



TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TRANVÍA DE CÁDIZ A SAN FERNANDO Y CARRACA, S.A.

Capítulo I

Artículo 1. Ambito de Aplicación

El presente Convenio Colectivo tendrá aplicación en las relaciones laborales entre la Empresa «TRANVÍA DE CÁDIZ A SAN FERNANDO Y CARRACA, S.A.» y los productores vinculados a la misma por contrato de trabajo.

Artículo 2. Vigencia

La vigencia del presente Convenio será de un año, comprendido en el periodo desde el 1º de enero de 2.007 al 31 de diciembre del año 2.007, prorrogándose tácitamente de año en año si no es denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación, y se aplicará en todo su contenido mientras no se negocie un nuevo Convenio independientemente de la denuncia o terminación de su vigencia.

Capítulo II

Artículo 3. Clasificación Profesional Grupos Profesionales

Los trabajadores afectados por el presente Convenio están clasificados en cuatro grupos profesionales.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales, con los contenidos específicos que los definen.

La adscripción a los grupos podrá estar, o no, en función de la titulación que tenga el trabajador, siendo determinada por el contenido de la prestación de trabajo.

Grupo profesional I:

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Todos los puestos de trabajo incluidos en este grupo se cubrirán por libre designación de la empresa.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

Capacidad de ordenación de tareas.



Naturaleza del colectivo.

Número de personas sobre la que se ejerce el mando.

Comprende:

Titulación a nivel de Escuela Superior o Facultades y/o formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de la profesión.

La función primordial es la de mando y organización, que se ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, dirigida al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. De esta forma, los trabajadores pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientada por la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración), que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y, desempeñan puestos directivos en centros de trabajo, oficinas, departamentos, etcétera.

Los titulados de grado medio o conocimientos a nivel de Bachiller Superior, Maestría Industrial o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo.

Realizan trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo, asesorando o solucionando los problemas que se planteen y, realizando trabajos cualificados que exijan de iniciativa y conocimiento total de su profesión, responsabilizándose del trabajo ejecutado.

Se incluirán en este primer grupo de funciones que se señalan seguidamente.

En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

Jefe de Servicio: El que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando todos o alguno de los servicios de la empresa.

Ingenieros y Licenciados: Dependen de la Dirección, Jefe de Servicio o Jefaturas y desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad (por ejemplo, economía, derecho, informática, ingeniería industrial..., etc.).

Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

Diplomados e Ingenieros Técnicos: Dependen de la Dirección, Jefe de Servicio o Jefaturas y desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad (por



ejemplo, economía, derecho, informática, ingeniería industrial..., etc.).

Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

Jefe de Negociado: El que con iniciativa y responsabilidad, bajo la dependencia de la Dirección o de la Jefatura de Servicio, y al frente de un grupo de empleados administrativos, dirige y coordina la labor del departamento de administración de la Empresa, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado.

Jefe de Tráfico: El que con iniciativa y responsabilidad, organiza y coordina el servicio, distribuyendo los vehículos y el personal, dentro de las directrices marcadas por la Dirección o Jefatura de Servicio, procurando resolver las incidencias que se produzcan, e informando a sus superiores con la celeridad que las distintas circunstancias requieran.

Jefe de Taller: El que, con la capacidad técnica precisa y dentro de las directrices marcadas por la Dirección o Jefatura de Servicio, tiene a su cargo la dirección del taller con iniciativa y responsabilidad, ordenando, coordinando y vigilando los trabajos que realicen en su dependencia.

Inspector Jefe: Ejerce la jefatura y coordinación de los servicios de inspección e inspecciona el servicio, dependiendo de la Dirección, Jefe de Servicio o Jefe de Tráfico.

Encargado de Taller: Es el que con los conocimientos técnico-prácticos suficientes y bajo la dependencia de la Dirección, Jefe de Servicio o Jefe de Taller, ejerce el mando directo sobre el personal adscrito a talleres, controlando los trabajos.

Grupo profesional II:

Es el conjunto de tareas o planificación de tareas en las labores propias de la empresa. Los trabajos pueden requerir iniciativa y autonomía y se ejecutan bajo instrucciones, con una dependencia jerárquica funcional.

Comprende:

Los trabajos de iniciativa, autonomía y responsabilidad para los que se precisa una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características y contenido de las funciones a desempeñar y, aquellos otros trabajos en donde dicha iniciativa y responsabilidad sean sólo limitadas, pero con un contenido funcional similar a los definidos anteriormente.

Los trabajos para los que se requiere una especialización muy determinada, reflejo de una preparación técnica adecuada a las tareas que se deban desempeñar con responsabilidad limitada a las funciones que se deban cumplir



en cada caso.

Son los trabajadores manuales o trabajadores intelectuales que, sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificado, tanto profesional como administrativamente o de oficio.

Se incluirán en este segundo grupo las funciones que se señalan seguidamente.

En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

Inspector: Bajo la directa coordinación del Jefe de Tráfico o Inspector Jefe tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la Empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores, conductores- perceptores y cobradores. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, títulos de transporte expedidos y viajeros, dando cuenta a su jefe inmediato de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes.

Conductor: Es el operario que, poseyendo carné de conducir adecuado y con conocimientos mecánicos de automóviles profesionalmente probados, conduce autobuses y/o microbuses de transporte urbano o interurbanos de viajeros, con remolque o sin él, ayudando habitualmente al operario de taller cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar. Asimismo, dirigirá la carga y descarga de equipajes, mercancías y encargos de su vehículo, siendo responsable del mismo durante el servicio y dando, si se exigiera, parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo, del consumo de carburante y lubricante, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro y, en su caso, las hojas de ruta. Debe cubrir el recorrido por el itinerario y en el tiempo previsto.

Conductor-perceptor: Es el operario que con carné de conducir adecuado realiza las funciones señaladas para el conductor y está obligado a desempeñar simultáneamente las que se definen para el cobrador en el grupo siguiente.

Grupo profesional III:

Con la misma formación práctica, iniciativa y dependencia que el Grupo Profesional II, comprende a los trabajadores manuales e intelectuales que en el ámbito administrativo, financiero y/o productivo y sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados profesionalmente o de oficio dentro de los departamentos o secciones de la empresa a quienes se encomiendan las funciones propias del ámbito señalado.

Se incluirán en este tercer grupo las funciones que se señalan seguidamente.





En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

Cobrador: Es aquel operario que presta sus servicios en coches de uso público de transportes regulares de viajeros urbanos o interurbanos, teniendo por misión la de la cobranza de billetes o revisión de los mismos, con o sin máquinas expendedoras de billetes y con o sin mecanismo de control automático de viajeros, cuidando de los equipajes, mercancías y encargos transportados, en su caso, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación y formalizar en forma reglamentaria las hojas y libros de ruta; deberá comportarse con la máxima corrección y urbanidad con los viajeros. Se ocupará en ruta de subir y bajar los equipajes, mercancías y encargos, ayudando asimismo al conductor en la reparación de averías.

Oficial Administrativo/Operador Informático/Recaudador: El que dependiendo del Jefe de Negociado realiza sus funciones propias de administración o recaudación con los debidos conocimientos técnico-profesionales y con responsabilidad y perfección.

Se asimilan a esta categoría los operadores de equipos informáticos y recaudadores.

Auxiliar Administrativo: Realiza, sin la autonomía del Oficial administrativo, las funciones propias de la administración en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores.

Ordenanza: El que dependiendo del Jefe de Negociado realiza labores de reparto y encargo dentro y fuera de las instalaciones de la Empresa y colabora en las tareas administrativas.

Portero/Personal de vigilancia: Vigilan las distintas dependencias de la empresa, realizando funciones de custodia y guardia, cursando los partes correspondientes.

Grupo profesional IV:

Con la misma formación práctica, iniciativa y dependencia que los grupos profesionales II y III, comprende a los trabajadores manuales e intelectuales que, en el ámbito del mantenimiento, conservación y reparación del material móvil o no móvil de la empresa, y sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados profesionalmente o de oficio dentro de las secciones de la empresa a quienes se encomiendan las funciones propias de los ámbitos señalados.

Se incluirán en este grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:





Jefe de Equipo: Bajo la dependencia del Jefe de Taller o Encargado de Taller toma parte personal en el trabajo al propio tiempo que dirige un determinado grupo de operarios.

Oficial de talleres 1^a.: Se incluyen en esta categoría aquellos que, con total dominio y capacidad de su oficio (por ejemplo, mecánico, pintor, tapicero, electricista, chapista, soldador, ... etc.), realizan trabajos propios de su especialidad profesional relacionados con el mantenimiento y reparación de los vehículos.

Oficial de talleres 2.^a: Se incluyen en esta categoría a aquellos trabajadores que con conocimientos teóricos y prácticos del oficio (por ejemplo, mecánico, pintor, tapicero, electricista, chapista, soldador,... etc.), adquiridos por un aprendizaje o formación debidamente acreditados o con larga práctica de los mismos, realizan trabajos propios de su especialidad profesional relacionados con el mantenimiento y reparación de los vehículos, con menor grado de responsabilidad en su desempeño que el de oficial de primera.

Oficial en formación: Se incluyen en esta categoría a aquellos trabajadores que con conocimientos teóricos del oficio (por ejemplo, mecánico, pintor, tapicero, electricista, chapista, soldador,... etc.), adquiridos por su aprendizaje o formación, necesitan la práctica de los mismos para dominarlo. El tiempo que se estima normal como permanencia en esta función es de dieciocho meses.

Mozo de taller: Son los operarios que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio, prestan ayuda al Oficial de taller o almacén, cuyas indicaciones ejecutan, y se ocupan de la limpieza de las instalaciones.

Encargado de almacén: Con mayor responsabilidad y autonomía que el Oficial de almacén, se ocupa de la recepción, salida, control, almacenaje, y entrada de piezas, repuestos, materiales consumibles y mercancías en general que se apliquen a la actividad productiva de la empresa.

Oficial de almacén: Es el trabajador que se ocupa de la recepción, salida, control, almacenaje, y entrada de piezas, repuestos, materiales consumibles y mercancías en general que se apliquen a la actividad productiva de la empresa. En aquellas empresas en donde exista encargado de almacén, desarrollarán sus funciones bajo la dependencia y órdenes de éste último.

Las funciones enumeradas en cada grupo y categoría definen genéricamente el contenido de la prestación laboral, sin que ello suponga agotar las funciones de cada uno de ellos que, en todo caso, serán las necesarias para garantizar la correcta ejecución de la prestación laboral.

Tablas de asimilación: Las antiguas categorías que ostentan los trabajadores



afectados, se ajustarán a los grupos profesionales establecidos anteriormente, a través del siguiente cuadro:

Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
Jefe de Servicio	Inspector	Cobrador	Jefe de Equipo
Licenciado Ingeniero	Conductor	Oficial administrativo/Operador	
		Informat./Recudador	Oficial talleres 1.ª
Diplomado, Ingeniero Técnico.	Conductor / perceptor	Auxiliar administrativo	Oficial talleres 2.ª
		Ordenanza	Oficial en formación
Jefe de Negociado		Portero	Mozo de taller
Jefe de Tráfico			
Jefe de Taller			Encargado de almacén
			Oficial almacén
Inspector Jefe			
Encargado Taller			

El establecimiento de estos grupos no implica que las empresas cubran todos y cada uno de los puestos definidos, con carácter imperativo, sino que dependerá de las características de cada una de ellas y de la necesidad de cobertura de los distintos servicios.

Capítulo III

Artículo 4. Jornada

Desde el 1-01-2007 hasta el 31-08-2007 la jornada laboral será de treinta y ocho horas semanales; siempre en cómputo trimestral, para todas las secciones y personal de la Empresa con un mínimo diario de cinco horas.

Cuando la jornada de trabajo efectivo exceda de ocho horas treinta minutos se considerará el exceso de tiempo sobre esta cifra como horas de presencia. Los servicios de jornadas largas se asignarán con rotatividad entre el personal, cubriéndose los servicios bisemanales con correturnos.

A partir del 1-09-2007 la jornada laboral será de treinta y ocho horas semanales; siempre en cómputo trimestral, para todas las secciones y personal de la Empresa, con un mínimo diario de seis horas cuarenta y cinco y un máximo de ocho horas para los contratados a tiempo completo. Cuando por necesidades de servicio la jornada de trabajo efectivo hubiera de prolongarse entre ocho horas y ocho horas treinta minutos como máximo este exceso se abonará como hora extraordinaria. Esta prolongación de jornada será de carácter voluntario para el trabajador elaborándose una bolsa de carácter rotativo de aquellos trabajadores que presenten el correspondiente parte solicitud con un compromiso mínimo de permanencia de seis meses desde la fecha de solicitud que se prorrogará automáticamente por períodos iguales a menos que manifieste por escrito el trabajador lo contrario con dos meses de antelación. De dicha lista se dará conocimiento al Comité de Empresa cuando este lo solicite. En el supuesto de



inexistencia de suficientes trabajadores adscritos a dicha bolsa los servicios se cubrirán mediante el recurso a la contratación temporal vigente en cada momento.

Dicha jornada será continuada para todo el personal, excepto para mandos (Jefe de Servicio, Jefe de Taller, Jefe de Negociado, Jefe de Tráfico, Inspector-Jefe y Encargado de Taller) que podrán realizar jornada continuada o partida indistintamente de acuerdo con las necesidades del servicio.

El personal de Inspectores y Jefes de Equipo podrán acordar con la Empresa la realización de jornada partida en casos excepcionales.

También podrán realizar jornada partida, de modo rotativo, hasta un 5% de los servicios diarios de cada categoría profesional, redondeando en más hasta la unidad, los inspectores, conductores, perceptores, porteros, vigilantes y recaudadores, con un mínimo de cuatro horas en una de las partes. Este personal, cuando realice jornada partida, percibirá por los tiempos muertos comprendidos entre el final de una parte y el comienzo de la siguiente, una cantidad equivalente a 2,70 euros por cada hora de tiempo muerto. De estos casos se dará conocimiento al Comité de Empresa cuando éste lo requiera.

En jornada continuada, se disfrutará de un periodo de descanso de quince minutos, que no se considerará tiempo de trabajo efectivo, procurando, si es posible, que dicho descanso se realice dentro de un periodo de tiempo comprendido entre dos horas antes y dos horas después de la mitad de la jornada de trabajo. Dicho periodo de descanso, cuando no se lleve a efecto, se considerará como mayor tiempo de trabajo.

Para los conductores-perceptores, los servicios de jornada continuada en turno de mañana terminarán como máximo a las 16 horas y sólo se podrán prolongar después de dicha hora, en casos de urgente y perentoria necesidad; los del turno de tarde comenzarán a partir de las trece horas, treinta minutos, salvo casos de urgente y perentoria necesidad. Los servicios de dicho personal se nombrarán en régimen bisemanal y se conocerán con quince días de antelación, quedando supeditados a variaciones por causas excepcionales, necesidades del servicio o motivos no previsibles, de las que se dará conocimiento al Comité de Empresa cuando éste lo requiera. A los conductores-perceptores que sean relevados en lugar distinto a las proximidades de donde deban de realizar la entrega de recaudación se les computará, independientemente de la jornada, diez minutos en su cómputo trimestral. A los conductores- perceptores cuyo servicio empiece en Cádiz y termine en San Fernando, o viceversa, y el principio o el final del servicio fuera en horas sin servicio del servicio interurbano Cádiz-San Fernando, les será anotada una hora más de tiempo de trabajo en su computo trimestral.

Los servicios de jornada continuada de inspectores y porteros vigilantes se



regirán por las mismas normas de comienzo y terminación que se fijan para conductores- perceptores en el párrafo anterior.

La duración del descanso semanal será de dos días ininterrumpidos como mínimo para todo el personal.

El horario del personal de taller se establecerá de mutuo acuerdo entre la Empresa y el Comité. Dicho acuerdo se plasmará en el cuadro horario correspondiente.

Artículo 5. Jornadas Especiales

En la Sección de Movimiento, los días 24 y 31 de diciembre se realizarán a las 21 horas las últimas salidas de los servicios en las cabeceras de cada línea, previa autorización de los Organismos competentes Si es posible organizativamente y las necesidades del servicio lo permiten, el personal de talleres de turno de noche descansará la mitad de la plantilla la noche del día 24 y la otra mitad la noche del día 31.

Artículo 6. Vacaciones Reglamentarias

Todo el personal de la Empresa tendrá derecho al disfrute anual de un periodo de vacaciones de treinta días naturales, sin aumento de días por años de servicio; o a la parte proporcional correspondientes en los casos de nuevo ingreso o de baja en la Empresa.

En el caso de que el día de inicio de las vacaciones coincida con los días 1º de enero, 1º de mayo ó 1º de noviembre, y estos sean festivos, dicho periodo de vacaciones reglamentarias anuales se iniciará al día siguiente. En el caso de que por rotación de los descansos semanales entrasen diez días de descanso dentro del periodo de vacaciones reglamentarias se tendrá derecho a un día de descanso con la misma regulación para su concesión que los festivos trabajados.

Será retribuido en función del salario base del Anexo I del presente Convenio, incrementado para todos los trabajadores con el "aumento por años de servicio" correspondiente (Artº.10) y la bolsa de vacaciones (Artº.12). Para los conducto-resperceptores será retribuido además con el plus de cobro (Artº.15-A) y el plus de entrega recaudación (Artº.15-B); para los inspectores con el plus para inspectores (Artº. 16); y para el personal de talleres, recaudadores y porteros con el plus taller, recaudadores y porteros (Artº.17-B)

La Empresa no se opondrá al cuadro rotativo de vacaciones que el Comité de los Trabajadores proponga a la Dirección de la misma, quedando expresamente excluido el personal que ostente mando. Las listas correspondientes se confeccionarán en el mes de octubre de cada año.





En el año 2.007 se excluirán en el cuadro de vacaciones para todo el personal los meses de enero, febrero y diciembre, excepto solicitudes, incluyéndose la exclusión del mes de noviembre para el año 2.008. En el mes de diciembre podrá incluir la Empresa a los trabajadores que por cualquier circunstancia no hayan disfrutado sus vacaciones en las fechas previstas.

Artículo 7. Licencias

Todo el personal podrá faltar al trabajo, con derecho a retribución como si de trabajo efectivo se tratara, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, por cualquiera de los motivos que a continuación se exponen:

1º.-Matrimonio del trabajador 16 días

2º.-Fallecimiento o enfermedad de carácter grave del cónyuge o “pareja de hecho”, padres, padres políticos, hijos, nietos, hermanos, hermanos políticos, abuelos y abuelos políticos

a) Cuando el hecho ocurra en Cádiz o en San Fernando 3 días

b) Cuando el hecho ocurra en localidades distintas de las anteriores y a menos de 300 km. 4 días

c) A más de 300 km. 5 días

En los casos de fallecimiento se podrá sustituir el certificado por una declaración jurada del interesado en impreso facilitado a tal efecto por la Empresa.

3º.-Hospitalización con intervención quirúrgica, incluidas las de importancia que se realizan en “hospital de día”, del cónyuge o “pareja de hecho”, padres, padres políticos, hijos y hermanos 1 día

4º.-Por alumbramiento o aborto de la esposa o “pareja de hecho”	4 días
5º.-Por matrimonio de hermanos o hijos	1 día
6º.-Por Primera Comuni3n o Bautizo de hijos	1 día
7º.-Por traslado de domicilio habitual	2 días
8º. A) Por necesidades de atender asuntos propios de especial importancia, sin justificar, que no admitan demora	2 día/año

B) Excepcionalmente por necesidad de atender asuntos personales de extrema gravedad, con justificaci3n y si las necesidades del servicio lo permiten día/año

La solicitud se realizará por escrito con la antelación posible y como mínimo con cinco días hábiles de oficina. La Empresa atendiendo a las necesidades del



servicio concederá esta licencia, que no podrá ser disfrutada en una misma fecha por más de cuatro trabajadores teniendo en cuenta las solicitudes de festivos trabajados, excepto en el caso excepcional del apartado B).

9º. Por el tiempo indispensable que se precise para el adecuado cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Artículo 8. Ascensos

A efectos de ascensos en el taller e inspectores, el personal que desee presentarse efectuará exámenes de aptitud en plazo de tres meses desde la fecha de la convocatoria. Formará parte del tribunal un miembro del Comité de Empresa con voz y voto.

Capítulo IV

Artículo 9. Salarios

Se establece la tabla de salario base en el Anexo I de este Convenio.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

La estructura de conceptos económicos percibidos por los trabajadores será:

Conceptos salariales:

- Tiempos muertos (Art. 4º)
- Salarios (Art. 9º)
- Aumentos por años de servicio (Art. 10º)
- Gratificaciones de julio y Navidad (Art. 11º.A)
- Participación en beneficios (Art. 11º.B)
- Bolsa de vacaciones (Art. 12º)



- Pluses para conductores-perceptores (Art. 15º)
- Plus para inspectores (Art. 16º)
- Pluses para personal de talleres y otros (Art. 17º)
- Plus de nocturnidad (Art. 19º)
- Plus descanso en jornada continuada (Art. 22º)
- Festivos y domingos trabajados (Art. 23º)
- Gratificación en jornadas especiales (Art. 24º)

Conceptos no salariales:

- Plus especial de transporte (Art. 13º)
- Plus de distancia (Art. 14º)
- Quebranto de moneda (Art. 18º)

Artículo 10. Aumento por Años de Servicio

Los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido percibirán como complemento personal de “aumento por años de servicio” o antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicio prestado a la Empresa consistente como máximo en un cuatrienio y cinco quinquenios.

La cuantía anual de este complemento, a repartir entre doce meses y tres gratificaciones extraordinarias, será de:

A los cuatro años	589,82 euros/año
A los nueve años	1179,65 euros/año
A los catorce años	1536,00 euros/año
A los diecinueve años	2048,00 euros/año
A los veinticuatro años	560,00 euros/año
A los veintinueve años	3072,00 euros/año

La fecha inicial del cómputo de “aumento por años de servicio” será la del ingreso del trabajador en la empresa, teniéndose en cuenta para dicho cómputo todo el tiempo de prestación de servicios en la empresa, cualquiera que sea la categoría en que se esté encuadrado, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que se haya percibido una remuneración incluidas vacaciones, licencias retribuidas y períodos de incapacidad temporal. Asimismo será computable el tiempo de excedencia forzosa por desempeño de un cargo



político o sindical. Por el contrario no se estimará el tiempo en que permanezcan en situación de excedencia voluntaria. El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma sólo tendrá derecho a que compute desde la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos anteriormente obtenidos.

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

No obstante aquellos trabajadores que vinieran percibiendo cantidades superiores por este concepto a la firma del presente convenio mantendrán este derecho a título personal como condición más beneficiosa.

Artículo 11. Gratificaciones Extraordinarias

Los trabajadores tienen derecho a las siguientes gratificaciones extraordinarias:

a) Gratificaciones de Julio y Navidad: La gratificación de Julio y la de Navidad se abonarán al personal el día uno, o día hábil posterior, de los meses de julio y diciembre, respectivamente; y consistirán cada una en 30 días del salario base establecido en el Anexo I, más el "aumento por años de servicio" que corresponda (Art. 10). El devengo de la gratificación de julio será del uno de julio del año anterior al 30 de junio del año de su abono efectivo y el devengo de la gratificación de Navidad será del uno de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año de su abono efectivo.

b) Participación en beneficios: Se establece una paga de beneficios que se abonará dentro de la primera quincena del mes de marzo del año siguiente a su devengo en la cuantía de 30 días de salario base más el "aumento por años de servicio" que corresponda (Art. 10) liquidados sobre las cantidades (salario base y "aumento por años de servicio") que corresponda a cada trabajador, el día uno del referido mes de marzo.

Las gratificaciones extraordinarias se devengarán proporcionalmente en función de los días de trabajo efectivo y al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o que cesase durante el mismo se le abonarán con idéntico criterio de proporcionalidad.

Artículo 12. Bolsa de vacaciones

Al iniciar las vacaciones reglamentarias, cada trabajador de la plantilla vigente en 1º de enero del presente año percibirá por este concepto la cantidad de setecientos veintiocho euros y cincuenta y ocho céntimos (728,58 euros).

Dicha percepción se devengará proporcionalmente en función de los días de trabajo efectivo del año natural y se regularizará de ser necesario al pagar la



gratificación de Navidad. En los casos de nuevo ingreso y de baja en la Empresa, registrará para esta percepción la misma norma de proporcionalidad que para el disfrute de las vacaciones reglamentarias.

El personal que cause baja por I.T. (enfermedad o accidente) dentro del año natural y coincida dicha situación con la fecha prevista para disfrutar las vacaciones reglamentarias, tendrá derecho a percibir la parte proporcional correspondiente de la bolsa de vacaciones de ese año, que se abonará con la mensualidad del mes de diciembre.

Artículo 13. Plus especial de Transporte

Teniendo en cuenta la elevación de los gastos de transporte en general que incide en los propios trabajado-res de esta Empresa y a fin de ayudarles y compensarles en los mismos, se establece este Plus de Transporte con tal carácter y dirigido exclusivamente a dicho fin, teniendo en su consecuencia condición no salarial y quedando exento de cotización a la Seguridad Social.

Se abonará a todos los trabajadores de la Empresa en la cuantía de cuarenta y un euros y treinta y cuatro céntimos (41,34 euros) mensuales a los conducto-resperceptores y de ciento treinta y siete euros y veinte céntimos (137,20 euros) mensuales al resto del personal. No se percibirá durante el periodo de vacaciones reglamentarias. Dichas cantidades mensuales se fijan para facilitar su cálculo y corresponden al prorrateo en once mensualidades de las cantidades devengadas en los días de trabajo efectivo por un trabajador durante un año completo.

Artículo 14.Plus de Distancia

Al personal contratado reconociéndosele domicilio en localidad distinta a Cádiz o San Fernando, se le proporcionará medio de transporte o se le abonará plus de distancia a razón de seis céntimos de euro por kilómetro.

Artículo 15. Pluses para conductores-perceptores

A).- Plus de cobro.- Cuando el trabajador realice ambas funciones simultáneamente, percibirá un plus de 236,74 euros mensuales bajo las mismas condiciones que se ha venido abonando últimamente, pero manteniendo el derecho a percibirlo cuando se abstenga de efectuar los cobros por necesidades de la Empresa.

Dicho «Plus de cobro» no tendrá repercusión de ninguna clase en cuanto al valor y pago de las horas extraordinarias ni sobre ningún otro concepto retributivo del presente Convenio. Se cobrará también durante el periodo de vacaciones reglamentarias.



B).- Plus entrega recaudación.- Como compensación del tiempo que inviertan dichos empleados en efectuar las funciones propias relacionadas con dicho trabajo de entrega de recaudación, percibirán un plus de 83,72 euros mensuales, que no tendrá repercusión de ninguna clase en cuanto al valor y pago de las horas extraordinarias ni sobre ningún otro concepto retributivo del presente Convenio. Se cobrará también durante el periodo de vacaciones reglamentarias.

Artículo 16. Plus para Inspectores

Como incentivo de calidad de trabajo y eficacia en el desempeño de las funciones y actividades propias y complementarias del inspector, entre las que se encuentra la conducción de autobuses y furgonetas, se establece este plus en la cuantía de 124,45 euros mensuales, que se cobrarán también durante el periodo de vacaciones reglamentarias.

Dicho plus o incentivo no tendrá repercusión de ninguna clase en cuanto al valor y pago de las horas extraordinarias, ni sobre ningún otro concepto retributivo del presente Convenio.

Artículo 17. Pluses para Personal de Talleres y Otros

A).- Plus de conducción taller.- Al personal de talleres que dotado del correspondiente carnet conduzca autobuses o furgonetas de la Empresa, dentro o fuera del recinto de sus instalaciones, se le abonará la cuantía de 35,25 euros/mes si se conducen autobuses o furgonetas y de 17,61 euros/ mes si solo se conducen furgonetas. No se percibirá durante el periodo de vacaciones reglamentarias.

Dicho «Plus de conducción taller» no tendrá repercusión de ninguna clase en cuanto al valor y pago de las horas extraordinarias ni sobre ningún otro concepto retributivo del presente Convenio.

B).- Plus taller, recaudadores y porteros.- Al personal de talleres, recaudadores y porteros como incentivo a la calidad y a la polivalencia en las funciones se le abonará la cuantía de 16,14 euros/mes. Se cobrará también durante el periodo de vacaciones reglamentarias.

Dicho plus o incentivo no tendrá repercusión de ninguna clase en cuanto al valor y pago de las horas extraordinarias, ni sobre ningún otro concepto retributivo del presente Convenio.

Artículo 18. Quebranto de moneda

En concepto de quebranto de moneda los conductores-perceptores percibirán la cantidad de cincuenta y un euros y sesenta y cinco céntimos (51,65 euros) mensuales. No se percibirá durante el periodo de vacaciones reglamentarias.



Dicha cantidad mensual se fija para facilitar su cálculo y corresponde al prorrateo en once mensualidades de las cantidades devengadas en los días de trabajo efectivo durante un año completo.

Los agentes recaudadores percibirán el quebranto de moneda a razón del 0,5 por mil del importe de lo que cobren o recauden mensualmente, con un mínimo de sesenta céntimos de euro.

Artículo 19. Plus de Nocturnidad

El personal que realice jornada nocturna de trabajo superior a seis horas, percibirá un plus del 25% calculado sobre el salario base del Anexo I, más "aumento por año de servicio" que corresponda (Art.10).

Para el resto del personal, las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrá una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base.

Artículo 20. Horas Extraordinarias

Las partes firmantes acuerdan mantener el objetivo de evitar la realización de horas extraordinarias. No obstante se mantiene el compromiso de todos los trabajadores de realizarlas por razón de situaciones excepcionales, imprevistas, inevitables o causas similares a las que pueden originarlas en la actualidad. También se considerarán a partir del 1-09-2007 como horas extraordinarias el tiempo que exceda entre ocho horas y ocho horas y treinta minutos la jornada de trabajo efectivo.

Las horas extraordinarias realizadas se compensarán por tiempo equivalente de descanso retribuido en el trimestre siguiente a su realización si así lo solicita el trabajador, o se abonarán siendo el valor económico de cada hora extraordinaria de quince euros por hora por todos los conceptos (15,00 euros/hora).

Artículo 21. Horas de Presencia

Atendiendo a las peculiaridades del servicio se considerarán horas de presencia los excesos de jornada que pudieran producirse sobre el cómputo de jornada efectiva pactada en el presente Convenio así como las realizadas por razones de averías, de expectativa del conductor-perceptor, de paralizaciones del servicio por motivos de huelgas, manifestaciones, cabalgatas y procesiones. También por estos mismos motivos se considerará como hora de presencia el tiempo en que exceda las ocho horas y media la jornada diaria de trabajo efectivo entre el 1-01-2007 y el 31-08-2007.

Las horas de presencia realizadas se compensarán por tiempo equivalente de descanso retribuido en el trimestre siguiente a su realización si así lo solicita el

trabajador, o se abonarán siendo el valor económico de cada hora de presencia de trece euros y dieciséis céntimos por hora (13,16 euros/hora). Se fija un máximo de setenta horas de presencia por trabajador y año.

Artículo 22. Plus descanso en Jornada Continuada

En compensación de haberse dejado de computar como trabajo efectivo los quince minutos de descanso en jornada continuada y de seguir realizándolo del mismo modo que en la actualidad, se establece un plus de 65,04 euros mensuales, que no se percibirá durante el periodo de vacaciones reglamentarias.

Este plus será de aplicación, exclusivamente, al personal que tenga asignada jornada continuada; y no tendrá repercusión de ninguna clase en cuanto al valor y pago de las horas extraordinarias, ni sobre ningún otro concepto retributivo del presente Convenio.

Artículo 23. Festivos y Domingos Trabajados

Cuando por necesidades del servicio se tengan que realizar trabajos en días festivos (doce fiestas nacionales y autonómicas y dos locales), se tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso.

El descanso compensatorio se disfrutará preferentemente en sábados, domingos, festivos o día de la semana que enlace con el descanso semanal, o en la fecha que elija el trabajador, incluso de forma acumulada, comunicándolo por escrito con cinco días hábiles de oficina, no pudiendo disfrutar dicho descanso compensatorio, en una misma fecha, por este motivo, más de cuatro trabajadores.

Al personal que trabaje los domingos se le abonará la cantidad de 30,72 euros/domingo durante el año 2.007. No se acumulará con la gratificación en jornadas especiales (Art. 24)

La mencionada compensación económica no tendrá repercusión de ninguna clase en cuanto al valor y pago de las horas extraordinarias, ni sobre ningún otro concepto retributivo del presente Convenio.

Artículo 24. Gratificación en Jornadas Especiales

La Empresa gratificará a aquellos trabajadores que presten servicio en las fiestas de Carnaval, Semana Santa, Trofeo Ramón de Carranza, Velada de los Angeles, Feria del Carmen y de la Sal en San Fernando y otras actividades extraordinarias organizadas por los Ayuntamientos con una compensación de 4,30 euros, por cada hora de trabajo en que prolonguen o anticipen su horario habitual entre las 12 y 13:30 horas, entre las 16 y 17 horas, y entre las 23 y las 7 horas, y por cada hora de trabajo comprendida en estos periodos a aquellos que tengan asignado un servicio especial, con independencia de la retribución que les corresponda.



Las compensaciones anteriores por hora se sustituyen por una compensación por día de 13,31 euros/día para los trabajadores que realicen en el Servicio Urbano de Cádiz los últimos turnos de tarde del 1º y 2º sábado de Carnaval, lunes festivo de Carnaval, Jueves y Viernes Santo; y en el Servicio Urbano de San Fernando los servicios especiales de Feria del Carmen y de la Sal.

Dicha compensación económica, no tendrá repercusión de ninguna clase en cuanto al valor y pago de las horas extraordinarias, ni sobre ningún otro concepto retributivo del presente Convenio.

Artículo 25. Bonificación en Billetes Familiares

La Empresa facilitará a los trabajadores tarjetas familiares para ser utilizadas por la esposa, esposo o "pareja de hecho", hijos y familiares que vivan bajo su mismo techo y a expensas del trabajador, al objeto de que puedan viajar gratuitamente en las líneas urbanas que figuran en las correspondientes concesiones municipales. Este beneficio se concede para cien trayectos mensuales por persona.

Durante la vigencia de este Convenio, se podrán utilizar los cien billetes familiares para el servicio especial a la Playa de Camposoto, en San Fernando.

Para el servicio interurbano « Cádiz - San Fernando», se concederán a cada trabajador de la Empresa hasta un total de ciento diez billetes familiares anuales, con una bonificación en cada billete igual al precio del mismo. Dichos billetes familiares se solicitarán por el trabajador en una sola vez y dentro del año natural correspondiente.

Con la misma bonificación, la Empresa facilitará a los hijos de los trabajadores que vivan bajo su mismo techo y a sus expensas, los billetes necesarios para desplazarse a Cádiz por motivos de estudios que no puedan realizar en la localidad de San Fernando.

Este extremo se justificará adecuadamente y dichos billetes sólo podrán utilizarse para tal fin.

La viuda o viudo e hijos de los trabajadores en activo que fallezcan mantendrán estos beneficios en las mismas condiciones que los hubieran disfrutado en caso de no producirse el fallecimiento y hasta que contraigan nuevas nupcias.

Artículo 26. Revisión Salarial

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 2007 un incremento superior al 2,2% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 2006, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el

exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efecto de primero de enero del 2007, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia o base las cantidades y tablas vigentes a 31-12-2006 de los artículos siguientes:

Artículo 4º.- Tiempos muertos.

Artículo 9º.- Tabla salarios, anexo I.

Artículo 10º.- Aumento por años de servicio.

Artículo 12º.- Bolsa de vacaciones.

Artículo 13º.- Plus especial de transportes

Artículo 14º.- Plus de distancia.

Artículo 15º.- Pluses para conductores-perceptores

Artículo 16º.- Plus para inspectores.

Artículo 17º.- Pluses para personal de talleres y otros.

Artículo 18º.- Quebranto de moneda.

Artículo 21º.- Horas de presencia

Artículo 22º.- Plus descanso en jornada continuada.

Artículo 23º.- Domingos trabajados.

Artículo 24º.- Gratificación en jornadas especiales.

Artículo 28º.- Premios, apartados A) y B).

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año 2008.

Capítulo V

Artículo 27. Uniformes

Los uniformes que viene obligada la Empresa a proporcionar a los empleados que contrate a su servicio, se compondrán de las siguientes prendas:

Para conductores-perceptores, recaudadores, porteros y ordenanza:

Uniforme de invierno.- Dos camisas de manga larga, jersey, pantalón y cazadora de tela, con duración de dos temporadas. Podrá solicitarse el cambio de la



cazadora de tela por un anorak cada cuatro años.

A los porteros se les proporcionará además un anorak para cuatro temporadas.

Uniforme de verano.- Dos camisas de manga corta y un pantalón, con duración asimismo de dos temporadas.

Para Inspectores:

Uniforme de invierno.- Dos camisas de manga larga, corbata negra, jersey, pantalón y americana con duración de dos temporadas; un anorak para cuatro temporadas.

Uniforme de verano.- Dos camisas de manga corta, corbata negra, pantalón y americana con duración de dos temporadas.

Para personal de talleres:

Dos monos o buzos, un pantalón y una camisa, y dos pares de zapatos de seguridad que cumplan las normas establecidas para este tipo de calzado, con duración de un año.

Se considerarán como fechas de iniciación del periodo de vida de los uniformes, ropa de trabajo y calzado de seguridad, las siguientes teniendo en cuenta que de no serle necesario al empleado no se le suministrará en las fechas señaladas para evitar una acumulación innecesaria:

- Para uniformes de invierno: día 1º de octubre.

- Para uniformes de verano: día 1º de mayo.

- Para la ropa de trabajo de taller: Monos o buzos los días 1º de enero y 1º de septiembre; pantalón y camisa, día 1º de mayo.

- Para el calzado de seguridad: Días 1º de marzo y 1º de octubre.

No se tendrán en cuenta las vacaciones reglamentarias a los efectos de prorrogar los periodos de duración fijados para el uso de los uniformes, ropa de trabajo y calzado de seguridad; ni las situaciones de baja por enfermedad y accidente laboral hasta un máximo de treinta días.

Queda facultada la Empresa para descontar de su liquidación al trabajador que cese en ella, el importe del valor de los uniformes, ropa de trabajo y calzado de seguridad correspondiente al periodo de vida no vencido, quedando entonces dichas prendas de propiedad del interesado, excepto los emblemas cuya devolución es obligatoria. A partir del 1-11-2.001 no se descontará el valor de los uniformes de las liquidaciones.



Artículo 28. Premios

A).- De constancia en el servicio.- Los trabajadores que careciendo de anotación por falta grave en su expediente, no hayan faltado al trabajo más de veinte días por enfermedad o accidente laboral en el transcurso de cinco años consecutivos de permanencia en la Empresa, percibirán un premio de ochenta y dos euros y cincuenta y cuatro céntimos (82,54 euros).

Estos premios se concederán una sola vez, cada cinco años, a un mismo empleado.

Los periodos quinquenales se computarán a partir del día 1º de enero del año siguiente al de su ingreso, salvo que éste se hubiera producido dentro del primer trimestre del año, en cuyo caso se le computará dicho año como completo. Se mantiene la fecha de 1º de enero de 1.967 como la de iniciación de estos premios.

Su pago lo realizará la Empresa en la nómina de septiembre del año siguiente a aquel en que cada trabajador cumpla el correspondiente periodo quinquenal.

B).- De fidelidad a la Empresa.- Por un importe de ciento sesenta euros y cincuenta y siete céntimos (160,57 euros) que percibirán los trabajadores por cada veinticinco años ininterrumpidos de servicio en la Empresa.

Estos premios se concederán una sola vez, cada veinticinco años, a un mismo empleado.

Su pago se realizará dentro de la primera quincena de septiembre, fijándose como fecha tope para el cómputo de los veinticinco años, anterior a cada liquidación anual, la del 31 de agosto.

C).- De jubilación.- El personal que pase a la situación de jubilado a los 65 años, percibirá en concepto de «Premio de Jubilación», el importe de dieciséis días de salario base concertado en el art. 9 del presente Convenio, más el “aumento por años de servicio” correspondiente (Art. 10º), por cada cinco años de permanencia en la Empresa o fracción igual o superior a tres años.

La cuantía máxima de estos premios se fija en noventa días de salario base (Anexo I) más “aumento por años de servicio” correspondiente (Art.10º).

Artículo 29. Ayuda Económica por Enfermedad o Accidente de Trabajo

En los casos de baja por I.T. derivada de enfermedad común, la Empresa abonará al trabajador la diferencia entre las prestaciones (subsídios) que le corresponda percibir y el 87 % de la base de cotización por contingencias comunes a partir de los siguientes plazos:



- Con hospitalización, desde el primer día
- Sin hospitalización, desde el decimocuarto día

En los casos de baja por I.T. derivada de accidente de trabajo, la Empresa abonará al trabajador la diferencia entre las prestaciones (subsidios) que le corresponda percibir y el 100% de la base de cotización por contingencia de accidente de trabajo desde el primer día, con o sin hospitalización.

En los tres primeros días de baja por I.T. derivada de enfermedad común la Empresa abonará al trabajador el 65% de la suma de su salario base diario más "aumento por año de servicio" que corresponda (Art. 10º).

Artículo 30. Jubilación Especial a los 64 Años

El trabajador que desee acogerse a esta modalidad de jubilación especial regulada por el R.D. 1194/1985, de 17 de julio, lo solicitará por escrito con siete meses de antelación a la fecha en que cumpla los 64 años, sustituyéndose los emplea-dos jubilados por otros trabajadores desempleados, pudiendo ser estos de distinta categoría profesional que la de los jubilados.

Artículo 31. Jubilación Parcial y Contrato de Relevo

La modalidad contractual prevista en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo (art. 12.6), modificado por la Ley 12/2001 de 9 de julio, y desarrollado en el Real Decreto 1131/ 2002 de 31 de octubre, se concertará entre el trabajador y la empresa de acuerdo con las normativa que en cada momento sea aplicable.

Artículo 32. Seguridad y Salud Laboral

El Comité de Seguridad y Salud, constituido de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, junto con los representantes del personal y con la representación de la Empresa, velarán para que se cumplan todas las disposi-ciones legales en materia de seguridad y salud laboral.

Asimismo potenciarán las acciones técnico-preventivas en favor de la salud de los trabajadores que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Por considerar preciso potenciar los aspectos de vigilancia médica, la Empresa realizará las gestiones necesarias para que los trabajadores puedan hacerse una revisión médica anual, revisión que se llevará a cabo fuera de la jornada de trabajo. Los trabajadores que pasen el reconocimiento médico anual percibirán una compensación económica de 12,02 euros. El Comité paritario de Seguridad y Salud laboral arbitrará la posibilidad de otras alternativas referentes al tema de la revisión médica.



Artículo 33. Seguro Colectivo de Vida

La Empresa contratará Póliza de Seguro Colectivo de Vida para todos los empleados de la misma, cubriendo las siguientes contingencias y capitales:

Contingencias:

- a).- Fallecimiento por cualquier causa
- b).- Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.
- c).- Incapacidad permanente total para la profesión habitual.

Capitales: Euros

1).- Para trabajadores que no hayan cumplido 55 años. 30.050,60

2).- Para trabajadores con más de 55 años 18.030,36

La cobertura de las contingencias señaladas en los epígrafes b) y c) son incompatibles entre sí.

Al personal de nuevo ingreso se le incluirá en la póliza de este seguro una vez superado el periodo de prueba.

En ningún caso asumirá la Empresa la responsabilidad directa del pago de los capitales asegurados ni garantizará dicho pago al margen de la citada relación aseguradora, salvo en el supuesto de que incumpliera su obligación de estar al día en el pago de las primas de la póliza correspondiente.

Si el día uno de enero del año 2008 no se hubiera suscrito nuevo Convenio Colectivo, la vigencia de la póliza aseguradora se prorrogará hasta el momento de la firma del Convenio.

Capítulo VI

Artículo 34. Acción Sindical

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no condicionará su empleo a que estén afiliados a una determinada Central Sindical, a que renuncien a su afiliación o a que no se afilien a ninguna.

Y en cuanto al derecho de representación colectiva, órgano de representación, competencias, capacidad y sigilo profesional, composición, elección y mandato, garantías y derechos de reunión, la Empresa se ajustará a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 61 al 68 y 77 al 81.





Los miembros del Comité dispondrán de un crédito de 30 horas sindicales al mes, que podrán ser acumulables cuatrimestralmente y ser transferidas parcial o totalmente de uno a otro miembro del Comité.

En cuanto a las Secciones Sindicales, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente teniendo en cuenta la plantilla de la Empresa.

Capítulo VII

Artículo 35. Accidentes Involuntarios

En aquellos casos en que, eventualmente, los conductores con nueve meses de antigüedad en la categoría y en funciones propias del servicio que realizan, fueran privados del permiso de conducir por Resolución de la autoridad competente, la Empresa se obliga a incorporarlos a un puesto de trabajo distinto para el que no sea necesario la legal posesión del mencionado permiso de conducir, durante el tiempo a que se extiendan los efectos de la sanción impuesta, sin que por dicho motivo queden reducidas las retribuciones de dichos trabajadores, con excepción de los pluses del artículo 15º.

No afectará lo previsto en el párrafo anterior, a aquellos conductores que se les retire el permiso de conducir con carácter definitivo.

Cuando el conductor sancionado no hubiere disfrutado las vacaciones reglamentarias, la Empresa podrá acordar que las disfrute dentro del periodo señalado para el cumplimiento de la sanción.

En los supuestos de que la privación del permiso de conducir se produjera por segunda y por tercera vez antes de haber transcurrido treinta meses entre cada sanción, o por cuarta vez en cualquier caso, la Empresa no vendrá obligada a ocupar al conductor en otro puesto de trabajo.

Las sanciones agravadas por reincidencia debidas a infracciones cometidas con anterioridad al ingreso del conductor en la Empresa, se considerarán como si hubieran sido cometidas por vez primera y de acuerdo con la sanción temporal de intervención del permiso de conducir que corresponda por esa primera vez, a efectos del derecho a ocupar otro puesto de trabajo en la Empresa.

Artículo 36. Excedencia Especial

Los conductores y conductores-perceptores fijos en plantilla y con un año de antigüedad como mínimo en la Empresa que durante la vigencia de este Convenio se vieran privados temporalmente del permiso de conducir, tendrán derecho a excedencia especial, con reserva del puesto de trabajo, por tiempo mínimo de seis meses y máximo de un año.





Esta excedencia se concederá de modo inmediato una vez solicitada por escrito por el trabajador y su reincorporación al puesto de trabajo tendrá que ser necesariamente dentro del plazo de diez días, contando desde la fecha en que finalice la excedencia. Transcurrido dicho plazo sin incorporarse, el derecho a reintegrarse quedará automáticamente sin efecto.

Capítulo VIII

Artículo 37. Régimen disciplinario

Definición: Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales.

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

Faltas leves.

Faltas graves.

Faltas muy graves.

Tipificación de las faltas:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes sin la debida justificación.
- b) El retraso o adelanto, sin causa justificada, en las salidas de cabecera o de las paradas.
- c) La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza personal (con comunicación al delegado de prevención si lo hubiera) y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa.
- d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- e) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- f) El no rellenar correctamente los datos del disco-diagrama y demás documentación obligatoria.



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

Son faltas graves:

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

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

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

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

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

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

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

Son faltas muy graves:

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

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

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

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

e) El retraso de más de dos días en la entrega de la recaudación a la fecha



estipulada por la empresa, salvo causa de fuerza mayor justificada.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sanciones: Las sanciones consistirán en:

a) Por faltas leves:





Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

Postergación para el ascenso hasta cinco años.

c) Por faltas muy graves:

Traslado forzoso.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Inhabilitación definitiva para el ascenso.

Despido.

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

Las sanciones por faltas leves, serán acordadas por la dirección de la empresa.

Las sanciones por faltas graves o muy graves, habrá de imponerlas también la empresa, previa instrucción del oportuno expediente al trabajador. El interesado y la representación de los trabajadores o sindical tendrán derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este plazo suspenderá los plazos de prescripción de la falta correspondiente.

Cuando, por razones de servicio asignado, el trabajador sancionado se encuentre desplazado, el plazo establecido quedará interrumpido, reiniciándose cuando regrese.

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





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

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

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

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

Artículo 38. Pago de Salarios

Se efectuará con carácter general domiciliando el pago de nóminas en Banco o Caja de Ahorros que elija el trabajador. El pago de salarios se realizará el día uno del mes siguiente o el día hábil posterior en caso de festivo o domingo.

Si el Banco o Caja de Ahorros elegido fuese alguno de los que habitualmente realizan operaciones con la Empresa, ésta se compromete a que el percibo de haberes se produzca el mismo día de pago y sin que ello suponga costo alguno a cargo del trabajador. En el supuesto de que se eligiera cualquier otra entidad bancaria, la Empresa procurará mantener estas condiciones, pero sin responsabilizarse de los gastos bancarios que pudieran producirse.

Artículo 39. Nuevas Contrataciones

A partir del 01-06-2.007 y dentro de la vigencia del Convenio se realizarán siete nuevas contrataciones indefinidas.

Artículo 40. Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Vigilancia

Se constituye la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Vigilancia, actuando como parte de la misma tres personas designadas por la Dirección y tres designadas por el Comité de la Empresa, independientemente de los asesores jurídicos, laborales o sindicales, que actuarán con voz pero sin voto, que cada parte designe cuando así lo estimen conveniente.

La Comisión Mixta Paritaria está para el cumplimiento de lo establecido en este Convenio, así como cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo regulado en el presente Convenio Colectivo o de la Legislación Vigente, en cada momento, en relación con lo pactado en el mismo.



En el caso de que no se llegara a acuerdo entre los miembros de la Comisión Paritaria, en el plazo de cinco días hábiles después de haber celebrado la reunión, la Comisión enviará el Acta de la misma a los interesados, dónde se recogerá la posición mantenida en dicha reunión, con el fin de que las partes puedan expeditar la vía para acudir a los Órganos de la Jurisdicción Laboral o aquellos otros que todas las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

La resolución de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia, en caso de acuerdo, tendrá los mismos efectos de aplicación que los establecidos en el Convenio Colectivo.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de diez días a la celebración de la reunión, recogándose en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en el de la Empresa «Tranvía de Cádiz a San Fernando y Carraca, S.A.» en Cádiz, calle El Bosque s/n.

Clausula Adicional Primera

Las cuestiones económicas del presente Convenio sólo tendrán efecto retroactivo para el personal que pertenezca a la plantilla de la Empresa en el día de hoy; y para los jubilados, a partir del día uno de Enero del presente año.

Clausula Adicional Segunda

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo de forma transitoria hasta que se implante un nuevo sistema, se podrá viajar gratuitamente en las líneas urbanas con la sola presentación de la correspondiente tarjeta familiar, entregando el conductorperceptor un billete de canjeo a efectos de control. Las tarjetas de identidad familiar se rigen por las condiciones que figuran al dorso y deberán renovarse aquellas en las que el beneficiario no sea fácilmente reconocible en la fotografía.

ANEXO I

TABLA DE SALARIO BASE

	euros/mes
GRUPO PROFESIONAL I	euros/día
Jefe de Servicio	1.646,16
Ingenieros y Licenciados	1.501,49

Ingeniero Técnico o Diplomado	1.233,50
Jefe de Negociado	1.356,56
Jefe de Tráfico	1.356,56
Jefe de Taller	1.356,56
Inspector-Jefe	1.308,87
Encargado de Taller	1.308,87

GRUPO PROFESIONAL II

Inspector	42,14
Conductor	41,08
Conductor-Perceptor	41,08

GRUPO PROFESIONAL III

Cobrador	40,06
Oficial administrativo/Operador informático/Recaudador	1.237,21
Auxiliar Administrativo	1.202,15
Ordenanza	40,06
Portero	39,71

GRUPO PROFESIONAL IV	
Jefe de Equipo	42,14
Oficial de 1ª	41,08
Oficial de 2ª	40,73
Oficial en formación	39,87
Mozo de Taller	39,71
Encargado de Almacén	1.243,41
Oficial de Almacén	1.202,15