

## **CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO LOCAL PARA LA EMPRESA «CORPORACIÓN JEREZANA DE TRANSPORTES URBANOS, S.A.» (COJETUSA) Y SUS TRABAJADORES PARA EL AÑO 2008 Y 2009**

### **Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

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

### **Artículo 2. Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo, tendrá una duración temporal de DOS AÑOS y entrará en vigor con efectos retroactivos del 01/01/08, expirando su vigencia el 31/12/09. No obstante lo anterior, la eficacia retroactiva del presente Convenio Colectivo, se extenderá única y exclusivamente a los incrementos salariales pactados para cada uno de los conceptos económicos contenidos en el mismo. Carecerán por tanto de eficacia retroactiva, entrando en vigor a la fecha de firma del presente convenio, aquellas otras materias, que específicamente se señalen en texto del convenio y, en cualquier caso, las modificaciones introducidas en jornada, licencias, descanso semanal y compensatorio, reducción de horas de servicio, recolocación de personal declarado en situación de Incapacidad Permanente Total, reducción de horas de servicio y complemento de IT.

Prorrogándose tácitamente en todo su articulado y cuantías económicas hasta tanto no se suscriba el nuevo Convenio Colectivo que sustituya el presente. Llevada a cabo la denuncia, las partes firmantes comenzarán las negociaciones del próximo convenio, al inicio del último trimestre de su vigencia.

Concluida la vigencia del presente Convenio y por lo tanto, con efectos de 01/01/2010, se revisarán todos los conceptos económicos del mismo, incrementándose su importe en el I.P.C. previsto por el Gobierno para 2010. Las cantidades abonadas como consecuencia de la indicada revisión, lo serán en concepto de pago a cuenta de los futuros incrementos salariales que pudiesen pactarse en el nuevo Convenio Colectivo y serán objeto de compensación con cargo a los incrementos que pudiesen acordarse en el mismo.

### **Artículo 3. Compensación.**

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

#### **Artículo 4. Retribuciones.**

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

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

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

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

Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a percibir por cada día trabajado, un Plus de Transporte en cuantía de 3,16 euros para el año 2008. Asimismo, percibirán una Prima o Plus de Asistencia en cuantía de 2,69 euros para 2008.

Estos pluses también se percibirán el sexto día de la semana o primero de descanso, denominado «descanso laboral».

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

#### **Artículo 6. Pluses**

a) Plus de Peligrosidad en cuantía de 18,06 euros por mes para todo el personal de movimiento y limpieza.

b) Plus de Nocturnidad. Los Productores del 2 turno percibirán en cuantía de 2,48 euros por cada día trabajado. Este plus, también se percibirá el sexto día de la semana o primero de descanso, denominado «descanso laboral».

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

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



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

CATEGORÍA LABORAL	EUROS/DIA
COMPLEMENTO PERSONAL 2008	
JEFE DE SERVICIO	24,72 euros
JEFE DE NEGOCIADO- CAJERO	24,89 euros
JEFE DE TALLER	24,14 euros
OFICIAL ADVO. 1ª CAJA	26,29 euros
OFICIAL ADVO. 1ª PROG	22,23 euros
OFICIAL ADVO. 1ª	22,23 euros
OFICIAL ADVO. 2ª CAJA	10,94 euros
OFICIAL ADVO. 2ª	10,94 euros
AUXILIAR ADVO	10,94 euros
COBRADOR	2,33 euros
LIMPIADORA	2,33 euros

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

Por dicho concepto, la empresa abonará a los Agentes Únicos, Jefes de Tráfico, Cobradores e Inspectores la cantidad en cuantía de 43,92 euros mensuales hasta el 24 de abril de 2008 y 48,31 euros mensuales a partir de dicha fecha. Estas cantidades serán percibidas por los trabajadores en su cuantía total, mientras se encuentren en situación de I.T. derivada de enfermedad común y accidente de trabajo y se pagará en las vacaciones que tenga designado el productor.

El Oficial 1ª Advo. responsable de caja, el Jefe de Negociado (Cajero), así como todo aquel administrativo que gestione por cobros o por pagos de dinero de la empresa, recibirá un plus mensual por dicho concepto, de igual cuantía para todos, en cuantía de 233,45 euros mensuales hasta el 24 de abril de 2008 y 256,79 euros mensuales a partir de dicha fecha.

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

Sin perjuicio del incremento general pactado para cada año de vigencia del presente convenio este concepto se incrementará en el mismo porcentaje en que se incremente el billete ordinario,

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

Todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá anualmente, cuatro Pagas Extraordinarias, consistente cada una de ellas, en una mensualidad del salario base incrementada con la antigüedad. Estas gratificaciones se abonarán al trabajador que hubiese ingresado o cesado en el transcurso del año, en proporción al tiempo trabajado durante el año..

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

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

La participación en beneficios, para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, consistirá en 30 días de salario base más antigüedad, abonándose por años vencidos, antes del 15 de Marzo Estas gratificaciones se abonarán al trabajador que hubiese ingresado o cesado en el transcurso del año, en proporción al tiempo trabajado durante el año.

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

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

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

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

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

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

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

Los trabajadores que cumplan la antigüedad entre los días uno y quince de cada

mes percibirán dicha antigüedad, desde el día uno del mes citado. Si por el contrario, dicha antigüedad, la cumplieren desde el día 16 en adelante, la percibirán a partir del día primero del mes siguiente.

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

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

-La empresa complementará retroactivamente desde el 1er día de la baja hasta el 100%

de la base de cotización con el máximo salario fijado en el presente Convenio, incrementado con la antigüedad, cuando se den alguna o algunas de las situaciones siguientes:

- a) un trabajador precise internamiento en Centro Hospitalario por un período de tiempo superior a 24 horas,
- b) intervención quirúrgica,
- c) inmovilización y / o rotura de miembro óseo
- d) heridas inciso-contusas que revistan gravedad.

La empresa cesará en el pago de este complemento, cuando el trabajador afectado sea dado de alta médica con o sin declaración de incapacidad permanente o concurrieran cualquiera de las causas establecidas en las normas de seguridad social que diese lugar a la extinción de situación de IT o del derecho a la percepción del subsidio.

La empresa complementará hasta el 100 % de la base de cotización desde el segundo día de baja por contingencias comunes con independencia del motivo, para todas las bajas que se produzcan a partir del 1 de julio de 2008.

### **Artículo 12. Dietas.**

Si excepcionalmente el trabajador tuviera que salir de la localidad de Jerez de la Frontera a instancia de la empresa, para la realización de algún servicio y por cualquier circunstancia hubiera que pernoctar y/o realizar alguna de las comidas fuera de la localidad, tendrá derecho a percibir una dieta, cuya cuantía total se fija en la suma de 80,03 euros que se desglosará de la siguiente forma:

Comida	35% de la Dieta
Cena	30% de la Dieta



Cama  
Desayuno

30% de la Dieta  
5% de la Dieta

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

### **Artículo 13. Licencias.**

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

- 15 días naturales en caso de matrimonio
- 6 días naturales por fallecimiento del cónyuge, hermanos, padres e hijos.
- 2 días naturales por fallecimiento de abuelos, nietos, padres políticos, hermanos políticos y familiares consanguíneos hasta el segundo grado.
- 2 días naturales, en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite un desplazamiento fuera del domicilio habitual, el plazo será de 4 días.
- 6 días naturales en caso de alumbramiento de la esposa. Con independencia de lo anterior, en los supuesto de nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento de conformidad con lo establecido en el Artículo 45.1, d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.
- 1 día natural en caso de la primera comunión o matrimonio de familiares en primer grado de afinidad o consanguinidad.
- 2 días naturales por cambio de domicilio habitual.
- El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- 1 día natural para el padre o madre en caso de bautizo.
- 1 día natural por hospitalización o ingreso en urgencias de familiares de 1er. Grado o de cualquier otra persona, que no estando unida al trabajador por vínculo de consanguinidad o afinidad alguno, conviva con éste en su domicilio, en tal caso,

deberá acreditarse fehacientemente la convivencia, con la presentación del correspondiente certificado en el que conste el empadronamiento de dicha persona, en el mismo domicilio que el del trabajador, en fecha anterior a la del hecho causante.

El disfrute de cualquiera de las licencias que traigan su causa de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, previo aviso a la Empresa, podrá llevarse a cabo durante el hecho causante de la misma, debiendo no obstante justificarse tal extremo, en el plazo de una semana a contar desde la fecha del disfrute.

- A partir de la fecha de firma del presente convenio y durante el año 2008, todos los trabajadores fijos de plantilla, tendrán derecho a disfrutar de 9 días de asuntos propios, sin justificación que deberán solicitar con 3 días de antelación. A partir del 01/01/09, el total de días de asuntos propios a disfrutar por los trabajadores fijos de plantilla, ascenderá a 10 días. No podrán coincidir más de 10 trabajadores disfrutando del día de asuntos propios a la vez, salvo en los períodos de Semana Santa y Semana de Feria del Caballo, en la que no podrán coincidir más de 5 trabajadores disfrutando del día de asuntos propios a la vez. En todo caso, la empresa confirmará de forma inmediata la concesión o denegación de la solicitud del permiso.

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

En situación de licencia los trabajadores cobrarán el salario base, incrementado con la antigüedad.

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

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

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

**Artículo 14. Vacaciones.**

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

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

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

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

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

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

**Artículo 15. Descanso semanal compensatorio.**

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

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

El personal eventual disfrutará de dos días de descanso, que tendrán la consideración de descanso semanal, por cada cinco días de trabajo efectivo. En el supuesto de que la duración del contrato no permitiese el disfrute del indicado descanso, en el período de la contratación, el trabajador podrá acumular el descanso pendiente, para su disfrute en el período correspondiente a la siguiente



o posteriores contrataciones, que suscribiese con la empresa.

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

Ante la imposibilidad de descanso en los días festivos y dado el carácter de Servicio Público de la Empresa, todos los días declarados festivos en el B. O. de la Provincia, incluidas las fiestas locales (excepto domingos), serán abonados a todos los trabajadores, , que presten servicios tales días, excepción hecha del colectivo que se indica en el párrafo siguiente, en cuantía igual al 175% de todos los conceptos retributivos, con independencia del salario correspondiente a la semana, en proporción al tiempo trabajado, siendo voluntaria la prestación de estos servicios para los trabajadores fijos en plantilla. En todo caso tendrán prioridad los trabajadores fijos de plantilla para trabajar los festivos, siempre que hayan manifestado por escrito dicho deseo. En este sentido, se establecerá un turno rotativo para que estos productores trabajen el mismo número de festivos al año.

En el caso de no poder efectuarse los servicios en festivos con personal fijo de plantilla, se realizará con personal eventual contratado a tal efecto. El salario a percibir por los trabajadores eventuales antes citados, por el/los festivo/s trabajados, será el mismo que el establecido para el personal fijo con un 24% de antigüedad, más el 75 % de todos los conceptos retributivos, por jornada completa de trabajo.

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

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

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

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

1 a) La jornada laboral será de 7 horas diarias y 35 horas semanales de trabajo efectivo, en jornada continuada de mañana o tarde, mediante turnos que se establecerán de acuerdo con las necesidades del servicio.

2 a) Todos los productores de movimiento, es decir, Conductores, Agentes Únicos, Inspectores y Jefes de Tráfico, disfrutarán a partir de la fecha de firma del presente convenio, de un descanso por bocadillo de 30 minutos garantizados, de los cuales 20 minutos se realizarán una vez transcurrida 1:30 h. después del inicio de la jornada y antes de 3 h. de la finalización de la misma, y de dos descansos de cinco minutos cada uno, a lo largo de su jornada de trabajo, los referidos



descansos tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

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

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

El Plus de Presencia viene a compensar el tiempo que dichos productores invierten en las operaciones necesarias para el comienzo y finalización del servicio, que vienen realizando habitualmente el personal de movimiento. Este Plus se percibirá también el sexto día de la semana o el primero de descanso, denominado "descanso laboral". Su importe será para 2008 de 8,00 euros, para el personal de movimiento.

b) Para el resto de los productores que no sean de movimiento y cuando no perciban otra Prima o Plus que las de Transporte y Asistencia, se establece un plus en cuantía de 5,18 euros por el concepto del apartado a), Este plus se percibirá, también, el sexto día de la semana o primero de descanso, denominado "descanso laboral".

4 a) La jornada laboral en cómputo anual será de 1.600 horas .

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

c) Para la totalidad de los días de trabajo con excepción de los festivos: Las entradas del primer turno serán entre las 6:00 horas y las 9:00 horas y los relevos entre las 13:00 horas y las 15:15 horas. Las entradas del 2 turno serán entre las 14'00 horas y las 17'00 horas y la retirada entre las 21'00 horas y las 00'00 horas. Todos los turnos serán de 7 horas efectivas más el Plus de Presencia.

c bis) Para los días festivos, no contemplados en el apartado anterior, se mantendrá la situación existente hasta la firma del presente convenio, las entradas del primer turno serán entre las 6'00 horas y las 9'00 horas y los relevos entre las 13'00 horas y las 16'00 horas. Las entradas del 2 turno serán entre las 14'00 horas y las 17'00 horas y la retirada entre las 21'00 horas y las 00'00 horas. Todos los turnos serán de 7 horas efectivas más el Plus de Presencia.

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

d) En consecuencia la jornada de tiempo de trabajo efectivo, comenzará a contar

en la cabecera de línea cuando se inicie el primer viaje y concluirá cuando se termine el último, igualmente en la cabecera de línea.

e) Si por necesidades de la empresa cambiara a algún trabajador y para cuando esta alteración se produzca, se establece un Plus llamado TURNO CAMBIADO, en cuantía de 20,62 euros por día que se cambie.

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

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

h) A partir de la fecha de firma del presente Convenio, la jornada de trabajo del personal adscrito a la Oficina Comercial situada en el centro de la ciudad, se desarrollará de lunes a viernes, a razón de siete horas diarias de trabajo efectivo.

i) La jornada de trabajo del personal de taller en sábados, domingos y festivos, se realizará, a partir de la fecha de firma del presente Convenio Colectivo, en turnos rotatorios de siete horas de trabajo efectivo.

5 La empresa pondrá los vehículos suficientes para el relevo del personal desde las 13'45 h. hasta las 16'00 h., según los horarios y recorridos siguientes: Salida cada 15 minutos de Garaje y plaza Esteve, itinerario: IDA: Garaje, Cuesta San Telmo, Angustias y Plaza Esteve. REGRESO: Plaza Esteve, Calle Arcos, Angustias, Cuesta San Telmo y Garaje.

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

Todos los relevos se realizarán con vehículos de la empresa. Para los relevos que no se realicen en las cabeceras del centro ( Arenal, Esteve, Arcos, Angustias y Rotonda de los Casinos), los Agentes Únicos entrantes y salientes conducirán los vehículos que la empresa determine para realizar el relevo dentro de su tiempo de presencia.

6 a) En ningún caso se podrá realizar más de 7 horas de trabajo efectivo en una misma jornada. El exceso de horas trabajadas sobre las 35 horas semanales (salvo lo establecido en el apartado b) del presente artículo), se abonarán como horas extraordinarias, sin límite mínimo para su devengo, viniendo obligadas ambas partes a respetar un tope de 2 horas al día, 15 horas al mes y 80 horas al



año. Asimismo, la empresa entregará mensualmente, tanto al Comité como a las Secciones Sindicales constituidas el estadillo de horas extraordinarias realizadas por todos los productores.

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

El cómputo total máximo de exceso de jornada no será superior a 6.543 h. al año. El exceso de jornada sobre las 7 h. diarias se acumulará en una bolsa de descansos compensatorios, de forma que a partir de la fecha de firma del convenio y durante el año 2008, por cada 5 horas y 30 minutos acumuladas por trabajador, éste descansará un día más, siendo retribuido dicho día con todos los pluses. A efectos de la acumulación de descansos compensatorios estos serán compensados por días efectivos de trabajo. La acumulación de horas en días festivos tendrá el mismo tratamiento que los días festivos en su proporcionalidad.

A partir del 01/01/09, el exceso de jornada sobre las siete horas diarias, al que se refiere el párrafo anterior, se compensará con descansos a razón de un día de descanso compensatorio por cada cuatro horas de exceso acumuladas.

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

d) Cada año se hará una previsión del número de descansos que devengará cada trabajador, planificándose fuera del período de verano (Junio, Julio, Agosto y Septiembre), el disfrute de forma continuada de dichos descansos. Al final del año se contabilizará el número de descansos realmente generados por cada trabajador, descontándose o aumentándose los defectos o excesos de descansos en la planificación del año siguiente. 7 Las horas extraordinarias serán voluntarias y cuando se realicen, se abonarán con una cuantía que en ningún caso será inferior al valor de una hora ordinaria más el 75% de la misma, para todas las categorías, sin perjuicio en lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo. 8 En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente jornada, mediarán como mínimo 12 horas.

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

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

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



Durante los días 25 de Diciembre, 1 y 6 de Enero los servicios dependiendo de cuál sea su inicio en cabecera, comenzarán entre las 11'00 y las 12'00 horas.

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

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

Toda movilidad, que se produzca en la empresa, se llevará a cabo mediante exámenes, pruebas prácticas y/o concursos, interviniendo para ello un tribunal compuesto por:

- A) Como presidente, el Gerente de la Empresa o persona en la que éste delegue.
- B) El Jefe del Departamento en el que se produzca la vacante o persona en la que éste delegue.
- C) Dos miembros del Comité de empresa o, en su caso, dos trabajadores de la Empresa, en los que estos deleguen.

En los supuestos en los que, bien por la existencia de varios candidatos para una misma vacante que obtengan la misma puntuación, bien porque el Tribunal no logre alcanzar un acuerdo sobre la atribución a los candidatos de las plazas vacantes, se someterá la controversia a un árbitro, siendo de obligado cumplimiento la decisión adoptada por éste tanto para la Empresa, como para el Comité y el/los candidato/s afectado/s.

La persona, organismo o institución que actúe como árbitro, será nombrada en acuerdo adoptado por el Tribunal. Se deberá tener en cuenta para los ascensos la formación, méritos y la antigüedad del trabajador. En el examen citado se realizará una prueba práctica. La convocatoria para la realización de ese examen o concurso lo realizará el Tribunal en tiempo y forma.

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

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

Cuando algún familiar consanguíneo en primer grado de los productores de la empresa tengan presentada solicitud para ocupar un puesto de cualquier



categoría y reúna idéntica capacitación técnica, de edad, situación familiar y de desempleo, a juicio del examinador que el personal procedente de la Oficina de Empleo, que pretenda cubrir el mismo puesto, la empresa dará preferencia al familiar del productor de la plantilla.

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

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

## **Artículo 20. Personal eventual**

1 La empresa podrá contratar personal eventual, siendo esta contratación por un período no inferior a tres meses cuando estuviese motivada por un incremento de la producción (creación de nuevas líneas, aumento del servicio).

2 Igualmente se podrá contratar la sustitución de cualquier productor por vacaciones de éste o por baja por enfermedad, accidente o servicios especiales de determinada duración.

3 Cuando haya que sustituir a algún productor con derecho a la reserva del puesto de trabajo, en el contrato deberá figurar el nombre del sustituido y la causa de la sustitución. El referido contrato deberá ser conforme a la regulación que exista en cada momento del contrato de interinidad.

4 A la terminación del contrato el Empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración del mismo, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

5 La Empresa podrá concertar por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados, ni de un mes para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados en cuyo caso la duración máxima será de 15 días.

6 Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a la categoría profesional que desempeñe como si fuera de plantilla.

7 Todas las contrataciones de personal, interino o eventual, le serán notificadas al Comité de Empresa, a cuyo objeto, le será proporcionada la copia básica del contrato de trabajo que se suscriba, así como una copia de la hoja de servicios.

8 Los contratos de aprendizaje (hoy formación) tendrán una duración máxima de 1 año y serán para las categorías profesionales de Administrativos y Mecánicos. Tendrán la remuneración que establezca en este Convenio.

9 Se crea una bolsa de trabajo que estará formada permanentemente por 28 Agentes Únicos, cuya relación actual se acompaña (Anexo B).

10 A medida que se produzcan bajas en dicha bolsa, por cualquier causa, se incorporarán a la misma por orden, los Agentes únicos relacionados en el Anexo B1; en dicho anexo B 1 se incluirán a los agentes únicos que se examinaron en mayo-junio 2005 No obstante, previamente deberán pasar satisfactoriamente la prueba médica pertinente.

11ª Los contratos de mayor duración se distribuirán de forma rotativa entre los 28 agentes únicos de la bolsa (Anexo B), el resto de la contratación será por orden de la lista (Anexo B1) de mayor a menor duración.

12 En caso de que el Comité y la Dirección de la empresa estén en desacuerdo para el pase de una persona a dicha bolsa de trabajo, se constituirá un Comité de revisión, formado por dos personas designadas por el Comité y dos personas designadas por la dirección de la empresa. En caso de desacuerdo se someterá la controversia a un árbitro, siendo de obligado cumplimiento la decisión adoptada por éste tanto para la Empresa, como para el Comité y el candidato afectado.

La persona, organismo o institución que actúe como árbitro será nombrada por acuerdo adoptado entre la Dirección de la Empresa y el Comité.

13 El Comité de revisión establecerá las bases de funcionamiento necesarias para la incorporación de futuros trabajadores a la Empresa, sean en calidad de fijos o eventuales. En el supuesto de no alcanzarse un acuerdo, se aplicarán las reglas de resolución de controversias contenidas en el punto anterior.

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

15 La contratación para trabajos temporales o de sustituciones se hará, al 100% con el personal que integre la bolsa de trabajo que figura al anexo B del presente Convenio, de forma rotativa para los agentes únicos y por orden para el resto de personal.

16 Cuando alguno de los productores que figura en dicha relación no reúna a juicio de la Empresa la capacitación necesaria para desarrollar normalmente su

cometido profesional, será sustituido por otro productor de dicha relación, que podrá ser el siguiente en turno u otro cualquiera a juicio del Comité de Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuando a un Agente Único le sea retirado el permiso de conducir, por no superar el examen psicotécnico, la empresa le mantendrá en idénticas condiciones de remuneración por un período máximo de seis meses, transcurrido el cual si el



productor no ha conseguido en dicho plazo superar la prueba, le ocupará en otro puesto de trabajo acorde con su preparación, preferentemente en labores de taller, conservando únicamente salario base y antigüedad, siendo los restantes emolumentos correspondientes a la nueva categoría laboral, cuyas funciones desempeñe.

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

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

Se establece que siempre que por cualquier circunstancia dimanada de cargos representativos del personal, algún trabajador sea puesto a disposición de cualquier autoridad judicial o gubernativa, la empresa lo considerará como excedencia forzosa, el tiempo que falte al trabajo. La empresa garantiza a los trabajadores que sean procesados por razones de accidentes o incidentes ocurridos durante la prestación de servicios para la Empresa, la defensa durante todo el procedimiento hasta la 2ª instancia inclusive, responsabilizándose, en caso contrario, del importe económico al que resultase condenado el agente único incluidas las multas. Con la indicada finalidad, la Empresa concertará la correspondiente Póliza de responsabilidad Civil, que incluirá la asistencia y defensa jurídica.

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

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

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

A los efectos previstos en el presente Artículo, se entenderá por incidente las disputas y/o altercados, en los que pudiesen verse implicados los trabajadores de la empresa, con ocasión de la prestación de servicios para la misma, con usuarios



del servicio o terceros, que diesen lugar a cualquier tipo de denuncia, queja o reclamación, que pudiese dar lugar a un posterior procedimiento ante los órdenes jurisdiccionales civil o/y penal.

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

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

Transporte Urbano de Jerez de la Frontera.

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

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

- 2 pantalones, 2 camisas y un par de zapatos de invierno y 2 pantalones y 2 camisas de mangas cortas en verano.
- El personal de talleres será provisto de 4 monos y 2 pares de calzado adecuados cada año.
- El personal de limpieza será provisto de 4 polos de algodón de manga corta, 4 pantalones (2 invierno y 2 verano), 2 pares de calzado adecuado, 2 chaquetillas (1 invierno y 1 verano) y 1 traje de agua cada año. Cada 3 años recibirán 1 anorak.

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

La empresa entregará al personal de movimiento una cazadora en Octubre del año 2003 y posteriormente cada 3 años.

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

Se suprime la corbata como prenda de uniformidad obligatoria.

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

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

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





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

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

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

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

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

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

Al servicio de inspección se les dotará los medios necesarios para posibilitar su localización instantánea y constante «EMISORES - TRANSISTORES», para que estos cumplimenten con mayor agilidad y eficacia los problemas que surjan en los distintos servicios.

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

Anualmente la empresa vendrá obligada a confeccionar un calendario individual para cada trabajador, donde se reflejarán los días de descanso dominical, descanso laboral, (descansos fijos de lunes a viernes), descansos festivos y vacaciones. La empresa entregará dicho calendario antes del 31 de diciembre de cada año.

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

El Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, se compromete a instalar antes del 01/01/09, cinco marquesinas distribuidas por distintas zonas de la ciudad, dotadas de servicios, para uso exclusivo del personal de la Empresa.

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

Las obligaciones en las siguientes categorías serán:

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

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

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

## **Artículo 27. Seguro de vida e invalidez y recolocación del personal declarado en situación de incapacidad permanente total para su profesional habitual.**

### 1.- SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ.

La empresa se obliga a suscribir la oportuna Póliza de Seguro, que garantice a los productores o en su caso, a sus herederos legales o, a aquellos que éstos designen como beneficiarios, las indemnizaciones que se concretan a continuación para cada una de las contingencias que igualmente se indican:

-7.398,45 euros. en caso de muerte natural o invalidez permanente en grado de total, absoluta o gran invalidez, derivada de enfermedad común, declarada en virtud de Resolución Administrativa o judicial firme.

-10.151,89 euros, en los casos de Incapacidad Permanente en grado de total para su profesión habitual, derivada de accidente , declarada en virtud de Resolución Administrativa o Judicial firme.

- 15.259,38 euros, en los supuestos de Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez, derivada de accidente , declarada en virtud de Resolución



Administrativa o Judicial firme.

- 14.796,97 euros, en caso de muerte derivada de accidente de trabajo.

- 22.195,47 euros, en caso de fallecimiento provocado por accidente de tráfico.

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

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

La empresa anticipará al trabajador, o en su caso, a sus herederos legales o a aquellos que éste designe como beneficiario/s, el importe de las indemnizaciones reseñadas en los apartados precedentes, en el supuesto de que producida alguna de las contingencias aseguradas y una vez cursada la reclamación a la compañía de seguros, ésta no abonase las cantidades establecidas para la contingencia de que se trate, en plazo máximo de los cuatro meses siguientes a la fecha de la solicitud. A tal fin, el trabajador o en su caso, sus herederos legales o beneficiario/s, deberá/n acreditar a la Empresa de forma fehaciente, que se ha cursado la correspondiente solicitud, reclamación judicial o extrajudicial a la compañía de seguros, dentro de los plazos previstos legalmente para la comunicación del siniestro, no encontrándose prescrito el derecho al percibo de las cantidades aseguradas. De producirse el anticipo por parte de la Empresa, el trabajador o en su caso a sus herederos legales o beneficiario/s, deberá/n reintegrar a la Empresa la cantidad anticipada, en el plazo máximo de los diez días hábiles siguientes a la fecha que en se hubiese cobrado de la indemnización correspondiente de la compañía de seguros.

Los anticipos que de conformidad con lo expresado en el párrafo precedente pudiesen concederse, se documentarán en el correspondiente recibo, en el que se reflejará igualmente la obligación de reintegro.

## 2.- RECOLOCACIÓN DEL PERSONAL DECLARADO EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA SU PROFESIONAL HABITUAL.

Con efectos de la fecha de firma del presente Convenio, los trabajadores que hubiesen cesado en la Empresa como consecuencia de haber sido declarados en situación de INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA SU PROFESIONAL HABITUAL, en virtud de resolución administrativa o judicial firme, dictada después del 31/12/2005, que sean menores de 55 años y que no presten servicios para otra empresa o administración pública mediante contrato indefinido, podrán solicitar a la Empresa ser recolocados, en aquellas vacantes que se produjeran y hubiesen de ser cubiertas con la contratación de personal eventual o de nuevo ingreso que resulten acordes a la capacidad residual y formación del solicitante.



El personal que reúna las condiciones expresadas en el párrafo precedente, pasará a ocupar los primeros puestos de la Bolsa de trabajo que figura al anexo B del presente Convenio. En caso de producirse una vacante en la que pueda llevarse a cabo la recolocación del trabajador en IPT, le será ofertada al primero de la lista, de ser aceptada por éste, se suscribirá con el trabajador el correspondiente contrato temporal, percibiendo el trabajador, las retribuciones correspondientes a la categoría del puesto de trabajo en el que se produzca la recolocación.

Como quiera que la finalidad que se persigue, no es otra que estos trabajadores, tengan la posibilidad, a través de la prestación de servicios que pueda ofrecérseles, de completar las rentas percibidas, las cuales se han visto reducidas al 55% de su base reguladora, la recolocación del colectivo afectado, se efectuará mediante la suscripción de contratos temporales, al objeto de que las vacantes se puedan cubrir de forma rotatoria y así poder hacer extensiva la indicada medida al mayor número de afectados posibles. El personal recolocado percibirá las mismas retribuciones que correspondan a la categoría en la que se re coloquen. Una vez extinguido el contrato temporal que pudiese suscribirse con el recolocado, este pasara a ocupar el último puesto de la lista de personal en situación de IPT. Las incorporaciones que pudiesen producirse al listado de personal en IPT afecto a posible recolocación, se producirá en el último puesto del listado.

Cuando las cantidades percibidas en el año como consecuencia de la recolocación completen la diferencia entre la pensión y el salario que percibía antes de la declaración en IPT el trabajador no volverá a ser llamado en ese año.

Con la finalidad de poder verificar las cantidades que tuviese que percibir el trabajador recolocado, para que sumadas a su pensión, éste alcance una suma igual al importe medio de los salarios que percibió de la Empresa en el año anterior a ser declarado en situación de IPT y así poder determinar la duración del posible contrato, éste deberá hacer entrega a la Empresa, al tiempo de su inclusión en la lista, de certificación en la que se haga contar el importe de la pensión que percibe. Tales datos deberán ser actualizados por el trabajador en caso de producirse variación en el importe de la pensión.

Los beneficiarios causarán baja definitiva en la lista de personal en IPT a recolocar, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

A) Cumplan la edad de 55 años.

B) Sean contratados de forma indefinida por cualquier Empresa o Administración Pública.

C) En el supuesto de que la declaración de invalidez sea revisada por agravación, declarándose al trabajador afecto de Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

D) En el supuesto que la declaración de invalidez sea revisada por mejoría, siendo por ello revocada la declaración del trabajador en situación de Incapacidad permanente total.

De producirse alguna de las indicadas circunstancias estando en vigor el contrato de trabajo suscrito con el trabajador recolocado, éste quedará extinguido a la fecha.

Dado el carácter social de la medida contenida en el presente apartado, el trabajador recolocado, deberá renunciar a percibir y/o exigir a la empresa, cualquier tipo de indemnización, como consecuencia de la extinción, por agotamiento del término de los distintos contratos temporales que pudiesen suscribirse con éste, así como a interponer cualquier tipo de reclamación tendente a su reconocimiento como personal indefinido. El incumplimiento de lo anterior, será causa de exclusión definitiva de la lista.

A los efectos de aplicar las medidas de recolocación contenidas en el presente apartado, no se consideran vacantes, la reducciones de jornada que se acuerden con el personal de la plantilla, como consecuencia de su pase a la situación de jubilación parcial, por lo que el personal sujeto a posible recolocación, no gozará de preferencia alguna al objeto de suscribir los correspondientes contratos de relevo.

#### **Artículo 28. Aniversarios.**

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

#### **Artículo. 29 Cuota sindical - derechos sindicales y canon de convenio**

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

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

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



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

- a) Reestructuraciones de la plantilla y cese total o parcial, definitivo o temporales de aquéllas.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la Empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4.- Emitir informes cuando la función absorción o modificación del «estatus» jurídico de la Empresa, suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

1.5.- Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6.- Ser informados de todas las sanciones impuestas por toda clase de faltas.

1.7.- Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utiliza.

1.8.- Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo, en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

1.9.- Participar en la gestión de las obras sociales, que existan o puedan existir dentro de la Empresa, en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10- Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la



productividad.

1.11.- Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este n 1, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2.- Los informes que pueda emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del n 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

Los Delegados de las Secciones Sindicales reconocidas, tendrán los mismos derechos que se contemplan en este artículo para el Comité de Empresa. A requerimiento de los trabajadores, la empresa descontará de la nómina mensual, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado remitirá a la Dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará la orden de descuento, la cantidad de la cuota y el número de cuenta o libreta de ahorro del banco al que deberá ser transferida dicha cantidad, así como la central sindical a que pertenece. La empresa retraerá dicha cuota hasta nueva orden en contrario del interesado manifestada por escrito, entregando copia de la transferencia mensual a la representación de cada uno de los sindicatos.

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

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

Los trabajadores no afiliados a ninguna central sindical legalmente constituida, se le descontará de su nómina de haberes, si así lo solicitasen, la cantidad de 118,2 euros/año, en concepto de canon de convenio, para los gastos contraídos en la elaboración y negociación del mismo. Este montante económico, será repartido entre las centrales sindicales reconocidas, según la representatividad que ostenten. Las secciones sindicales reconocidas, tendrán derecho a 38 jornadas anuales retribuidas por delegado. Así mismo, los Delegados de Prevención tendrán 24 jornadas al año.

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



manifestaciones de sus responsables en orden a los intereses de sus afiliados.

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

- Si el número de afiliados supera el 20% del personal de la empresa, 1 DELEGADO
- Si el número de afiliados supera el 40% del personal de la empresa, 2 DELEGADOS

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

A partir de la fecha de firma del presente convenio, la empresa proporcionará al Comité de Empresa, semanalmente, copia actualizada del cuadrante semanal de servicios del personal. Indefinido y Eventual. A tales efectos, se entenderá por cuadrante semanal actualizado, aquel que contemple las modificaciones que, por circunstancias sobrevenidas, tales como bajas, permisos, licencias, suspensiones de contrato u otras similares, hayan debido introducirse en el cuadrante base o modelo.

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

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

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

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

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

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

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

Se establece como norma que la empresa facilitará en concepto de anticipo sobre el salario, la cantidad de 210,35 euros los días 10 y 20 de cada mes. La

liquidación final de mes, se hará mediante entrega del talón correspondiente, el día 1 para cobrarlo el día 2, a excepción de las domiciliaciones bancarias que se habrán de hacer como mínimo, con tres días de antelación. El trabajador que lo desee podrá domiciliar su nómina en la entidad bancaria que considere oportuna, en cuyo caso la empresa le abonará la nómina, anticipos o ambas, mediante transferencia a la cuenta corriente o libreta de ahorro que cada trabajador designe. La empresa vendrá obligada a crear un Fondo para cubrir las necesidades de préstamos del personal a su cargo en cuantía de 29.792,57 euros y se regirá por las normas siguientes:

- 1.- Los trabajadores fijos de plantilla con un año de antigüedad, podrán solicitar del fondo un préstamo de hasta una mensualidad, amortizable en 12 meses.
- 2.- Los trabajadores fijos de plantilla, con más de dos años de antigüedad, podrán solicitar del fondo un préstamo de hasta 2 mensualidades amortizables en 18 meses. El préstamo no podrá sobrepasar las 1.502,53 euros por productor.
- 3.- Estos préstamos concedidos por el fondo no tendrán interés.
- 4.- Estos préstamos no se concederán por segunda vez a un mismo trabajador, hasta tanto no se haya cubierto la solicitud del primer préstamo realizado por otros trabajadores.
- 5.- Para la concesión de préstamos es necesaria la aprobación previa de la Comisión de Ingresos, Promociones y Ascensos. 6.- En casos de absoluta necesidad y previa justificación y autorización conjunta, por parte de la empresa y del Comité, se podrán otorgar préstamos con cargo a dicho fondo sin cumplir el orden antes establecido.
- 7.- Se concederán a medida que se recuperen la cantidad de un nuevo préstamo.

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

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

### **Artículo 33. Sanciones.**

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

- a) Parada mal situada y peligrosa.



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

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

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

La empresa reparará las carteras viejas o comprará una nueva. MATERIAL NECESARIO PARA EL COMITÉ DE EMPRESA

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

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

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

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

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





las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

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

A estos efectos se fija como domicilio de la Comisión Mixta el del Polígono Industrial El Portal, c/ Marruecos, 1. 11408 Jerez de la Frontera (Cádiz). La Comisión estará compuesta por los miembros de la Comisión de negociación del Convenio Colectivo de COJETUSA de 2008

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

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

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

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

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

La plantilla mínima será de 154 trabajadores fijos para el año 2008.. Toda plaza de fijo que se produzca será cubierta por los componentes de la bolsa de trabajo que figura en el Anexo B del Convenio y en su orden.

Si la Empresa decidiese contratar como fijos en plantilla a componentes de la bolsa de trabajo y el número de trabajadores fijos en plantilla ascendiese por encima de 154, en futuras bajas de trabajadores fijos, por la causa que sea, la Empresa podrá volver al número mínimo de 154 trabajadores fijos en plantilla.

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

#### **1.- JUBILACIÓN ANTICIPADA**

Si un trabajador optara por acceder a la situación de jubilación anticipada, quedando por ello extinguido el contrato de trabajo que le vinculaba a la empresa, entre los 60 y 64 años, ambos inclusive, de edad, percibirá una compensación

económica consistente en una cantidad en metálico a tanto alzado, según la siguiente escala:

64 años	7.810,97 euros
63 años	15.151,14 euros
62 años	22.726,71 euros
61 años	29.716,15 euros
60 años	33.143,12 euros

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

Estas cantidades serán abonadas en un mes a contar desde la fecha en la que el trabajador cesase en la empresa, salvo pacto en contrario con el interesado.  
Jubilación parcial:

Podrán acceder a la jubilación parcial, los trabajadores que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a una pensión contributiva de jubilación, excepción hecha de la edad y cumplan igualmente los requisitos de antigüedad en la prestación de servicios para la Empresa y de cotización a la Seguridad Social establecidos en la legislación de Seguridad Social. En todo caso, la jubilación parcial del trabajador, estará condicionada al reconocimiento efectivo de la misma por parte de la Administración de la Seguridad Social.

El trabajador comunicara a la empresa su propósito con una antelación de al menos dos meses a la fecha prevista para la Jubilación Parcial. Una vez acreditado que reúne las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión, la empresa concertará en un plazo máximo de 45 días a contar desde que el trabajador le comunicara su intención, el correspondiente contrato de relevo, al tiempo que novará el contrato del trabajador jubilado parcialmente, que se sustituirá por un contrato a tiempo parcial.

Los contratos de relevo que deban celebrarse, se suscribirán con los trabajadores que integren la bolsa de trabajo, que figura en el anexo B del presente convenio, que se encuentren en situación legal de desempleo o, presten servicios para la empresa en virtud de contrato de duración determinada, siempre que tengan la misma categoría profesional que el trabajador que pretenda acceder a la jubilación parcial. En los supuestos, de que se hubiese agotado la bolsa, o no figurasen en la misma, candidatos con la categoría profesional del trabajador jubilado parcialmente, la empresa podrá suscribir el contrato de relevo con cualquier otro trabajador que cumpla los requisitos exigidos legalmente.

Con carácter general, el trabajador que acceda a la situación de jubilación parcial durante el año 2008, prestará servicios para la empresa el número de horas equivalente al 16% de su jornada ordinaria. El indicado porcentaje ascenderá al

18% de la jornada ordinaria, para las jubilaciones parciales que se produzcan a lo largo de 2009. Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa y el trabajador podrán establecer, de mutuo acuerdo otros porcentajes de prestación de servicios superiores a los indicados.

El trabajador jubilado parcialmente, con carácter general, llevará a cabo el número de horas a la que quede reducida su jornada, de forma concentrada anualmente. Sin perjuicio de lo anterior, y previo acuerdo con la Empresa, se deja abierta la posibilidad de distribuir el tiempo del trabajo a lo largo del año, siempre y cuando hubiese un servicio a efectuar, ello podría consistir en jornadas de 2, 3 o 4 horas al día, a lo largo de varios meses (realización de flecos) o jornadas completas de 7 h. continuadas pero limitado a un mes al año (aprox.) para sustituciones de trabajadores en vacaciones.

El trabajador jubilado parcialmente, percibirá una compensación económica anual consistente en el 50 % del importe que hasta la fecha de su pase a la situación de jubilación parcial, percibía por antigüedad, sin perjuicio del salario que le pudiera corresponder por el tiempo de trabajo efectivo realizado. Dicha cuantía del 50% será incrementada anualmente con el incremento salarial pactado en el art. 39.

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

La duración de los contratos de relevo que pudiesen suscribirse lo serán a jornada completa, pudiendo, en consecuencia, simultanearse con la del trabajador al que sustituye y su duración será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 64 años. El trabajador relevista que se encontrase vinculado a la empresa con un contrato de duración determinada, deberá cesar previa y obligatoriamente en dicho contrato, al objeto de poder suscribir el correspondiente contrato de relevo y sustituir así la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de la celebración le reste a aquel para alcanzar la edad de 64 años, momento en el que extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador a la jubilación total, al acogerse a las normas de anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo contenidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

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

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

### **Artículo 39. Subida salarial años 2008 y 2009.**

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

Incremento para el año 2008: 5,2% a todos los conceptos económicos, , con carácter retroactivo de 01 de enero de 2008, excepto al quebranto de moneda. Incremento para el año 2009: IPC real nacional a 31 de diciembre de 2008 incrementado en 1,4 ptos., a todos los conceptos económicos.

Los atrasos correspondientes al año 2.008 se abonarán en la nómina de julio.

La subida del año 2009 se producirá en el mes en el que se conozca oficialmente el IPC real del año anterior. Los atrasos se pagarán como máximo un mes después de conocida dicha cifra.

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

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

El tiempo que inviertan los productores en los reconocimientos médicos se compensarán con 116,86 euros al año, que serán abonadas en el mes de Noviembre. El Médico o ATS permanecerá en el centro de trabajo entre las 12,00 h y las 16,00 horas, todos los días laborables del año. A todos los trabajadores, antes de ser contratados, se les realizará un reconocimiento médico general.

### **Artículo 41. Seguridad y salud en el trabajo.**

Los firmantes del presente convenio, manifiestan su voluntad de cumplir y hacer cumplir la vigente normativa sobre Seguridad e Higiene en el trabajo, y de modo muy especial, lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y en los artículos 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores, siendo necesaria la colaboración de todos los miembros de la empresa, para llevar adelante las medidas preventivas que permitan disminuir efectivamente los riesgos derivados del proceso productivo.

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

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

Se acuerda crear un Comité de Seguridad y Salud, integrada por 3 representantes del Comité de Empresa y 3 representantes de la Dirección, en la que estará incluido el responsable de los Servicios Médicos que compatibilizará sus funciones



con las que normalmente presta en la empresa, que asumirá los cometidos que a tal efecto establece la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de prevención de Riesgos Laborales.

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

-Promover en el centro de trabajo la observación de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, imponiéndolas y haciéndolas cumplir.

-Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

-Solicitar la colaboración de los Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene e Instituciones Públicas destinadas a estas funciones, en la implantación o inspección de medidas de protección individual o colectiva para el centro de trabajo, dándose traslado a los componentes del Comité de Seguridad y Salud de los informes o planes que pudiera elevar estos organismos.

-Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes del centro.

#### **Artículo 43. Obligaciones de los trabajadores en la seguridad y salud.**

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

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

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

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

Con independencia de los derechos y obligaciones que al particular se anuncian en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, deberá en el supuesto de que se le notifique, un accidente o riesgo que se produzca,





disponer el mando intermedio correspondiente, de los medios adecuados para evitarlo y si no fuese posible, paralizará o prohibirá los trabajos, informando de las actuaciones al Jefe inmediato y al Comité de Seguridad y Salud.

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

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

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

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

#### **Disposición final**

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

#### **Disposición adicional primera**

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

#### **Disposición adicional segunda**

La empresa se compromete a no instar durante la vigencia del Convenio expediente de regulación de empleo para la extinción de contratos de trabajo. Este compromiso se cumplirá en base a la movilidad funcional en el interior de la empresa o en futuros servicios de COJETUSA en Jerez de la Frontera.

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

#### **Disposición adicional tercera**



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

#### **Disposición adicional cuarta**

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

#### **Disposición transitoria primera**

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

#### **Disposición transitoria segunda**

Las partes acuerdan negociar y adaptar el régimen disciplinario recogido en el Laudo sustitutivo de la Ordenanza Laboral de Transportes, adaptándolo a las especificidades del servicio de transporte urbano y concretamente al servicio de Jerez de la Frontera. En tanto en cuanto las partes no lleguen a un acuerdo, será de aplicación la antigua Ordenanza de Transportes. Ambas partes se comprometen a llegar a un acuerdo antes del 31 de octubre de 2.008.

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

Jerez de la Frontera,

Por la Empresa. Por los Trabajadores Anexos al Convenio de Empresa:

- a) Relación de personal fijo.
- b) Bolsa de trabajo.
- b1) Listado Agentes Únicos tras pruebas realizadas años 1998,2000 y 2005.



c) Calendario laboral 2008.

d) Relación de personal voluntario para descansar los catorce festivos.

e) Cuadrante de vacaciones.

f) Cuadrante de descanso fijo de Lunes a Viernes

g) Cuadrante rotativo de líneas y servicios en la empresa, con las excepciones de aumentar líneas y servicios de carácter especial, así como las posibles disminuciones que experimentarán. Cuadrante base de personal fijo de taller, cuadrante base de servicio limpieza, cuadrante base departamento de producción.

##\*13\*#

##\*14\*#

##\*15\*#

##\*4\*#

##\*16\*#

##\*17\*#

##\*7\*#

##\*8\*#





CUADRANTE ROTATIVO DE VACACIONES AÑO 2008 ANEXO E

JULIO 2008		AGOSTO 2008	
7 BAÑOS GARRIDO FCO	238 PIÑERO SERRANO DANIEL	50 LABRADOR SEVILLANO FCO.	217 GONZÁLEZ LATINEZ JAMIE P.
91 ROMERO SANCHEZ JOSÉ	242 GARCÍA REYES JUAN	94 RUIZ SOTO JOAQUÍN	219 GALAFATE RUIZ JOSÉ M.
103 HERMOSO BERNAL JOSÉ M.	243 RODRÍGUEZ TEBERO ANTONIO	113 GARCÍA RAMBREZ JOSÉ O.	240 NAVALLAS GARCÍA MANUEL
112 ROMERO BURGOS FCO V	244 CARO RODRÍGUEZ FCO	114 DOMÍNGUEZ BENTEZ FERNANDO	241 RODRÍGUEZ BERAMÉDEZ JOSÉ C.
118 REINA SANCHEZ MIGUEL	245 SANCHEZ GARZÓN DAVID	120 BAÑOS GARRIDO JOSÉ	246 RUIZ CHACÓN JUAN J.
124 ROSA RUIZ ANTONIO	247 TORRES PAVO ALVARO	137 GARCÍA BORBORO MANUEL	248 PÉREZ ROMERO CARLOS
129 BAÑOS GARRIDO ANTONIO	250 HULGAO ROMERO ANTONIO	138 ORTIZ VENTURA JAVIER	249 VALLE GUERRA MANUEL
130 MILESIAS BAÑOS FCO.	251 DIAZ ARIAS ALVARO	146 RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ ANTONIO M.	252 ALVAREZ REDONDO ANTONIO
131 JIMÉNEZ JIMÉNEZ JOSÉ	254 MONTEIRO FRONTAN BLAS	148 GARCÍA ANDRADES JOSÉ ANTONIO	253 CABALLERO ORTATE CESAR
134 REINA SANCHEZ CARLOS	255 BERMEDEZ VELASCO JOSÉ M.	149 BAÑOS GARRIDO GONZALO	258 GARCÍA GARCÍA MIGUEL D.
135 DIAZ PALOMERO JUAN	256 VIANA NIÑO LUIS	151 DORADO ROMÁN JOSÉ A.	260 PRIETO RUANO JESÚS
136 PERALTA FRAIDIAS ANTONIO	257 ESLAVA CARO JUAN	157 ELENA JIMÉNEZ JUAN	261 BUENO GARCÍA MANUEL
139 CHACÓN MOLINA JUAN P.	259 REBOLLO CLAYVO MIGUEL ANSEL	158 OLMO GARCÍA MIGUEL	260 MORALES SANCHEZ MARIA JOSÉ
140 OLMEDO RAMÍREZ FERNANDO	262 NÚÑEZ JORDAN MANUEL	162 ROMERO NÚÑEZ JOSÉ M.	262 BELLIDO GARCÍA JOSÉ PABLO
141 NÚÑEZ FERNÁNDEZ JOSÉ A.	269 GUTIÉRREZ GERENA JOSÉ ESTEBAN	164 PIÑERO RUIZ MANUEL	266 GARCÍA GARCÍA JESUS
150 BAÑOS GARRIDO ALBERTO	270 CAMPO ORTATE ANGEL	168 GONZÁLEZ LATINEZ JUAN	268 VALLE VENEROSO JUAN CARLOS
152 SAN HONORIO NÚÑEZ EDUARDO	283 GARCÍA JIMÉNEZ MANUEL	177 JAMIE SANCHEZ MIGUEL	270 DOMÍNGUEZ HURTADO FRANCISCO
153 BENTÍEZ PÉREZ FERNANDO	284 PEREIRA GARCÍA FRANCISCO	178 GONZÁLEZ PANTOJA JUAN C.	291 BEJARANO PINTO RAFAEL
154 PERALTA FRAIDIAS JUAN	285 CABRERA TINTORERO MOSES	180 CEBALLOS PÉREZ ANDRÉS	292 NEIRA ROMERO ANTONIO
155 REYES ARMARIO JUAN	287 DELGADO GUERRERO ADOLFO	182 FLATA SALAS MANUEL	293 ROSADO RAGEL JOSÉ ANTONIO
159 MORALES PICA ANGEL	288 DEL VALLE VENEROSO JUAN CARLOS	184 PACHICO DIAZ FERNANDO	295 SALADO VARGAS JESUS
161 SABORIDO NÚÑEZ MANUEL	289 BENTÍEZ BENTÍEZ VICENTE	187 PAZOS ROMERAL FCO	298 DOMÍNGUEZ HURTADO ANTONIO
171 PERALTA FRAIDIAS JOSÉ A.	297 LÓPEZ MOLINA MANUEL	211 CASTILLA ARMADEO ANTONIO	298 GUERRERO CASANUEVA ALFONSO
175 PÉREZ TEBERO MANUEL	300 RUBIALES ROSA MANUEL	212 YUSTE BRENES JOSÉ	302 VENEGAS CASTAÑO LUCIANO
185 GERALDO MORÓN VICENTE	301 BELGADO GONZÁLEZ VICENTE	213 GIL JUAN JUAN	303 MORENO GARCÍA JOSÉ ANTONIO
188 GARCÍA BORBORO JOSÉ M.	307 ROMERO VILLEGAS JUAN JOSÉ	216 MARCHAN ROMERO LUIS	304 PÉREZ FUENTES JUAN JOSÉ
190 PABELLA ALIADO LUIS	312 BENTÍEZ BORBORO RAFAEL	217 ORTIZ BERMEDEZ SEBASTIAN	308 DELGADO DELGADO MANUEL
229 VILLALBA MORALES PEDRO	311 ALFARO CAÑAS EMILIO	218 ALFARO CAÑAS FRANCISCO	311 LÓPEZ MELINA FRANCISCO
231 LARA MONROY JOSÉ	345 MARTÍNEZ MEDINA MANUEL	234 MUÑOZ VIDAL ALFREDO	312 BENTÍEZ BORBORO RAFAEL
230 RAMOS GÁLVEZ MANUEL			376 MUÑOZ MORALES JOSÉ ANTONIO

CUADRANTE ROTATIVO DE VACACIONES AÑO 2009 ANEXO E

JULIO 2009		AGOSTO 2009	
50 SEVILLANO FCO.	237 GONZÁLEZ LATINEZ JAMIE P.	7 BAÑOS GARRIDO FCO.	238 PIÑERO SERRANO DANIEL
94 RUIZ SOTO JOAQUÍN	239 GALAFATE RUIZ JOSÉ M.	91 ROMERO SANCHEZ JOSÉ	242 GARCÍA REYES JUAN
113 GARCÍA RAMBREZ JOSÉ O.	240 NAVALLAS GARCÍA MANUEL	93 FERRASO BERNAL JOSÉ M.	243 RODRÍGUEZ TEBERO ANTONIO
114 DOMÍNGUEZ BENTÍEZ FERNANDO	241 RODRÍGUEZ BERAMÉDEZ JOSÉ C.	112 ROMERO BURGOS FCO V	244 CARO RODRÍGUEZ FCO
120 BAÑOS GARRIDO JOSÉ	246 RUIZ CHACÓN JUAN J.	118 REINA SANCHEZ MIGUEL	245 SANCHEZ GARZÓN DAVID
127 GARCÍA BORBORO MANUEL	248 PÉREZ ROMERO CARLOS	124 ROSA RUIZ ANTONIO	248 PÉREZ ROMERO CARLOS
138 ORTIZ VENTURA JAVIER	249 VALLE GUERRA MANUEL	129 BAÑOS GARRIDO ANTONIO	249 VALLE GUERRA MANUEL
146 RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ ANTONIO M.	252 ALVAREZ REDONDO ANTONIO	130 MILESIAS BAÑOS FCO.	252 ALVAREZ REDONDO ANTONIO
148 GARCÍA ANDRADES JOSÉ ANTONIO	253 CABALLERO ORTATE CESAR	131 JIMÉNEZ JIMÉNEZ JOSÉ	253 CABALLERO ORTATE CESAR
149 BAÑOS GARRIDO GONZALO	258 GARCÍA GARCÍA MIGUEL D.	134 REINA SANCHEZ CARLOS	258 GARCÍA GARCÍA MIGUEL D.
151 DORADO ROMÁN JOSÉ A.	260 PRIETO RUANO JESÚS	135 DIAZ PALOMERO JUAN	260 PRIETO RUANO JESÚS
157 ELENA JIMÉNEZ JUAN	261 BUENO GARCÍA MANUEL	136 PERALTA FRAIDIAS ANTONIO	261 BUENO GARCÍA MANUEL
158 OLMO GARCÍA MIGUEL	262 NÚÑEZ JORDAN MANUEL	139 CHACÓN MOLINA JUAN P.	262 NÚÑEZ JORDAN MANUEL
162 ROMERO NÚÑEZ JOSÉ M.	269 GUTIÉRREZ GERENA JOSÉ ESTEBAN	140 OLMEDO RAMÍREZ FERNANDO	269 GUTIÉRREZ GERENA JOSÉ ESTEBAN
164 PIÑERO RUIZ MANUEL	270 CAMPO ORTATE ANGEL	141 NÚÑEZ FERNÁNDEZ JOSÉ A.	270 CAMPO ORTATE ANGEL
165 GONZÁLEZ LATINEZ JUAN	283 GARCÍA JIMÉNEZ MANUEL	150 BAÑOS GARRIDO ALBERTO	283 GARCÍA JIMÉNEZ MANUEL
168 GONZÁLEZ LATINEZ JUAN	284 PEREIRA GARCÍA FRANCISCO	152 SAN HONORIO NÚÑEZ EDUARDO	284 PEREIRA GARCÍA FRANCISCO
177 JAMIE SANCHEZ MIGUEL	285 CABRERA TINTORERO MOSES	153 BENTÍEZ PÉREZ FERNANDO	285 CABRERA TINTORERO MOSES
178 GONZÁLEZ PANTOJA JUAN C.	287 DELGADO GUERRERO ADOLFO	154 PERALTA FRAIDIAS JUAN	287 DELGADO GUERRERO ADOLFO
180 CEBALLOS PÉREZ ANDRÉS	289 BELGADO GONZÁLEZ VICENTE	155 REYES ARMARIO JUAN	289 BELGADO GONZÁLEZ VICENTE
182 FLATA SALAS MANUEL	297 LÓPEZ MOLINA MANUEL	159 MORALES PICA ANGEL	297 LÓPEZ MOLINA MANUEL
184 PACHICO DIAZ FERNANDO	298 GUERRERO CASANUEVA ALFONSO	161 SABORIDO NÚÑEZ MANUEL	298 GUERRERO CASANUEVA ALFONSO
187 PAZOS ROMERAL FCO.	299 ROSADO RAGEL JOSÉ ANTONIO	162 DOMÍNGUEZ HURTADO ANTONIO	299 ROSADO RAGEL JOSÉ ANTONIO
211 CASTILLA ARMADEO ANTONIO	295 SALADO VARGAS JESUS	166 MORENO GARCÍA JOSÉ ANTONIO	295 SALADO VARGAS JESUS
212 YUSTE BRENES JOSÉ	298 GUERRERO CASANUEVA ALFONSO	171 PERALTA FRAIDIAS JOSÉ A.	298 GUERRERO CASANUEVA ALFONSO
213 GIL JUAN JUAN	302 VENEGAS CASTAÑO LUCIANO	175 PÉREZ TEBERO MANUEL	302 VENEGAS CASTAÑO LUCIANO
216 MARCHAN ROMERO LUIS	304 PÉREZ FUENTES JUAN JOSÉ	185 GERALDO MORÓN VICENTE	304 PÉREZ FUENTES JUAN JOSÉ
217 ORTIZ BERMEDEZ SEBASTIAN	308 DELGADO DELGADO MANUEL	188 GARCÍA BORBORO JOSÉ M.	308 DELGADO DELGADO MANUEL
218 ALFARO CAÑAS EMILIO	312 BENTÍEZ BORBORO RAFAEL	190 PABELLA ALIADO LUIS	312 BENTÍEZ BORBORO RAFAEL
234 MUÑOZ VIDAL ALFREDO	345 MARTÍNEZ MEDINA MANUEL	229 VILLALBA MORALES PEDRO	345 MARTÍNEZ MEDINA MANUEL
		231 LARA MONROY JOSÉ	
		230 RAMOS GÁLVEZ MANUEL	

ANEXO F  
RELACIÓN DESCANSOS LABORALES

LUNES		MÉRCULES	
187 PAZO ROMERAL FRANCISCO	296 DOMÍNGUEZ HURTADO FRANCISCO	289 ALVAREZ MOTA JUAN PEDRO	291 BEJARANO PINTO RAFAEL
261 BUENO GARCÍA MANUEL	112 ROMERO BURGOS FCO V	286 GARCÍA GARCÍA JESUS	112 ROMERO BURGOS FCO V
259 REBOLLO CLAYVO MANUEL	135 DIAZ PALOMERO JUAN	238 PIÑERO SERRANO DANIEL	134 GALAFATE RUIZ JOSÉ M.
177 JAMIE SANCHEZ MIGUEL	118 REINA SANCHEZ MIGUEL	118 REINA SANCHEZ MIGUEL	138 GARCÍA RAMBREZ JOSÉ O.
253 CABALLERO ORTATE CESAR	124 ROSA RUIZ ANTONIO	131 JIMÉNEZ JIMÉNEZ JOSÉ	239 GALAFATE RUIZ JOSÉ M.
114 DOMÍNGUEZ BENTÍEZ FERNANDO	260 PRIETO RUANO JESÚS	129 GUERRERO CASANUEVA ALFONSO	141 RUIZ PUZO JOSÉ MARÍA
178 GONZÁLEZ PANTOJA JUAN C.	297 LÓPEZ MOLINA MANUEL	130 MILESIAS BAÑOS FCO.	182 FLATA SALAS MANUEL
185 GARCÍA ANDRADES JOSÉ ANTONIO	151 DORADO ROMÁN JOSÉ ANTONIO	134 REINA SANCHEZ CARLOS	288 DEL VALLE VENEROSO JUAN CARLOS
135 DIAZ PALOMERO JUAN	221 LARA MONROY JOSÉ	135 DIAZ PALOMERO JUAN	286 GARCÍA JIMÉNEZ MANUEL
257 ESLAVA CARO JUAN	248 SANCHEZ GARZÓN DAVID	146 RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ ANTONIO M.	257 ESLAVA CARO JUAN
259 REBOLLO CLAYVO MIGUEL ANSEL	24 NAVALLAS GARCÍA MANUEL	148 GARCÍA ANDRADES JOSÉ ANTONIO	260 MORALES SANCHEZ MARIA JOSÉ
262 NÚÑEZ JORDAN MANUEL	243 RODRÍGUEZ TEBERO ANTONIO	157 ELENA JIMÉNEZ JUAN	262 NÚÑEZ JORDAN MANUEL
269 GUTIÉRREZ GERENA JOSÉ ESTEBAN	345 MARTÍNEZ MEDINA MANUEL	158 OLMO GARCÍA MIGUEL	269 GUTIÉRREZ GERENA JOSÉ ESTEBAN
283 GARCÍA JIMÉNEZ MANUEL		162 ROMERO NÚÑEZ JOSÉ M.	283 GARCÍA JIMÉNEZ MANUEL
284 PEREIRA GARCÍA FRANCISCO		164 PIÑERO RUIZ MANUEL	284 PEREIRA GARCÍA FRANCISCO
285 CABRERA TINTORERO MOSES		165 GONZÁLEZ LATINEZ JUAN	285 CABRERA TINTORERO MOSES
287 DELGADO GUERRERO ADOLFO		168 GONZÁLEZ LATINEZ JUAN	287 DELGADO GUERRERO ADOLFO
289 BELGADO GONZÁLEZ VICENTE		177 JAMIE SANCHEZ MIGUEL	289 BELGADO GONZÁLEZ VICENTE
297 LÓPEZ MOLINA MANUEL		178 GONZÁLEZ PANTOJA JUAN C.	297 LÓPEZ MOLINA MANUEL
298 GUERRERO CASANUEVA ALFONSO		180 CEBALLOS PÉREZ ANDRÉS	298 GUERRERO CASANUEVA ALFONSO
299 ROSADO RAGEL JOSÉ ANTONIO		182 FLATA SALAS MANUEL	299 ROSADO RAGEL JOSÉ ANTONIO
295 SALADO VARGAS JESUS		184 PACHICO DIAZ FERNANDO	295 SALADO VARGAS JESUS
304 PÉREZ FUENTES JUAN JOSÉ		187 PAZOS ROMERAL FCO.	304 PÉREZ FUENTES JUAN JOSÉ
308 DELGADO DELGADO MANUEL		211 CASTILLA ARMADEO ANTONIO	308 DELGADO DELGADO MANUEL
312 BENTÍEZ BORBORO RAFAEL		212 YUSTE BRENES JOSÉ	312 BENTÍEZ BORBORO RAFAEL
345 MARTÍNEZ MEDINA MANUEL		213 GIL JUAN JUAN	345 MARTÍNEZ MEDINA MANUEL

VIERNES

213 GIL JUAN JUAN	213 GIL JUAN JUAN
-------------------	-------------------



Andalucía

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

BOP , 16 de octubre del 2008

Página 38 de 39

237 GONZÁLEZ LAYNE JAIME PEDRO
139 CHACÓN MOLINA JUAN PEDRO
138 OREJA VENTURA JAVIER
90 LABRADOR SEVILLANO FRANCISCO
105 GUALDILACION VIENTE
140 OLMEDO RAMÍREZ, FERNANDO
219 PAHLLA ALAÑA LUIS
125 REYES ARMARZO JUAN
220 VILLALBA MORALES PEDRO
230 RAMOS GÁLVEZ MANUEL
311 LÓPEZ MELDIA FRANCISCO

129 BAÑOS GARRIDO ANTONIO
211 CASTILLA ARMARZO ANTONIO
238 GARCÍA GARCÍA ABUEL
113 GARCÍA RAMÍREZ JOSÉ OLIVERIO
104 FERRAZ PÉREZ JUAN JOSÉ
103 FERRAZ BERNAL JOSÉ MANUEL
280 MORALES SÁNCHEZ MP JOSÉ
121 FERRAZ PÉREZ JOSÉ ANTONIO
127 GARCÍA BOBREGO MANUEL
232 ALVAREZ REDONDO ANTONIO

ANEXO F

CUADRANTE DE DESCANOS DE DEPARTAMENTOS 2008
DEPARTAMENTO DE PRODUCCION

Los productores pertenecientes al Departamento de Producción tendrán asignados sus descansos comprendidos entre Lunes y Viernes como descanso laboral y otro descanso en Sábado o Domingo, el resto del personal en cuadrante podrá descansar en Sábado y Domingo, según cuadrante vigente.

Durante los meses de Julio y Agosto la distribución y rotación se verán afectadas por vacaciones.

DEPARTAMENTO DE TALLER

Cuadrante rotativo de descansos distribuidos en:

Un productor: Jueves y Viernes de turno 1º

Un productor: Jueves y Viernes de turno 2º

Resto del personal: Sábados y Domingos.

DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO LIMPIEZA

Días laborables

Jorge Garcia Estevez Lunes
Alejandro Ramirez Pazos Martes
Alberto Cabezas Tutorero Miércoles
Pablo Márquez de Los Jueves
Francisco Cortés Sánchez Viernes
Sábados y Domingos

De forma rotativa: 2 productores en Sábados

3 productores en Domingos

ANEXO G

CUADRANTE DE ROTACIONES SEMANALES PERIODO 09/06/2008 AL 15/06/008

Table with columns: TIRADA F, Nº, SERVO, CLAVE, SABADO, DOMINGO. It lists various worker assignments and their schedules for the period from 09/06/2008 to 15/06/008.

ANEXO G

CUADRANTE ROTATIVO DE TRABAJO DE JEFES DE TRAFICO

Table with columns: CLAVE, DÍAS, SERVIDOR, HORARIO. It shows the rotational work schedule for traffic supervisors.

ANEXO G DEPARTAMENTO DE PRODUCCION

Table with columns: CUADRANTE BASE DE TRABAJO, DÍAS, SERVIDOR, HORARIO. It details the base work schedule for the production department.



Andalucía

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

BOP, 16 de octubre del 2008

Página 39 de 39

Table with 7 columns: Exp. 08, Exp. 09, Exp. 10, Exp. 11, Exp. 12, Exp. 13, Exp. 14. Rows include CAMACHO, COMITADO, ELITE BERRA, and PEROO.

ANEXO G

CUADRANTE BASE DE TALLER

Table with 2 columns: M (Mañana) and T (Tarde). Rows include Tareas de Matana, Tareas de Tarde, and C/SEBASTIAN ASTAS ANDRÉS.

CORPORACION JEREZANA DE TRANSPORTES URBANOS, S.A.

ANEXO H TABLA SALARIAL JUNIO 2008

Table with 10 columns: CATEGORIA, BASE, PERIEN, SUPLE, PLEJER, NOCHE, PRESENC, ASIST, TIE, MONEDA. Rows include ATIL HOROS, J SERVICIO, OF P ADJO CIA, etc.

JORNADA DE TRABAJO PARA 2008

EMPRESA: COJETUSA
CENTRO DE TRABAJO: JEREZ DE LA FRONTERA
Domicilio: Pol. Ind. El Portal, s/n
Localidad: JEREZ DE LA FRONTERA. Telefono: 956-143608
Actividad: Transporte Urbano de Viajeros. Convenio Aplicable: Local (Empresa)
HORARIO DE TRABAJO
Desde el día 1 de Enero del 2008 al día 31 de Diciembre del 2008
Horario: Según artículo 17 del Convenio Colectivo de COJETUSA
Descanso Intermedio: 12 horas. Descanso Semanal: 2 días
Desde el día 1 de Enero del 2009 al día 31 de Diciembre del 2009
Horario: Según artículo 17 del Convenio Colectivo de COJETUSA
Descanso Intermedio: 12 horas. Descanso Semanal: 2 días
TURNOS (si los hubiese)
TURNO I (MANAÑANA): Entre las 6 y las 9 h. según horario de línea. Retirada Entre las 13 y las 15:15 h.
TURNO II (tarde): Entre las 14 y las 17 h. Según horario de línea. Retirada entre las 21 y las 24 h.
TURNO III (noche): Larva coches entre las 21 h. y salida a las 4 h.
VACACIONES ANUALES: 31 días
OBSERVACIONES

Todo el personal tendrá como tiempo de presencia 30 minutos al comenzar la jornada y 30 min. Al finalizar la misma.
Los domingos y festivos el servicio comenzará a las 8 horas.
Todos los conductores de movimiento disfrutarán de un descanso de 30 min. para tomar el bocadillo, de los cuales 20 min. se realizarán a partir de 1:30 h. del inicio de la jornada y antes de 3 horas de finalización de la misma, además disfrutarán de 2 descansos de 5 min. cada uno a lo largo de su jornada de trabajo, los referidos descansos tendrán la consideración de trabajo efectivo.

FIRMA DE LA EMPRESA
FIRMA Y D.N.I. DE LOS TRABAJADORES O SU REPRESENTANTE LEGAL O DE LOS REPRESENTANTES DE LOS MISMOS
CALENDARIO LABORAL 2008 PARA CÁDIZ Y SU PROVINCIA

Table with 2 columns: Localidad and Fecha. Lists localities like Alcañices, Alcañices, Alcañices, etc. and their respective dates.

#\*12\*#