TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIALPARA EL SECTOR DE AGENCIAS DE TRANSPORTES-OPERADORES DE TRANSPORTES DE SEVILLA

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1.

Las Organizaciones firmantes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación suficientes para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación a las empresas y cooperativas con trabajadores por cuenta ajena dedicadas a la actividad de Agencia de Transportes de Mercancías-Operadores de Transportes.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Será de obligada observación para las empresas y sus trabajadores comprendidos en el ámbito funcional, que tengan su centro de trabajo en la provincia de Sevilla.

Artículo 4. Ámbito personal.

Quedan comprendidos en este Convenio todos los trabajadores de las empresas incluidas en los ámbitos funcional y territorial con la única excepción de los supuestos comprendidos en el número 3 del artículo 1º de los Estatutos de los Trabajadores.

Artículo 5. Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio será de cuatro (4) años, desde el día 1 de enero de 2007, hasta el 31 de diciembre del año 2010, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla. Se entenderá prorrogado tácitamente por un año más, si al menos con un mes de antelación al día de su vencimiento, no ha sido denunciado por alguna de las partes.

Artículo 6. Absorción y compensación.

Las condiciones fijadas en este Convenio sustituirán, absorberán y compensarán todas las que en la actualidad se hallen existentes.

Para aplicar las expresadas absorciones se estimarán las condiciones en su conjunto y cómputo anual para cada categoría y productor.

Artículo 7. Normas subsidiarias.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Nacional de Transportes de Mercancías por Carretera y demás legislación laboral aplicable.

Artículo 8. Garantías «ad Personam».

Se respetarán las condiciones económicas de aquellos productores que las tengan reconocidas en cuantía superior a las fijadas en este Convenio en cálculo y cómputo anual, manteniéndose estrictamente a título personal.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio, mediación y arbitraje en los conflictos de carácter colectivo del sector, así como para la emisión de informes o dictámenes de cuantas materias sean de interés en las relaciones laborales de la actividad, realización de estudios y, en general, para cuantas funciones propias y específicas del sector demanden un interés directo de las empresas y trabajadores afectados.

Estará compuesta, de forma paritaria, por cuatro representantes

de ASATRANS y otros cuatro por los Sindicatos firmantes a razón de dos por UGT y dos por CC.OO., pudiendo las partes designar asesores, que tendrán voz pero no voto. La Comisión Paritaria podrá constituir, para asuntos concretos de su competencia, comisiones de trabajo específicas.

Las reuniones podrán ser convocadas por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de cuatro días laborales, y en la misma se designarán, de entre los vocales asistentes, un Presidente y un Secretario de cada sesión. Para la adopción de acuerdos será necesaria la conformidad de todos los vocales. En caso de discrepancia resolverá la Autoridad Administrativa o Judicial competente en cada momento.

Entre las misiones de la Comisión Paritaria está la de emisión de informes respecto a materias de carácter colectivo de interés para el sector, así como la realización de estudios en materias de interés general del sector. Tendrá también la facultad de informar sobre los expedientes de inaplicación salarial que se presenten durante la vigencia de este Convenio conforme a lo estipulado en el artículo 30.

Ambas partes convienen, expresamente, que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio, que tenga carácter colectivo, será sometida previamente al informe de la Comisión antes de

entablar cualquier reclamación contenciosa o administrativa. La Comisión dictará la resolución que proceda en un plazo no superior a cinco días laborales.

La Comisión Paritaria entre sus competencia, tendrá la de acordar las correspondientes revisiones salariales según lo convenido en el artículo 13 del presente Convenio, remitiendo a la Autoridad Laboral el correspondiente acuerdo para su registro y posterior publicación.

Artículo 10. Unidad del Convenio.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible en el conjunto de su texto. Serán consideradas globalmente pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 11. Jornada laboral.

La jornada de trabajo será de 1.778 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

La distribución de la misma será de lunes a viernes, con una jornada ordinaria mínima de siete horas y máxima de ocho horas treinta minutos.

Durante la Semana Santa, la Feria de la localidad y los días 24 y 31 de Diciembre y 5 de Enero, la jornada de trabajo será de seis horas ininterrumpidas, dentro de un horario que abarcará desde las siete a las diecisiete horas, salvo pacto en contrario, conforme a las normas legales en vigor.

Las horas que excedan el límite anual señalado en el párrafo primero se abonarán como extraordinarias, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del presente Convenio, o se compensarán con días de descanso adicionales dentro de cada uno de los años de vigencia, conforme al artículo 35 del E.T.

A cada trabajador se le proporcionará mensualmente un documento comprensivo del número de horas realizadas durante el indicado período mensual.

En caso de trabajo en sábado el trabajador no estará obligado a su realización, salvo acuerdo en contrario con la empresa.

Artículo 12. Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio disfrutará por años naturales de un periodo de vacaciones de veintidós días laborables, de los que al menos la mitad tendrán que ser disfrutados de manera interrumpida dentro de los meses de Junio a Septiembre.

Las vacaciones serán rotativas para el personal y no serán de aplicación los

aumentos por antigüedad. Los turnos serán confeccionados entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores. Las Empresas procuraran determinar el calendario de vacaciones dentro del último trimestre del año anterior a su disfrute o, en todo caso, con una antelación de 90 días al disfrute individual de cada trabajador.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir con sábados, domingos y festivos.

En caso de Incapacidad Temporal previa a las vacaciones establecidas, el trabajador no perderá su derecho al disfrute, que deberá realizar en fecha distinta.

Capítulo III. Régimen económico

Artículo 13. Retribuciones.

Para el primer año de vigencia del Convenio (1 de enero a 31 de diciembre de 2007), los salarios se incrementarán en el cuatro por ciento (4%) sobre los salarios definitivos fijados a 31 diciembre 2006. Se adjunta como anexo I tabla salarial para el periodo 1 enero a 31 diciembre 2007.

Para el segundo año de vigencia (1 de enero a 31 de diciembre de 2008), los salarios se incrementarán en el IPC Real Nacional más un punto (1%). A estos efectos, desde el 1 de enero de 2008 se abonará en I.P.C. previsto para dicho año, más un punto (1%) elaborándose la tabla correspondiente. Al conocerse oficialmente el I.P.C. Real Nacional de 2008, se harán los ajustes necesarios y se abonarán las diferencias, de producirse, de una sola vez, dentro del primer trimestre del año 2009.

En el tercer año de vigencia 1 de enero a 31 de diciembre del 2009, los salarios se incrementarán en el I.P.C. Real Nacional de 2009, más un punto (1%). A estos efectos, desde el 1 de enero de 2009 se abonará el I.P.C. previsto para dicho año, más un punto (1%) elaborándose la tabla correspondiente. Al conocerse oficialmente el I.P.C. Real Nacional para 2009, se harán los ajustes necesarios y se abonarán las diferencias, de producirse, de una sola vez, dentro del primer trimestre de 2010.

En el cuarto año de vigencia 1 de enero a 31 de diciembre del 2010, los salarios se incrementarán en el I.P.C. Real Nacional de 2010, más un punto (1%). A estos efectos, desde el 1 de enero de 2010 se abonará el I.P.C. previsto para dicho año, más un punto (1%) elaborándose la tabla correspondiente. Al conocerse oficialmente el I.P.C. Real Nacional para 2010, se harán los ajustes necesarios y se abonarán las diferencias, de producirse, de una sola vez, dentro del primer trimestre de 2011.

Los atrasos devengados desde el día 1 de enero de 2007 hasta la firma del Convenio se abonarán en un plazo no superior al día 31 de octubre de 2007.

Artículo 14. Gratificaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias, de julio o verano, Navidad y Primavera (antes Beneficio), que se abonarán a razón de treinta días de salario base según anexo I, más antigüedad.

Dichas gratificaciones se abonarán:

Primavera (antes beneficio)	15 de marzo
Verano o julio	15 de julio
Navidad	15 de diciembre

Artículo 15. Dietas.

El importe de la dieta para los desplazamientos por el territorio nacional será de 34,67 euros, cuya distribución será la siguiente:

Almuerzo	10,74 euros.
Cena	10,74 "
Cama	10,74 "
Desayuno	2,45 "

Para los desplazamientos al extranjero se estará al acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El importe de la dieta indicado es el resultado de incrementar el 5,7% a la cifra vigente a 31 de diciembre de 2006. Para el segundo, tercero y cuarto año de vigencia el importe señalado se incrementará en el IPC real nacional del año inmediato anterior más un punto. Para la fijación definitiva de su importe y para la fijación de los incrementos en los años 2008, 2009 y 2010, se seguirá el mismo procedimiento de incremento que para el salario, según se ha señalado en el artículo 13 anterior, salvo el IPC real que será, como queda dicho, el del año inmediato anterior.

Media dieta: Todos los trabajadores que tengan turno de jornada de mañana o partida y por necesidades del servicio se encontraran desplazados fuera del centro de trabajo, los de jornada de mañana a partir de las 15,15 horas y los de jornada partida desde las 14,00 a las 15,00 horas, se le abonará la cantidad relativa al almuerzo, en concepto de media dieta.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

En atención a las peculiaridades propias del sector de transportes, se pacta que

las horas extraordinarias que se realicen tendrán el carácter de estructurales.

A estos efectos, se entenderán por horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de esta actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

El valor de cada hora extraordinaria para cada categoría profesional será el que se refleja en el anexo I, columna B. En el supuesto de compensar en descanso las horas extraordinarias, lo que deberá hacerse siempre que exista acuerdo con el trabajador, dicho descanso será igual a una hora treinta minutos.

De conformidad con la legislación vigente se entregará a los Delegados de Personal el registro de horas extraordinarias realizadas al mes.

Artículo 17. Complemento personal de antigüedad.

La cuantía de la antigüedad para todos los trabajadores fijos de plantilla a la fecha de firma del presente convenio, se determinará por el salario base en la siguiente forma:

A los dos años	5%
A los cuatro años	10%
A los nueve años	20%
A los catorce años	30%
A los diecinueve años	40%

A partir de los veinticuatro años el 45%, que será el tope máximo establecido para la antigüedad en este Convenio.

Los trabajadores contratados de manera indefinida a partir del día 7 de noviembre de 1995, tendrán la siguiente antigüedad:

A los cinco años	4% del salario base
A los nueve años	10% del salario base
A los catorce años	15% " "
A los diecinueve años	20% " "

A partir de los veinticuatro años el 25% del salario base que será el tope máximo para estos trabajadores.

Capítulo IV. Beneficios sociales

Artículo 18. Incapacidad laboral transitoria.

En caso de baja en el trabajo por incapacidad laboral transitoria derivada de

enfermedad común, en la primera baja del año, las empresas abonarán el 60% de la Base Reguladora desde el primer día de la baja y a partir del décimo día, la empresa abonará el 75% de la Base Reguladora; en la segunda baja del año, las empresas complementarán la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario base más antigüedad, a partir del décimo día de la baja; en la tercera o sucesivas bajas durante el año, se estará a lo que establezca la legislación vigente. Igualmente las empresas abonarán la cantidad que corresponda según lo anteriormente indicado para cada una de las situaciones de baja, en su caso, durante el tiempo en que el trabajador esté hospitalizado, y treinta días más en el caso de convalecencia derivada de dicha hospitalización.

Los trabajadores que se encuentren en incapacidad laboral transitoria derivada de accidente laboral, las empresas abonarán el 85% de la base reguladora del mes anterior a la baja desde el primer día de la baja médica.

Artículo 19. Retirada del permiso de conducir.

Los conductores a quienes como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por cuenta y orden de la misma, se le retire su permiso de conducir por tiempo no superior a un año, serán acoplados, durante ese tiempo, a otro trabajo en alguno de los servicios de que disponga la empresa, y seguirá percibiendo el salario correspondiente a su categoría.

Las empresas garantizarán el puesto de trabajo de los conductores que pierdan su permiso de conducir con ocasión de conducir su vehículo propio, siempre que no lo sea de carácter remunerativo, cuando la retirada sea por tiempo no superior a un año. Las empresas no tendrán la obligación, en este supuesto, de acoplar al trabajador en otro trabajo ni abonar el salario que corresponda.

Los beneficios que se recogen en el presente artículo sólo podrán ser utilizados una vez mientras dure la prestación de servicio del trabajador en la empresa.

Quedan excluidos de los beneficios recogidos en este artículo los conductores que se vean privados de su permiso de conducir a consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas.

Artículo 20. Uniforme.

El personal de movimiento sujeto a este Convenio tendrá derecho a los siguientes uniformes; un uniforme de invierno, que se entregará durante el mes de octubre, consistente en una chaquetilla, una camisa, un pantalón, un chubasquero y zapato de seguridad adecuado.

Para el personal de movimiento con misiones en el exterior del centro de trabajo, un uniforme de verano, que se entregará durante el mes de mayo, consistente en una camisa, un pantalón y zapato de seguridad adecuado.

Se observará, en todo momento, lo dispuesto en la Ordenanza de Seguridad e Higiene.

Artículo 21. Reconocimiento médico.

Todo el personal afecto a este Convenio deberá pasar un reconocimiento médico, que se efectuará en coordinación y a través de los establecimientos instalados al efecto por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene prioritariamente, o por los Servicios de las Mutuas Patronales de las empresas.

Dicho reconocimiento médico se efectuará dentro de los seis primeros meses de cada año.

Artículo 22. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Se reconoce a las parejas de hecho oficialmente inscritas en los registros legales, todos los permisos retribuidos que les correspondan a los matrimonios.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el incumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia, regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por incumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Un día al año para asuntos propios. El referido permiso no requerirá justificación, estará supeditado a que en su disfrute no exista coincidencia con otras ausencias de trabajadores que, en su conjunto, superen en un 20 por ciento al personal del mismo nivel, grupo profesional y turno de trabajo

Artículo 23. Jubilación anticipada.

Siempre que la empresa y el trabajador lo acuerden, podrá este último jubilarse a los 64 años en los términos y condiciones establecidos en la legislación vigente.

Artículo 24. Jubilación y contrato de relevo.

La Empresa podrá consensuar, con aquellos trabajadores que cumplan los requisitos legales para acceder a la jubilación, la realización de jubilaciones parciales con contrato de relevo a partir de los sesenta años [sesenta y uno o sesenta y dos], años de edad al amparo de lo previsto en el artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación concordante.

Aquellos trabajadores que se jubilen parcialmente en un porcentaje del 85% de la jornada anual prevista en el Convenio Colectivo, tendrán derecho a un permiso retribuido equivalente al 15% de las jornadas de trabajo restante durante los años que medien entre el momento de la jubilación parcial del trabajador del 85% y el momento de la jubilación total y, en todo caso, a los 65 años.

El salario percibir por el trabajador por el permiso retribuido del 15% de la jornada se abonará de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Los conceptos salariales: salario base y antigüedad a percibir de forma proporcional a los que corresponderían a jornada completa. Todos estos conceptos irán referidos a las cuantías que correspondan a cada trabajador jubilado parcialmente en el momento de acceso a su jubilación parcial, según su categoría profesional. Dichos importes se actualizarán en la misma forma y cuantía que prevea el Convenio Colectivo para aquellos conceptos recogidos en este último.

b) Las vacaciones que le correspondan proporcionalmente al trabajador por el periodo de actividad referido se entienden integradas y disfrutadas en este periodo retribuido.

c) Las pagas extras se prorratearán mensualmente, de tal modo, que los salarios brutos anuales que correspondan a los trabajadores con permiso retribuido, serán pagaderos en 12 mensualidades.

Este acuerdo tendrá un vigencia indefinida, iniciándose en el momento de su publicación en el BOP de Sevilla. No obstante lo anterior, el presente acuerdo dejará de tener eficacia si la normativa reguladora de la jubilación parcial se

modificara en el sentido de no permitir ésta o de fijar unos porcentajes mínimos de jornada residual diferentes a los actuales.

Artículo 25. Jubilación forzosa.

Se acuerda la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad para todo el personal comprendido en el ámbito personal de este Convenio.

Artículo 26. Póliza de seguro de accidente.

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio formalizarán, bien individualmente o de manera colectiva, un póliza de seguro de accidentes de trabajo que asegure a los trabajadores de cada una de las empresas o a los beneficiarios que señalen, el pago de las cantidades siguientes:

20.799,83 euros en caso de muerte, y 25.256,93 euros en el supuesto de incapacidad permanente absoluta.

De igual forma, dentro de la indicada póliza, se incluirá una modalidad de seguro que cubra los gastos de traslado a su lugar de residencia siempre que éste radique en Sevilla capital, o alguna localidad de su provincia- del trabajador que fallezca por alguna circunstancia derivada de accidente laboral y se encuentre desplazado por orden de la empresa, fuera de su centro de trabajo. Dicha póliza cubrirá hasta asegurar el pago por estos conceptos de la cantidad máxima de 1.262,93 euros. Se comunicará al trabajador la Compañía aseguradora.

Igualmente, las empresas cubrirán mediante una póliza de seguro los supuestos de fallecimiento por enfermedad común, formalizando, bien individualmente o de manera colectiva, una póliza de seguros que asegure a los trabajadores de cada una de las empresas o a los beneficiarios que señalen el pago de la cantidad de 12.628,46 euros por fallecimiento por enfermedad común.

Las empresas dispondrán de un plazo de dos meses a partir de la fecha de la firma del Convenio para adecuar las pólizas de seguros que tengan suscritas a las cantidades anteriormente señaladas.

Artículo 27. Plus escolar.

Las empresas abonarán por cada hijo, hasta que cumpla la mayoría de edad, que estén cursando algún tipo de estudio en centro oficial reconocido, y que acrediten documentalmente tal circunstancia, un plus escolar por importe de 50,00 euros en 2007; 60,00 euros en 2008; 70 euros en 2009 y 80 euros en 2010. Dicho plus se abonará en una sola vez en el mes de septiembre de cada año.

Artículo 28. Plus de nocturnidad.

El porcentaje del plus de nocturnidad será el 25% del salario base más antigüedad. En todo lo demás se estará a lo dispuesto en el artículo 36.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. Fomento a la contratación indefinida y personal eventual.

Los contratos celebrados al amparo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de hasta doce dentro de un periodo de dieciocho meses contados a partir del momento en que se produzca la causa que motivó la contratación.

Artículo 30. Cláusula de no aplicación del Convenio.

Las empresas que acrediten pérdidas en los dos ejercicios inmediatamente anteriores, mediante las oportunas declaraciones fiscales, podrán no aplicar el contenido del presente Convenio. La Comisión Paritaria comprobará estos extremos y emitirá informe en este sentido. Cuando desaparezcan las circunstancias motivadoras de la no aplicación del Convenio, éste volverá a ser de aplicación.

La empresa deberá comunicar a la representación de los trabajadores y a la Comisión Paritaria del Convenio su decisión de no aplicar el mismo, por las causas expuestas, en un plazo no superior a treinta días desde la fecha de publicación del Convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Artículo 31. Excedencia.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 32. Movilidad geográfica.

Se pacta expresamente como causa suficiente para la movilidad geográfica, la existencia de una vacante de similar categoría profesional o funciones en el centro de destino.

Capítulo V. Derechos sindicales

Artículo 33. Cuota sindical.

Las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a detraer de las retribuciones mensuales de los trabajadores que expresamente así lo soliciten por escrito, la cantidad de pesetas que el mismo indique, correspondiente a su

cuota sindical, y a entregar dicha cifra a la persona que se determine en la aludida comunicación, o bien efectuar su ingreso en la cuenta corriente que igualmente se determine.

Artículo 34. Tablón de anuncios.

De conformidad con lo establecido en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas pondrán a disposición de los Delegados de Personal o Comités de Empresa un tablón de anuncios.

Artículo 35.

En cada empresa o centro de trabajo, los Delegados de Personal podrán acumular las horas sindicales de sus distintos miembros en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo legal.

Durante la vigencia del Convenio, los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán de 26 horas mensuales para cuestiones de su cargo.

Artículo 36.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las Organizaciones Sindicales firmantes tendrán derecho a la asistencia y acceso a los centros de trabajo, para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Capítulo VI. Régimen disciplinario

Artículo 37.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Convenio Colectivo y demás normas subsidiarias que lo complementan, tanto individuales como colectivas, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 38. Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.

2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.

3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.

4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.

5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.

6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes.

Artículo 39. Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.

3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.

4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

5. La alegación de causas falsas para las licencias.

6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurran infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 35, siempre que:

— La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (art. 35.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (art. 35.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (art. 35.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y

— Que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (art. 35.4) se deriven perjuicios para la empresa.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

Artículo 41. Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 días alternos durante un año.

3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

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

5. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 42.

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

Artículo 43. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

1. a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

2. Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Artículo 44. Las faltas de los trabajadores prescriben: a los diez días hábiles, las leves, a los veinte días hábiles, las graves; y a los sesenta días hábiles, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 45. Los trabajadores que deseen que su afiliación a un Sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del art. 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

Disposiciones finales

Primera: Pluriempleo.

Las partes signatarias del presente acuerdo consideran obligado erradicar el pluriempleo en las empresas del sector, por dos razones fundamentales de interés general:

a) Porque impide que trabajadores en paro accedan a un puesto de trabajo.

b) Por la competencia desleal que puede ejercerse sobre el resto que utiliza procedimientos legales.

Segunda: Clasificación profesional.

Durante la vigencia del Convenio, la Comisión Paritaria estudiará y desarrollará la Clasificación Profesional del sector. A estos efectos, las partes manifiestan que si a nivel nacional se obtuviera un acuerdo en las negociación del II Acuerdo laboral del sector del Transporte por Carretera, se asumirá el texto que se redacte incorporándolo al texto articulado vigente, tras su adaptación por la Comisión Paritaria a las empresas afectadas por este Convenio.

Tercera: Son conscientes las partes de la especial incidencia que se derivan de cualquier situación de violencia de género, y de sus repercusiones en el mundo del trabajo, por lo que exhortan a sus organizaciones a nivel nacional para que negocien formulas que contemplen y posibiliten la conservación y mantenimiento del empleo en personas que al sufrir estas situaciones, puedan perder su empleo.

Cuarta: SERCLA.

Los trabajadores y las empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante las Comisiones Paritarias, se someterán a los procedimientos del SERCLA, para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, periodo de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE AGENCIAS DE TRANSPORTES-OPERADORES DE TRANSPORTE DE SEVILLA

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS PARA EL PERIODO 1 ENERO 2007 A 31 DICIEMBRE 2007

Categoría	*Salarios*	*Horas extras*
Personal Superior y Técnicos.		
Jefe de Servicios	1.270,39 euros	15,48 euros
Ingenieros y Licenciados	1.189,51 euros	14,38 euros
Ayudantes de Ingenieros y Licenciados	1.011,68 euros	12,05 euros
Ayudante Técnico Sanitario	921,77 euros	10,82 euros
Personal de Agencias.		
Encargado general	994,91 euros	11,82 euros
Encargado de Almacén	927,99 euros	10,95 euros
Capataz	901,79 euros	10,56 euros
Auxiliar de Almacén Basculero	880,91 euros	10,21 euros
Mozo especializado	29,17 euros	10,28 euros
Mozo	28,57 euros	10,08 euros
Personal de Tráfico.		
Jefe de Tráfico	994,91 euros	11,82 euros
Conductor 1ª especial	31,25 euros	11,09 euros
Conductor 1ª	30,53 euros	10,81 euros
Conductor 2ª	29,86 euros	10,55 euros
Ayudante	29,29 euros	10,33 euros
Mozo especializado	29,17 euros	10,28 euros
Mozo	28,57 euros	10,08 euros
Personal Administrativo.		
Jefe de Sección	1.044,05 euros	12,50 euros
Jefe de Negociado	1.006,83 euros	12,03 euros
Oficial de 1ª	951,40 euros	11,22 euros
Oficial de 2ª	921,04 euros	10,82 euros
Comercial más de 2 años de antigüedad	951,40 euros	11,22 euros
Comercial hasta 2 años de antigüedad	921,04 euros	10,82 euros
Auxiliar	860,43 euros	10,02 euros
Aspirante de 16 a 18 años	658,72 euros	
Personal Subalterno.		
Cobrador de facturas	877,60 euros	10,29 euros
Telefonista	871,70 euros	10,19 euros
Portero y Vigilante	860,43 euros	10,02 euros
Botones de 16 a 18 años	658,72 euros	
Limpiadora (hora)	4,26 euros	
Personal de Talleres.		
Jefe de Equipo	31,25 euros	11,09 euros
Oficial 1ª	30,72 euros	10,87 euros
Oficial 2ª	30,38 euros	10,71 euros
Oficial 3ª	29,63 euros	10,43 euros
Peón Especializado	29,17 euros	10,28 euros
Peón Ordinario	29,62 euros	10,08 euros
Aprendiz de 16 a 18 años	658,72 euros	

ACTA FINAL

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

En la ciudad de Sevilla siendo las 10.30 horas del día 17 de julio de 2007, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Agencias de Transportes/Operadores de Transporte de Sevilla, compuesta por los siguientes señores: Por ASATRANS: Don Antonio Rodríguez Hernández, don José Antonio Gálvez Martín, don Antonio Fuentes Domínguez, don Andrés Muñoz Bachiller, don Antonio Soler Álvarez, don Manuel Alonso Delgado y don Juan Gamito Camacho. Por U.G.T. : don José Romero Vázquez, don Rafael García Serrano, don Manuel Mateos García, don Francisco Reguera Aguilar, don Eugenio Ramón González, don Eduardo Medina Patilla y don Domingo Linares Caballero.

Por CC.OO.: don Narciso Martín Zamorano, don Rafael Gordillo Medina, don Andrés Caballero Viejo, don José Antonio Guerreiro Herrera, don Jorge Vega Marín, don Fernando Guerrero Hidalgo y don Francisco Remesal Romero.

Tiene por objeto esta reunión aprobar el Texto Articulado y Tabla Salarial del Convenio mencionado. Tras las deliberaciones oportunas los reunidos adoptan los siguientes:

Acuerdos:

Primero: Aprobar el texto articulado y tabla salarial anexo I, Salarios desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2007, que por quintuplicado ejemplar se une a la presente acta.

Segundo: Adjuntar en soporte magnético los acuerdos firmados, manifestando las partes, según recomendación expresa de la autoridad laboral, que los contenidos del diskette adjunto concuerdan fielmente con el texto original al que se refieren.

Tercero: Facultar a don Juan José Gamito Camacho, don José Romero Vázquez y don Narciso Martín Zamorano para que visen y firmen los ejemplares del Texto Articulado del Convenio Colectivo, excepción hecha de la presente acta y anexo I que son firmados por todos los componentes de la Comisión Negociadora.

Cuarto: Facultar a don Juan José Gamito Camacho para que gestione el registro ante la autoridad laboral del presente Convenio para su posterior publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, llevando a cabo cuantos actos requiera dicha gestión, firmando, al efecto, los documentos públicos o privados que sean necesarios.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se da por terminada la reunión siendo las 11.30 horas del día mencionado al comienzo, firmando los asistentes en prueba de conformidad. (Siguen firmas ilegibles.)