte.

**Conductor, Agente Único:** Es el encargado de conducir los vehículos y responsable del mismo durante el servicio, en el caso de observar alguna anomalía en el vehículo dará parte por escrito de la misma, se responsabilizará de cobrar a los usuarios (billete ordinario) y será responsable de la custodia del dinero, cumplimentar en las Hojas de Ruta y observará con los usuarios la debida dirección. Además vigilará la cancelación de los diferentes títulos de transporte.

### **Artículo 27. Seguro de vida.**

La empresa se obliga a suscribir la oportuna Póliza de Seguro, que garantice a los productores a favor de sus beneficiarios la percepción de 6.742.81 €, en caso de muerte natural o invalidez permanente total o absoluta, derivada de enfermedad común, todo ello de conformidad con 13.485,68 € y en caso de fallecimiento

provocado por accidente de tráfico 20.228,53 €.

No obstante, los trabajadores mayores de 65 años, no gozaran de los complementos del seguro previsto para los casos de muerte por accidente por oponerse las normas de la Compañía Aseguradora.

En los casos de accidente de los que se deriven Incapacidad Permanente o Incapacidad Absoluta, los productos tendrá derecho a la percepción de 9.252,24 € ó 13907,11€, respectivamente.

La empresa entregará la póliza individual del seguro colectivo a cada uno de sus trabajadores.

### **Artículo 28. Aniversarios.**

Se celebra como homenaje al trabajador los Aniversarios de 15, 25 y 35 años que cumplen al servicio de la empresa Los trabajadores que cumplan en la empresa 15 años, serán gratificados con una paga de 5 días de salario base incrementado con la antigüedad y un descanso de 1 día. Los que cumplan 25 años, con una paga de 8 días de salario base más antigüedad y un descanso de 3 días. Los que cumplan 35 años de servicio tendrán la paga en cuantía de 10 días de salario base más antigüedad y 4 días de descanso.

### **Artículo 29. Cuota Sindical - Derechos Sindicales y canon de convenio.**

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1.1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente al menos sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa.

1.2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de la plantilla y cese total o parcial, definitivo o temporales de aquéllas.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la Empresa.



- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
  - e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 1.4. Emitir informes cuando la función absorción o modificación del "estatus" jurídico de la Empresa, suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.
- 1.5. Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- 1.6. Ser informados de todas las sanciones impuestas por toda clase de faltas.
- 1.7. Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utiliza.
- 1.8. Ejercer una labor:
- a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
  - b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo, en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.
- 1.9. Participar en la gestión de las obras sociales, que existan o puedan existir dentro de la Empresa, en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- 1.10. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.
- 1.11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este nº 1, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
2. Los informes que pueda emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del nº I anterior, deben elaborarse en el plazo de 15 días.





Los Delegados de las Secciones Sindicales reconocidas, tendrán los mismos derechos que se contemplan en este artículo para el Comité de Empresa.

A requerimiento de los trabajadores, la empresa descontará de la nómina mensual, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado remitirá a la Dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará la orden de descuento, la cantidad de la cuota y el número de cuenta o libreta de ahorro del banco al que deberá ser transferida dicha cantidad, así como la central sindical a que pertenece. La empresa retraerá dicha cuota hasta nueva orden en contrario del interesado manifestada por escrito, entregando copia de la transferencia mensual a la representación de cada uno de los sindicatos.

El cómputo de jornadas que podrán ser destinadas a funciones sindicales, será anual de tal forma, que cuando algún mes no se utilicen las jornadas que correspondan, podrán utilizarse en meses sucesivos. El número de jornadas sindicales anual será de 347 para sus nueve miembros, utilizándose necesariamente en jornadas completas de 7 horas.

Asimismo, podrán ser intercambiables de forma que el conjunto de las jornadas sindicales a que tiene derecho los miembros del Comité se constituyen en una bolsa que pueden ir utilizando, indistintamente, según sus necesidades. La solicitud de jornadas sindicales, deberán ser solicitadas por escrito firmado por el presidente o secretario del Comité, con antelación suficiente para sustituir al trabajador o trabajadores que utilicen la jornada sindical.

Los trabajadores no afiliados a ninguna central sindical legalmente constituida, se le descontará de nómina de haberes, si así lo solicitase, la cantidad, de 103,20 €/año, en concepto de canon de convenio, para los gastos contraídos en la elaboración y negociación del mismo. Este montante económico, será repartido entre las centrales sindicales reconocidas según la representatividad que ostenten. Las secciones sindicales reconocidas, tendrán derecho a 38 jornadas anuales retribuidas por delegado. Así los Delegados de Prevención tendrán 24 jornadas al año.

Las secciones sindicales podrán difundir en los centros de trabajo publicaciones, convocatorias o avisos, de interés para sus afiliados, debiendo la empresa facilitarles un tablón de anuncios para dichos menesteres, así como para las manifestaciones de sus responsables en orden a los intereses de sus afiliados.

Las secciones sindicales podrán nombrar Delegados sindicales en el número y porcentaje que a continuación se indica:

- Si el número de afiliados supera el 20% del personal de la empresa, 1 Delegado.





- Si el número de afiliados supera el 40% del personal de la empresa, 2 Delegados.

A los efectos de este cómputo se estará a lo establecido en el párrafo anterior del presente artículo.

### **Artículo 30. Viudas y huérfanos.**

En recuerdo a los compañeros fallecidos, la viuda e hijos en edad escolar de un trabajador fallecido, cualquiera que sea el nivel de estudios que realicen, estarán exentos del pago del autobús.

Asimismo, estarán exentos del pago del autobús, los compañeros jubilados y pensionistas, esposas e hijos menores de edad y que sean miembros de la unidad familiar.

Igualmente quedan exentos del pago del autobús, la esposa e hijos en edad escolar, cualquiera que sea el nivel de estudios, de los trabajadores de la empresa, así como los hijos desempleados y solteros que convivan con éstos.

Igual derecho tienen los trabajadores eventuales mientras el tiempo que les dure el contrato.

En el caso de extravío del pase de algún familiar de los trabajadores con derecho al mismo, se entregará un volante provisional valedero durante 15 días, en tanto se realice la entrega de un nuevo pase.

### **Artículo 31. Anticipo y fondo de necesidades del personal.**

Se establece como norma que la empresa facilitará en concepto de anticipo sobre el salario, la cantidad de 210,35 € los días 10 y 20 de cada mes. La liquidación final de mes, se hará mediante entrega del talón correspondiente, el día 1 para cobrarlo el día 2, a excepción de las domiciliaciones bancarias que se habrán de hacer como mínimo, con tres días de antelación. El trabajador que lo desee podrá domiciliar su nómina en la entidad bancaria que considere oportuna, en cuyo caso la empresa le abonará la nómina, anticipos o ambas, mediante transferencia a la cuenta corriente o libreta de ahorro que cada trabajador designe. La empresa vendrá obligada a crear un Fondo para cubrir las necesidades de préstamos del personal a su cargo en cuantía de 27.152,38 € y se regirá por las normas siguientes:

1. Los trabajadores fijos de plantilla con un año de antigüedad, podrán solicitar del fondo un préstamo de hasta una mensualidad, amortizable en 12 meses.
2. Los trabajadores fijos de plantilla, con más de dos años de antigüedad, podrá solicitar del fondo un préstamo de hasta 2 mensualidades amortizables en 18 meses. El préstamo no podría sobrepasar las 1.502,53 € por productor.



3. Estos préstamos concedidos por el fondo no tendrán interés.
4. Estos préstamos no se concederán por segunda vez a un mismo trabajador, hasta tanto no se haya cubierto la solicitud del primer préstamo realizado por otros trabajadores.
5. Para la concesión de préstamos es necesaria la aprobación previa de la Comisión de Ingresos, Promociones y Ascensos.
6. En casos de absoluta necesidad y previa justificación y autorización conjunta, por parte de la empresa y del Comité, se podrá otorgar préstamos con cargo a dicho fondo sin cumplir el orden antes establecido
7. Se concederá a medida que se recuperen la cantidad de un nuevo préstamo.

### **Artículo 32. Moneda fraccionaria.**

La Empresa proporcionará diariamente a los trabajadores que lo deseen, hasta un máximo de 36 €, en moneda fraccionada, contra la firma del correspondiente recibo. La empresa facilitara el cambio necesario en euros, que se liquidaría al final de la jornada, al efectuar la entrega de la recaudación del servicio.

### **Artículo 33. Sanciones.**

La empresa se responsabilizara del abono de las sanciones impuestas a los Agentes Únicos, que se deban a causas ajenas a su voluntad y concretamente, que vengan determinadas por las siguientes causas:

- a) Parada mal situada y peligrosa.
- b) Parada que se encuentre ocupada por otros vehículos.
- c) Defectos observados en el vehículo por el agente actuante.
- d) Responsabilidad derivadas de siniestros ocurridos como consecuencia de maniobras prohibidas, que el Agente único se vea obligado a realizar por exigencias del servicio.

### **Artículo 34. Material necesario con cargo a la empresa.**

La empresa facilitará a todos los productores el material para la correcta realización de su trabajo. El productor Agente Único será dotado de 2 libretas y 4 bolígrafos en el mes de Marzo.

La empresa reparará las carteras viejas o comprará una nueva.

### **MATERIAL NECESARIO PARA EL COMITÉ DE EMPRESA.**





- Fotocopias.
- Una máquina de escribir.
- Una calculadora de 10 dígitos.
- Dos archivadores.
- Dos grapadoras y 5 cajas de grapas.
- Un tampón de sellado.
- Mantenimiento del ordenador.

### **Artículo 35. Comisión mixta interpretadora y de vigilancia.**

Toda duda, cuestión o divergencia que con motivo de la interpretación o cumplimiento de este Convenio se suscite, será sometido como trámite previo a cualquier reclamación ante la jurisdicción competente, a la consideración de la Comisión Mixta.

El interesado solicitará por escrito, dirigido a la Comisión Mixta, la actuación de dicha Comisión. Ésta deberá pronunciarse respecto a esa consulta en el plazo máximo de 3 días laborables. Los acuerdos que se adopten deberán ser aprobados por mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en el plazo máximo de 2 días laborables, una vez celebrada la reunión.

En caso de que no se alcanzase acuerdo entre los miembros de la Comisión, se enviará el acta de la reunión a los interesados en el mismo plazo de 2 días laborables, en la que se recogerá la postura de cada parte, con el fin que queda expedita la vía a los órganos de la jurisdicción social o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

Igualmente quedará expedita esta vía para el caso de que la Comisión Mixta no se pronuncie sobre la consulta planteada en el plazo de 3 días laborables desde la presentación del escrito correspondiente.

A estos efectos se fija como domicilio de la Comisión Mixta el del Polígono Industrial El Portal, c/ Marruecos, 1. 11408 Jerez de la Frontera (Cádiz).

La Comisión estará compuesta por los miembros de la Comisión de negociación del Convenio Colectivo de COJETUSA de 2006.

Las reuniones se celebraran en las instalaciones de COJETUSA., a petición de cualquiera de los firmantes, que los comunicará a los restantes. La Comisión se constituirá en el plazo máximo de 3 días laborables a partir de la comunicación.



A la Comisión podrán acudir sus miembros personalmente o mediante representación otorgada al efecto, a cualquier otro miembro o asesor.

Cualquiera que sea el número de miembros asistentes a la Comisión, las organizaciones sindicales tendrán siempre el mismo número de votos que la organización empresarial, de manera que cada parte (la empresarial y la sindical), cuente con el 50% de los votos, cualquiera que sea el número de miembros de cada organización que asista.

De cada reunión se levantará acta que será firmada por ambas partes. Será competencia de la propia Comisión regular su propio funcionamiento en lo no previsto en las presentes normas.

### **Artículo 36. Trabajadores fijos en plantilla.**

La plantilla mínima será de 146 trabajadores fijos para el año 2006. A partir del 1 de enero de 2007 la plantilla mínima será de 147.

Toda plaza de fijo que se produzca será cubierta por los componentes de la bolsa de trabajo que figura, en el Anexo B del Convenio y en su orden.

Si la Empresa decidiese contratar como fijos en plantilla a componentes de la bolsa de trabajo y el número de trabajadores fijos en plantilla ascendiese por encima de 146(en 2006) ó 147 (en 2007), en futuras bajas de trabajadores fijos, por la causa que sea, la Empresa podrá volver al número mínimo de 146(en 2006) ó 147 (en 2007) trabajadores fijos en plantilla.

### **Artículo 37. Jubilación anticipada y jubilación parcial**

Si un trabajador optara por la jubilación anticipada, entre los 60 y 64 años, ambos inclusive, de edad, percibirá una compensación económica consistente en una cantidad en metálico a tanto alzado, según la siguiente escala:

64 años	7.118,77 €
63 años	13.808,46 €
62 años	20.712,69 €
61 años	27.082,73 €
60 años	30.206,01 €

En todos los casos se requerirá que el trabajador acredite una antigüedad mínima en la empresa de 5 años, en el momento de cesar definitivamente en el trabajo.

Estas cantidades serán abonadas en un mes salvo pacto en contrario con el interesado.

Jubilación parcial:



Podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores que teniendo derecho conforme a la actual legislación de la jubilación ordinaria, reuniendo asimismo las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, de la seguridad social. En todo caso la jubilación parcial del trabajador estará condicionada a la concesión efectiva por parte de la Administración de la Seguridad Social.

El trabajador comunicara a la empresa su propósito con una antelación de al menos dos meses a la fecha prevista para la Jubilación Parcial. Una vez acreditado que reúne las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión, la empresa concertara los contratos en un plazo máximo de 45 días a contar desde que el trabajador le comunicara su intención.

El porcentaje de jubilación y trabajo efectivo será de forma que el trabajador prestase sus servicios para la empresa, con carácter general, del 16% de la jornada. Se dejaría abierta la posibilidad que se pactasen unos porcentajes distintos en función de acuerdo entre trabajador y empresa.

Se deja abierta la posibilidad al trabajador de una distribución del tiempo del trabajo a lo largo del año, siempre y cuando hubiese un servicio a efectuar, ello podría consistir en jornadas de 2, 3 o 4 horas día al día a lo largo de varios meses (realización de flecos) o jornadas completas de 7 h. continuadas limitado a un mes al año (aprox.) para sustituciones de trabajadores en vacaciones.

El trabajador deberá recibir una compensación económica anual consistente en el 50% del importe que hasta la fecha percibía por antigüedad, sin perjuicio del salario que le pudiera corresponder por el tiempo de trabajo efectivo realizado. Dicha cuantía del 50% será incrementada anualmente con el IPC del año anterior.

El trabajador percibirá dicha compensación económica de la siguiente manera: el 40% de la misma estará ligada directamente al tiempo de trabajo efectivo, el 60% se prorrateará entre el periodo en alta.

Simultáneamente la empresa celebrará un contrato de relevo con otro trabajador que se encuentre en una situación legal de desempleo o que tuviese un contrato de duración determinada con la empresa de acuerdo a convenio, de la cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración del contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 64 años.

La jornada de trabajador relevista será completa, pudiendo en consecuencia simultanearse con el trabajador que se jubila parcialmente.

El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que en el momento de la celebración le





reste a aquel para alcanzar la edad de 64 años, momento en el que extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador a la jubilación total.

### **Artículo 38. Despidos y sanciones por faltas muy graves.**

De acuerdo en lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda de este Convenio Colectivo.

### **Artículo 39. Subida salarial años 2006 y 2007.**

La subida salarial de todos los conceptos económicos será con carácter retroactivo al 1 de Enero de cada año.

Incremento para el año 2006: 5,3% a todos los conceptos económicos excepto el plus de Transporte., con carácter retroactivo de 01 de enero de 2006.

Incremento para el año 2007: IPC real nacional a 31 de diciembre de 2006 incrementando en 1,6 puntos a todos los conceptos económicos excepto el plus de Transporte.

Los atrasos correspondientes al año 2.006 se abonarán en la nómina de julio.

Dicha subida se producirá en el mes en el que se conozca oficialmente el IPC real del año anterior. Los atrasos se pagarán como máximo un mes después de conocida dicha cifra.

### **Artículo 40. Servicios médicos en la empresa.**

A todos los trabajadores se les realizará una revisión médica ordinaria semestralmente y una revisión médica general anual.

El tiempo que inviertan los productores en los reconocimientos médicos se compensarán con 106,05 € al año, que serán abonadas en el mes de Noviembre.

El Médico o ATS permanecerá en el centro de trabajo entre las 9"30 y las 13"30 horas, todos los días laborables del año.

A todos los trabajadores, antes de ser contratados, se les realizará un reconocimiento médico general.

### **Artículo 41. Seguridad e higiene en el trabajo.**

Los firmantes del presente convenio, manifiestan su voluntad de cumplir y hacer cumplir la vigente normativa sobre Seguridad e Higiene en el trabajo, y de modo muy especial, lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y en los artículos 19 y 64 del Estatutos de los Trabajadores,



siendo necesaria la colaboración de todos los miembros de la empresa, para llevar adelante las medidas preventivas que permitan disminuir efectivamente los riesgos derivados proceso productivo.

Con la participación e información del Comité de Empresa se promoverá por la dirección, acciones formativas e informativas de signo preventivo, tendentes a evitar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

#### **Artículo 42. Comité de seguridad y salud.**

Se acuerda crear un Comité de Seguridad y Salud, integrada por 3 representantes del Comité de Empresa y 3 representantes de la Dirección, en la que estará incluido el responsable de los Servicios Médicos que compatibilizará sus funciones con las que normalmente presta en la empresa, que asumirá los cometidos que a tal efecto establece la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de prevención de Riesgos Laborales.

Además de las recogidas en la legislación vigente, las funciones de esta Comisión serán:

- Promover en el centro de trabajo la observación de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, imponiéndolas y haciéndolas cumplir.
- Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.
- Solicitar la colaboración de los Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene e Instituciones Públicas destinadas a estas funciones, en la implantación o inspección de medidas de protección individual o colectiva para el centro de trabajo, dándose traslado a los componentes del Comité de Seguridad y Salud de los informes o planes que pudiera elevar estos organismos.
- Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes del centro.

#### **Artículo 43. Obligaciones de los trabajadores en la seguridad e higiene.**

Con independencia de los derechos y obligaciones que al particular se establece en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, el trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus superiores, de los accidentes, riesgos o imperfecciones de las máquinas, instalaciones y material que utilicen, incurriendo en la responsabilidad a que hubiera lugar, en caso de no hacerlo y producirse víctimas o daños, al Jefe inmediato y a la Comisión de Seguridad e Higiene.



Asimismo, deberá utilizar obligatoriamente los medios de protección personal que se les entreguen, así, como cuidar de su perfecto estado y conservación.

Cada vehículo dispondrá de un libro de líneas y horarios y los partes de avería serán por duplicado.

#### **Artículo 44. Obligaciones del personal directivo, técnico y de los mandos intermedios.**

Con independencia de los derechos y obligaciones que al particular se anuncian-en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, deberá en el supuesto de que se le notifique, un accidente o riesgo que se produzca, disponer el mando intermedio correspondiente, de los medios adecuados para evitarlo y si no fuese posible, paralizará o prohibirá los trabajos, informando de las actuaciones al Jefe inmediato y al Comité de Seguridad y Salud.

#### **Artículo 45. Cartilla sanitaria.**

La empresa facilitará cartilla individual en la que constarán los datos de todos los reconocimientos del personal laboral y donde conste las enfermedades (derivadas por el desarrollo de las distintas funciones) del trabajador como: estrés, pérdida de visión, pérdida de audición, artrosis cervical, lumbalgia, hemorroides, deshidratación, próstata, hernia discal, infarto, hipertensión, angina de pecho., etc.

#### **Artículo 46. Constitución de la mesa del convenio.**

La Mesa del Convenio estará constituida por los representantes de la Empresa, los miembros del Comité de Empresa y los asesores, jurídicos o sindicales que sean requeridos por cada una de las partes.

#### **Disposición final.**

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones generales que sean de aplicación.

#### **Disposición adicional primera.**

La empresa entregará a todos sus productores, antes del 10 de Febrero, el certificado anual con las retenciones de IRPF de la Seguridad Social y de las retenciones de la cuota sindical por nómina, para que puedan hacer la declaración de la renta.

#### **Disposición adicional segunda.**

La empresa se compromete a no instar durante la vigencia del Convenio expediente de regulación de empleo para la extinción de contratos de trabajo.





Este compromiso se cumplirá en base a la movilidad funcional en el interior de la empresa o en futuros servicios de COJETUSA en Jerez de la Frontera.

Se podrán programar como turnos especiales servicios de menor duración que la fijada como jornada ordinaria. Los trabajadores que hayan cumplido 60 años, tendrán prioridad para cubrir tales servicios programados si así lo solicitan y siempre que declaren que no realizan ningún otro tipo de trabajo remunerado. A estos efectos se les mantendrá íntegro el salario base y la antigüedad mientras el resto de las percepciones serán proporcionales al tiempo realmente trabajado.

#### **Disposición adicional tercera.**

Se creará una Comisión de Arbitraje para la resolución de conflictos, que estará compuesta por 2 representantes de la empresa, 2 representantes del Comité de Empresa (uno por cada sindicato representado), y una persona de reconocido prestigio que tenga la aceptación de todas las partes.

#### **Disposición adicional cuarta.**

Si durante la vigencia del presente Convenio se cambia la ubicación del centro de trabajo, el plus de transpone se incrementará proporcionalmente al incremento de distancia entre el centro actual y el futuro.

#### **Disposición transitoria primera.**

Las partes acuerdan igualmente la creación de una comisión de seguimiento compuesta por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores en orden a asegurar el cumplimiento de los 15 minutos de descanso por bocadillo, debiéndose aportar las soluciones que al efecto correspondan en el plazo de hasta un mes desde la fecha de constitución de dicha comisión.,

#### **Disposición transitoria segunda.**

Las partes acuerdan negociar y adaptar el régimen disciplinario recogido en el Laudo sustitutivo de la Orden Laboral de Transportes, adaptándolo a las especificidades del servicio de transporte urbano y concretamente al servicio de Jerez de la Frontera. En tanto en cuanto las partes no lleguen a un acuerdo, será de aplicación la antigua Ordenanza de Transportes. Ambas partes se comprometen a llegar a un acuerdo antes del 31 de octubre de 2.004.

En el caso de no poder lograr un acuerdo en materia de infracciones y sanciones para la fecha señalada, las partes acuerdan efectuar una consulta ante la inspección de trabajo en orden a que ésta determine cuál es el régimen de aplicación en materia de infracciones y sanciones para los trabajadores sometidos al ámbito de aplicación del presente convenio. En tanto en cuanto dicho organismo se pronuncia, será de aplicación la antigua Ordenanza Laboral de





**Servicios Urbanos Amarillos, S.L.U. (antes Corporación Jerezana de Transportes Urbanos, S.A.) (Antes AURA,S.A)**

BOP , 11 de agosto del 2007

Página 31 de 31

Transportes.

