

## **CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE DAMAS, S.A.**

### **Capítulo I. Disposiciones generales**

#### **Artículo 1. Ámbito de aplicación, funcional, personal y territorial.**

El presente Convenio Colectivo afecta a la empresa Damas, S.A., y a su personal, siendo de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa radicados en las provincias de Huelva y Sevilla, regulando las relaciones laborales entre ambas partes y afectando a la totalidad de las plantillas de personal que presten sus servicios en los centros de trabajo indicados, o que ingresen en los mismos durante el período de vigencia establecido en los artículos siguientes, quedando únicamente exceptuados los centros de trabajo donde exista algún productor subrogado de las empresas Autocares Jiménez, S.L., y La Estellesa, S.A. de Automóviles, ya que se rigen por los convenios provinciales de Sevilla y Badajoz respectivamente.

#### **Artículo 2. Duración y vigencia.**

El presente Convenio entrará en vigor, con efectos retroactivos, el día 1 de enero de 2008, cualquiera que sea la fecha de su registro ante la Autoridad Laboral o de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Su vigencia será de cuatro años, es decir, hasta el día 31 de diciembre del año 2011.

#### **Artículo 3. Denuncia y prórroga.**

El presente Convenio, llegado su vencimiento, se prorrogará tácitamente por años sucesivos, si no mediare denuncia alguna por cualquiera de las partes con una antelación mínima de 30 días, respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Si esto sucediese se incrementarán todos los conceptos económicos, en el porcentaje del IPC previsto por el gobierno para el conjunto del Estado.

La denuncia se formulará, bien por ambas partes de común acuerdo, dirigiendo escrito al efecto a la Dirección General de Trabajo de la Junta de Andalucía, o bien por cualquiera de las partes dirigiendo escrito a la otra parte y a la Dirección General de Trabajo de la Junta de Andalucía, poniendo de manifiesto tal denuncia de convenio.

Una vez denunciado este Convenio en plazo y forma, ambas partes están obligadas a iniciar la nueva negociación del mismo.

#### **Artículo 4. Garantía personal.**

Las situaciones personales individuales, que excedan de lo pactado en este texto, en su conjunto y en cómputo anual, serán respetadas íntegramente por la empresa, manteniéndose estrictamente como garantía personal.

#### **Artículo 5. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones económicas y de trabajo fijadas forman un todo orgánico, de tal manera que la validez del Convenio queda condicionada a su mantenimiento en los términos pactados, con objeto de que en ningún caso quede desvirtuada la voluntad negocial, ni presentar un mayor costo para la Empresa que el previsto, por ello quedarán sin efecto los acuerdos tomados si por la Autoridad o Jurisdicción Laboral se declarase la nulidad de alguno de los términos de este Convenio.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no afecta a las percepciones, beneficios o mejoras que se establezcan por disposiciones legales que en el futuro se dicten, ya que para este supuesto será de aplicación la cláusula de compensación y absorción establecida en el artículo 6 de este texto.

### **Capítulo II. Compensación y absorción**

#### **Artículo 6. Compensación y absorción.**

Las condiciones económicas y de toda índole establecidas en este Convenio, sustituyen, absorben y compensan en su totalidad a las que antes de la vigencia de este texto rigieren (ya lo fuesen por convenio anterior, por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa), de cualquier tipo o naturaleza, e incluso por aquellas otras de origen legal, reglamentario, etc.

Todas las percepciones, beneficios o mejoras establecidas en este Convenio, en su conjunto global, serán también compensables y absorbibles por las que se establezcan por disposiciones legales, reglamentarias, etc. que en el futuro se dicten.

### **Capítulo III. Clasificación profesional**

#### **Artículo 7. Clasificación profesional.**

La clasificación del personal consignada en este Convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas las profesiones que se enumeran, teniendo la empresa la facultad de crear nuevas profesiones, acordándose las funciones respectivas con los representantes del personal.

El personal se clasifica en los siguientes grupos:



### I. Personal superior:

a) Ingenieros y Licenciados: Es el que con título superior y propia iniciativa ejerce funciones de mando y organización.

b) Jefe de Personal: El que con título superior o medio desempeña la jefatura de los servicios de personal (nóminas, seguros sociales, etc.), teniendo la potestad de admitir y sancionar a los trabajadores.

### II. Personal Administrativo:

a) Jefe Administrativo: El que con iniciativa y responsabilidad desempeña la jefatura de las funciones burocráticas y administrativas, organizando al personal administrativo y distribuyendo su trabajo.

b) Oficial 1.ª Advo.: El que realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, tales como contabilidad, nóminas, seguros sociales y demás trabajos de importancia en la oficina.

c) Oficial 2.ª Advo.: El que con la debida atención y responsabilidad realiza trabajos no encomendados al Oficial 1.ª, tales como control, estadísticas y cálculos sencillos.

d) Auxiliar/Grabador/Secretaria: El que con dominio de mecanografía y conocimiento de informática, realiza trabajos de correspondencia, grabación, tramitación de formularios y expedientes, seguros, ayudando a los empleados administrativos de categoría superior.

### III. Personal de movimiento:

a) Jefe de Estación: El que con propia iniciativa y siguiendo las directrices de la dirección, organiza y controla los servicios de autobuses y conductores; entradas y salidas de la estación de autobuses, así como el trabajo a realizar por sus subordinados.

b) Jefe de Tráfico: El que a las órdenes del Jefe de Estación y de la dirección colabora, ayuda y organiza el trabajo a desarrollar por el personal de movimiento, sustituyendo al jefe de Estación cuando el mismo se halla ausente de la estación o no existe en la misma.

c) Jefe de Administración: Es el que expende billetes, controla los servicios de vehículos y de conductores, transmitiendo las órdenes de la empresa.

d) Inspector: Es el que cumple órdenes de la dirección, verificando y comprobando el correcto funcionamiento de los servicios y colocación de paradas, la expedición de billetes y el exacto desempeño de las funciones atribuidas al



personal de la empresa, dando cuenta a la dirección de las incidencias que observe.

e) Taquillero/Factor/Mozo: El que realiza funciones de cobro de billetes, facturación de equipajes, traslado, carga y descarga de equipajes de los vehículos, a las órdenes directas de un jefe de tráfico o de estación.

f) Conductor-Perceptor: El que con carnet de conducir adecuado conduce un vehículo de la empresa, realizando además la expedición de billetes, equipajes y encargos, así como su control, y la carga y descarga de equipajes y mercancías, debiendo formular e ingresar las correspondientes liquidaciones, partes de trabajo y libros u hojas de ruta, realizando el repostado del vehículo y el control de seguridad del mismo. Al llegar a su destino realizará una somera limpieza interior del vehículo.

g) Conductor: El que con carnet de conducir adecuado conduce vehículos de la empresa, ocupándose de la carga y descarga de viajeros y mercancías, realizando el repostado del vehículo, el control de su seguridad, los partes de trabajo y libros u hojas de ruta.

#### IV. Taller:

a) Oficial de Almacén: El que además de las funciones de Oficial 1.ª Administrativo, controla, recibe y expende los materiales y repuestos en el almacén, realizando los partes o formularios correspondientes.

b) Jefe de Taller: El que con responsabilidad e iniciativas propias y los conocimientos mecánicos adecuados, ordena las reparaciones y revisiones de los vehículos, controlando y verificando los trabajos realizados, siguiendo las instrucciones del Jefe de Mantenimiento.

c) Jefe de Mantenimiento: El que con iniciativa y responsabilidad propias, siguiendo las órdenes directas de la dirección, controla el trabajo efectuado en los talleres, las disponibilidades del almacén; controla, vigila y ordena las revisiones de los vehículos; la reparación de los mismos, así como la subsanación de averías y desperfectos en maquinarias, edificios y similares.

d) Jefe de Equipo: El que con conocimientos mecánicos, eléctricos o similares sobresalientes realiza reparaciones directamente, dirigiendo, vigilando y controlando a oficiales de taller. e) Oficial de Taller: El que con dominio de su oficio y capacidad adecuada para interpretar planos, realiza correctamente las reparaciones que sean precisas con economía de tiempo y de material.

f) Mozo/Lavacoches/Engrasador: Es el que realiza las funciones de limpieza de vehículos y locales, carga y descarga de encargos, equipajes y mercancías, engrase de vehículos, máquinas y utensilios con responsabilidad y eficacia.

#### V. Aparcamientos y estaciones:

a) Controlador: Es el que controla la entrada y salida de vehículos en los aparcamientos, percibiendo las tarifas correspondientes, entregando los justificantes oportunos y realizando las liquidaciones y partes que se le ordenen. También puede efectuar el control de entradas y salidas de autocares, vehículos y viajeros en las estaciones de autobuses.

b) Telefonista-Información: El que en estaciones o aparcamientos facilita información de los servicios que se ofrecen en tales instalaciones, así como de los servicios regulares de viajeros que tienen entrada o salida en las mismas, atendiendo los teléfonos y llamadas que se efectúen a través de los mismos.

### Capítulo IV. Organización del trabajo

#### Artículo 8. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo es competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa, con sujeción a las disposiciones legales en vigor.

Corresponderá a la Dirección de la Empresa la creación y supresión de líneas y servicios, determinación de trayectos, fijación de tiempos, asignación de vehículos, movilidad y distribución del personal en la forma legal o reglamentariamente prevista, así como la aplicación de las medidas disciplinarias en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

Los representantes de los trabajadores del Centro o Centros afectados serán informados y oídos previamente en la implantación o revisión de sistemas de Organización del Trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias así como en la fijación de tiempos de recorrido.

Dentro del principio de organización del trabajo, la Empresa velará por la promoción y formación profesional de los trabajadores.

#### Artículo 9. Tiempos efectivos y de presencia.

En general y en relación a tiempos de trabajo efectivo y de presencia (o espera), tanto empresa como trabajadores se atenderán a lo dispuesto en el R. Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, modificado por el Real Decreto 902/2007, de 6 de julio, y demás legislación concordante.

Se considerará tiempo de trabajo efectivo, para el personal de conducción y auxiliares en ruta, aquel en que el trabajador



se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, el tiempo invertido en la carga y descarga de equipajes, el tiempo que invierta en reparar las averías en ruta cuando la reparación la efectúa el propio conductor o cuando colabore con el mecánico; el tiempo pactado para un trayecto que se efectúe «de viajero», siempre que se le ordene por un superior realizarlo en tales circunstancias y el tiempo que los conductores invierten en efectuar la somera limpieza interior del vehículo.

Se considerará tiempo de presencia, para el personal de conducción y auxiliares en ruta, aquel en que el trabajador se encuentre a disposición del empresario, sin realizar actividad conceptuada de trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías y comidas en ruta, así como el tiempo que en el artículo siguiente, apartado e), control de billetes, se permanece en el vehículo para expender y controlar o picar billetes de viajeros.

Se entenderá que los conductores se hallan en tiempo de presencia a disposición del empresario siempre que entre la finalización oficial de un trayecto y el inicio oficial del siguiente, medie un tiempo igual o inferior a 65 minutos entre trayectos superiores a 40 km o 60 minutos entre trayectos inferiores a 40 km, o bien, cuando excediendo de tales períodos de tiempo, un superior les ordene tal circunstancia.

Al conductor que realice un servicio discrecional (excursión), y mientras realiza éste, ante la imposibilidad de controlar y determinar el efectivo tiempo de presencia a disposición del empresario, se acuerda abonar el cincuenta por ciento del tiempo que resulte de considerar que se halla en tiempo de presencia cuando:

- a) No se consideren tiempo de trabajo efectivo.
- b) No sean tiempos de comidas, cenas o desayunos (máximo dos horas).
- c) No sean tiempo de descanso entre jornadas.
- d) No sean tiempo de descanso obligatorio para no conducir de manera ininterrumpida más de cuatro horas y media según la legislación vigente.

A partir de la firma de este Convenio y con el fin de agilizar la asignación de servicios, se entregarán a los representantes de los trabajadores los turnos de trabajo donde constarán: el horario de inicio y la hora de finalización de cada servicio según las tablas de tiempos pactadas, el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo de presencia que se computa según las tablas de tiempo pactadas y lo dispuesto en este Convenio.

Diariamente se publicará una hoja de servicios donde se recogerán todos los

turnos asignados a los conductores, vehículos que utilizarán, así como los descansos, personal de baja, etc.

## **Capítulo V. Condiciones económicas**

### **Artículo 10. Retribuciones.**

Las condiciones económicas que regirán durante la vigencia del presente Convenio, serán las que se detallan a continuación, con la advertencia de que los productores contratados para jornada laboral inferior a la normal, recibirán la parte proporcional que les corresponda:

A) Sueldo o salario base: El sueldo o salario base de cada categoría será el que figura en la tabla salarial anexa a este Convenio.

B) Aumentos por antigüedad: El personal de plantilla en la empresa percibirá aumentos por año de servicio, consistentes en dos bienios de 5% cada uno de ellos, un trienio del 5% y seis quinquenios del 5% cada uno de ellos, calculados en todos los casos sobre los sueldos o salarios base vigentes.

C) Asignación de puesto de trabajo: La asignación de puesto de trabajo consistirá en una cantidad global mensual, fijándose su importe para cada categoría profesional en la tabla salarial anexa.

El importe de la asignación de puesto de trabajo ha sido estudiado como promedio de devengo por jornada de trabajo.

Por tanto, de su cuantía mensual se deducirá la parte proporcional que corresponda a la jornada laboral en que el trabajador no asista al trabajo ni preste servicio. No obstante, como únicas excepciones, no se deducirá parte proporcional alguna de la asignación de puesto de trabajo, a los representantes del personal que en horas laborables se vean obligados a ausentarse de su centro de trabajo para asistir a las reuniones legales, debidamente convocadas y, con carácter general, a todos los trabajadores durante su período de vacaciones y en las situaciones de licencias retribuidas.

La asignación de puesto de trabajo es una cantidad global en la que se hallan incluidas:

a) Las compensaciones que pudieren exigirse por cobranza, quebranto de moneda, correo, preparación de billeteaje y liquidación de recaudación.

b) Un suplemento por realizar la doble función de cobrador y conductor, es decir por Conductor-Perceptor, cuando ejerce simultáneamente ambas funciones.

c) Compensación por toma y deja del servicio, cuando proceda.



d) Un máximo de seis horas de presencia en cómputo semanal de jornada, o bien doce horas de presencia en cómputo bisemanal de jornada, en aquellas líneas y servicios en las que proceda el abono de este concepto, cuando concurren determinadas circunstancias con arreglo a lo dispuesto en este Convenio y en el Real Decreto 1561/95 y legislación concordante.

e) El tiempo que invierta el conductor en el repostado del vehículo.

f) Somera limpieza del vehículo.

Al objeto de evitar dudas e interpretaciones erróneas, se considera necesario puntualizar que la asignación de puesto de trabajo de productores en aquellas líneas o servicios en los que pueden producirse el devengo de horas de presencia, de toma y deje del servicio, o de todos los conceptos a la vez, así como el suplemento por desarrollar la función de conductor receptor, la asignación ha sido estudiada y calculada incluyendo en su importe dichos conceptos en cómputo anual ponderado, por lo que cualquier cuestión que pudiere suscitarse al respecto, deberá ser substanciada y resuelta, previo un cómputo anual comparativo entre las sumas de las cantidades percibidas por asignación de puesto de trabajo en doce meses consecutivos, y el importe de la suma de todos los conceptos que configuran el puesto de trabajo que en el mismo período hubiese acreditado el trabajador.

A los propios efectos se hace constar que el haber ordenado en forma de cantidad única la asignación de puesto de trabajo, agrupando en una sola cifra todos los conceptos y devengos mencionados en los párrafos anteriores, lo ha sido con el deseo de proporcionar una mayor simplificación del recibo de salarios, bien entendido que tal agrupación de conceptos y devengos en ningún caso podrá desvirtuar el carácter y naturaleza de cada uno de ellos, y toda vez que los mismos se hallan incluidos y comprendidos en el importe de la asignación de puesto de trabajo, el pago de esta asignación surtirá plenos efectos liberatorios, en cuanto a todos y cada uno de los repetidos conceptos y devengos.

A los productores que no devenguen los anteriores conceptos y devengos, se entiende que la asignación de puesto de trabajo es una gratificación de la empresa para compensar posibles desajustes remuneratorios.

D) Gratificaciones extraordinarias: Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y Verano se abonarán respectivamente los días 21 de diciembre y 16 de julio en cuantía de 591,86 €, las gratificaciones extraordinarias de beneficios y Otoño se abonarán respectivamente los días 14 de marzo y conjuntamente con la remuneración correspondiente al mes de septiembre en cuantía de 591,86 €, cada una de ellas.

Las citadas gratificaciones se abonarán a cada productor, sea cual fuere su remuneración, antigüedad en la Empresa, categoría profesional y modalidad de



su trabajo. Se exceptúa: el personal que hubiere faltado al trabajo injustificadamente, el personal en situación de excedencia así como el personal en IT, en todos estos supuestos se abonará la parte proporcional correspondiente .

E) Control de billetes e incentivo a los conductores perceptores: los conductores perceptores de vehículos de viajeros, antes de la salida de cada servicio que vayan a efectuar, asumen la obligación de permanecer en el vehículo con la antelación de 15 minutos, (o el tiempo inferior que exista entre servicio y servicio) a fin de expender billetes durante ese tiempo (si en el lugar no existe taquilla para expenderlo), así como controlar o picar billetes a los viajeros. Si en el lugar existe taquilla para expender billetes, los conductores perceptores, tan solo expenderán billetes durante los dos minutos anteriores a la salida del servicio, exceptuando los de cercanía, si hubiere plazas disponibles para la venta.

El incumplimiento de la obligación de permanencia en el vehículo, conllevará la pérdida del abono del tiempo de presencia correspondiente a todos los efectos, sin perjuicio de la consiguiente sanción disciplinaria.

No obstante lo anterior, con el fin de incentivar a los conductores perceptores la expedición de billetes con máquina expendedora o sin ella, se abonará un incentivo que consistirá en percibir el conductor perceptor, el día que expenda billetes, las siguientes cantidades:

- Por los primeros 20 billetes expendidos no percibirá cantidad alguna.
- De 21 a 40 billetes percibirá 0,08 € por cada billete.
- De 41 a 60 billetes percibirá 0,07 € por cada billete.
- De 61 a 70 billetes percibirá 0,05 € por cada billete.
- Por cada 10 billetes expendidos que excedan de 70 al día percibirá 0,03 € por cada grupo de 10 billetes.

El número de billetes expendidos al día, expuestos en la escala anterior, será la media de billetes diarios expendidos durante el mes natural de que se trate.

En el cuarto año de vigencia, el precio será revisado en función del incremento global del Convenio.

F) Plus de Transporte: Para suplir gastos de desplazamiento al centro o lugar de trabajo habitual (se excluyen los desplazamientos y traslados) y/o al lugar de toma y deje del servicio por parte de conductores perceptores, los trabajadores percibirán, con arreglo a la categoría profesional que ostenten y lugar de trabajo donde la desempeñen, las siguientes cantidades dinerarias por día festivamente



trabajado:

Todas las categorías profesionales del grupo cuarto taller especificado en el artículo 7 de este Convenio y que desempeñen su trabajo en el centro de taller de Peguerillas, la cantidad de 3 euros con 2 céntimos de euro.

Los que ostenten la categoría profesional de Conductor Perceptor (dentro del grupo 3 personal de movimiento) y la desempeñen en cualquier centro de trabajo afecto a este Convenio, la cantidad de 1 euro con 39 céntimos.

El resto de personal afecto a este Convenio la cantidad de 0,81 céntimos de euro.

Estas cantidades dinerarias, dado su carácter compensatorio, figuraran en el recibo salarial en la parte no cotizable a la Seguridad Social, y no computará ni será tenida en cuenta para cualquier otro cálculo o abono dinerario.

G) Plus de Convenio: Todas las categorías profesionales percibirán la cantidad de 75,53 € mensuales en concepto de Plus de Convenio.

#### **Artículo 11. Precio de horas de presencia.**

Las horas de presencia semanales o bisemanales que corresponda abonar por exceder de las pactadas en el subapartado d) del apartado C) del artículo anterior, una vez completada la jornada ordinaria de trabajo efectivo (40 horas en cómputo semanal y 80 horas en cómputo bisemanal), las partes acuerdan que el valor de la hora de presencia será de 6,10 € cada una.

#### **Artículo 12. Plus de Nocturnidad.**

El personal de movimiento que trabaje entre las 22 horas de un día y las 6 horas del día siguiente, salvo que el trabajo sea nocturno por propia naturaleza, percibirá un suplemento de trabajo nocturno equivalente al 30% del salario base más antigüedad, percibiendo la parte proporcional correspondiente a las horas nocturnas trabajadas si no efectuare trabajo durante todo el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas.

Este plus podrá ser compensado con tiempo de descanso, previo acuerdo entre empresa y trabajador afectado.

#### **Artículo 13. Dietas.**

Dieta es una retribución de carácter irregular que devengará el productor cuando por orden de la empresa el trabajador tenga que ir a población o lugar distinto de aquel en que habitualmente presta sus servicios o donde radica el centro de trabajo, para efectuar tareas o realizar funciones que le son propias y de modo tal que el productor no pueda realizar sus comidas principales ni pernoctar en su



domicilio o residencia ordinaria diariamente, cuya situación mientras dura le da derecho a percibir de la empresa las dietas o compensaciones económicas que estén establecidas.

En caso de que la empresa facilite habitación o comida al trabajador, éste no percibirá cantidad alguna por estos conceptos.

En todo caso, los Conductores-Perceptores que finalicen los servicios diarios encomendados, regresando a su población después de las veintidós treinta horas según horario oficial de finalización del servicio, tendrán derecho a percibir la parte de dieta correspondiente a la cena.

A la finalización del servicio diario, los conductores perceptores, deberán realizar la somera limpieza interior del vehículo, así como el resto de operaciones necesarias para que el vehículo se encuentre en perfecto estado operativo para el inicio de la siguiente jornada o turno.

El importe de la dieta completa será igual para todas las categorías profesionales, y se pacta en las siguientes cuantías:

a) A todos los servicios regulares y talleres:

El importe será de 28,63 €, distribuidos en 10,02 € para el almuerzo, otros 10,02 € para la cena y 8,60 € para alojamiento y desayuno.

b) Servicios discrecionales provinciales y comarcales:

El importe será de 37,62 €, distribuidos en 13,17 € para el almuerzo, otros 13,17 € para la cena y 11,29 € para alojamiento y desayuno.

c) Servicios discrecionales nacionales y paso a Portugal:

El importe será de 41,96 €, distribuidos en 14,68 € para almuerzo, otros 14,68 € para la cena y 12,60 € para alojamiento y desayuno.

d) Servicios discrecionales internacionales (excepto Portugal):

El importe será 77,20 €, distribuidos en 27,01 € para el almuerzo, otros 27,01 € para la cena y 23,18 € para alojamiento y desayuno.

#### **Artículo 14. Pago de haberes.**

El pago de haberes o sueldos y salarios será mensual, dentro de los ocho primeros días del mes siguiente a su devengo, y tal pago se efectuará, bien a través del Banco que designe la empresa, bien por medio de cheques bancarios.

El modelo de recibo de salarios será el oficialmente aprobado con carácter



general.

## Capítulo VI. Descansos y festivos

### Artículo 15. Festivos y descansos.

Los trabajadores a los que afecta este Convenio Colectivo tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo, a excepción del personal exceptuado que luego se dirá, quienes tendrán su descanso semanal dentro de los 7 días de la semana.

Sin perjuicio de lo anterior, el personal de movimiento disfrutará su descanso semanal computado cada dos semanas: una semana descansará sólo un día y a la siguiente dos días, o a la inversa.

El personal de taller y el personal de oficinas tendrán su descanso semanal en la forma que se determina en el artículo siguiente, al hablar de la jornada laboral.

Tendrán la consideración de días festivos, a efectos laborales, las declaradas festividades nacionales, autonómicas y locales, publicadas en los Boletines Oficiales correspondientes.

Quedan exceptuados del descanso semanal en sábado y domingo, así como del descanso en días de fiesta, los productores afectos a los siguientes servicios:

- Personal de movimiento.
- Personal de talleres necesario.
- Cualquier otro relacionado con las actividades anteriores que por índole de su función sea necesario.

Las anteriores excepciones se entenderán siempre hechas con la máxima restricción que permitan las necesidades del servicio.

Los trabajadores exceptuados que hayan de trabajar en su descanso semanal gozarán del descanso compensatorio, dentro de los 7 días siguientes, comenzando a contar por el propio día de descanso semanal, y si en algún caso, imputable a la empresa, no pudieran disfrutar del descanso pendiente, el trabajador podrá optar por descansar otro día que acuerde con la empresa, o por percibir, además del salario base y antigüedad pertenecientes a ese día, el importe dinerario correspondiente a las horas efectivamente trabajadas, con un mínimo de 8 horas.

Estos supuestos deberán darse con la máxima restricción que permita las necesidades del servicio.



Los descansos de los conductores y conductores perceptores correspondientes a los meses de octubre a mayo, se incrementarán en dos días mensuales de descanso, como consecuencia de distribuir y compensar las 14 festividades y dos días de reducción de jornada; quedando un día de libre disposición acordándose la fecha de disfrute entre Empresa y trabajador. Si en algún caso, imputable a la empresa o por necesidades del servicio, no pudieran disfrutar el correspondiente festivo compensatorio en el periodo señalado, el trabajador podrá optar por descansar otro día que acuerde con la Empresa o percibir la retribución de la misma forma que se utiliza para el abono del descanso no disfrutado.

Cada festivo supondrá una reducción de 6,27 horas de trabajo efectivo sobre la jornada ordinaria de trabajo.

Al menos cinco días antes de finalizar cada mes natural, la empresa publicará en el tablón de anuncios los cuadrantes de previsión de descansos semanales de Conductores-Perceptores para el mes natural siguiente. En tales cuadrantes se indicarán también los turnos de trabajo a realizar por aquellos Conductores-Perceptores que efectúen trabajo a turnos en servicios de cercanías.

## **Capítulo VII. Jornada de trabajo**

### **Artículo 16. Jornada de trabajo.**

La jornada laboral para el personal al que afecta este Convenio será de 1.802 horas anuales de trabajo efectivo; así pues, el descanso que se conceda para bocadillo, en su caso, no tendrá consideración de jornada de trabajo.

Esta jornada laboral anual no implicará modificación de la distribución de la jornada en cómputo de 40 horas semanales o de 80 horas en cómputo bisemanal de trabajo efectivo.

No obstante lo anterior, si durante la vigencia de este Convenio por imperativo legal, por norma comunitaria o por acuerdo nacional entre CEOE y los sindicatos nacionales de UGT y CC.OO. se modificara la jornada laboral anual para el sector de transporte de viajeros por carretera, tal modificación sería de aplicación en este Convenio.

Respecto a jornada se ha de concretar:

A) Para el personal de garaje, taller, oficinas y demás productores que prestan sus servicios en un centro de trabajo fijo, debe entenderse que la jornada de trabajo se inicia en el momento que para empezar conste en el cuadro horario correspondiente y que la jornada concluye al término de dicho horario, estando obligados a desempeñar sus respectivas funciones sin más interrupciones que las precisas para atender sus necesidades fisiológicas, con la salvedad dicha del descanso para bocadillo, no estando permitido dentro del horario de trabajo



realizar cambio de indumentaria ni preparativos de aseo.

B) Personal oficinas generales de Huelva: La distribución de la jornada se pactará entre el representante sindical del personal de dichas oficinas y la dirección de la empresa, en forma análoga a los años anteriores, teniendo en cuenta los días puentes a efectuar en cada año y los días de jornada intensiva en la temporada estival y viernes de todo el año.

C) Personal de Almacén y Taller: La distribución de la jornada se pactará ente la Empresa y los representantes de los trabajadores para cada año.

D) Al personal de Movimiento se distribuirá la jornada en 40 horas de trabajo efectivo en cómputo semanal u 80 horas de trabajo efectivo en cómputo bisemanal.

Entre jornada y jornada el personal de movimiento disfrutará del descanso mínimo ininterrumpido que la legislación vigente determine, pudiéndose computar el descanso en períodos de hasta cuatro semanas.

Todos los productores, con excepción del personal al que afecta la compensación de festivos y de reducción de jornada prevista en el artículo 15, dispondrán de las 14 festividades anuales así como tres días de reducción de jornada.

### **Artículo 17. Horario de comida.**

El personal de movimiento que tenga un horario fijo de realización de servicios, ya sean de carácter mensual, quincenal o semanal superior al diario, dispondrá como mínimo de hora y media diarias de descanso para efectuar la comida del mediodía, y el que realice servicio de carácter diario, dispondrá al menos de dos horas de descanso para el mismo menester.

Dicho tiempo de descanso se entiende que estará comprendido entre la llegada del servicio y la salida oficial del siguiente que a cada cual se le encomiende.

El período de tiempo para efectuar la comida del mediodía estará comprendido entre las once treinta minutos y las dieciséis horas y treinta minutos, con la observación siguiente: dado que el tiempo para efectuar la comida estará comprendido entre las 11,30 y las 16,30 horas, la empresa no podrá conceder tiempo para efectuar la comida después de las 14,30 horas (cuando se deba conceder dos horas para comer) o bien de las quince horas (cuando se deban conceder una hora y treinta minutos para comer).

La Empresa concederá una compensación dineraria de 7,90 € al productor que no disfrute el período de tiempo para efectuar la comida del mediodía (hora y media o bien dos horas, según los casos) que se ha pactado anteriormente, siempre que al tiempo concedido para comer le falten más de cinco minutos para completar el

período de descanso pactado para efectuar la comida del mediodía.

El período de tiempo para efectuar la cena estará comprendido entre las veintiuna horas y treinta minutos (21,30 horas) y las veinticuatro (24,00 horas), disponiendo al menos de una hora para tal menester.

## **Capítulo VIII. Horas extraordinarias**

### **Artículo 18. Horas extraordinarias.**

El trabajo en horas extraordinarias será acordado por la empresa, correspondiendo la aceptación de las mismas al personal. No obstante, el personal del movimiento se obliga a la prestación máxima de 2 horas extraordinarias semanales en caso de necesidad organizativa de la empresa y siempre que en la semana anterior no haya superado las 40 horas de trabajo efectivo.

Será también obligatoria la ejecución de trabajo en horas extraordinarias cuando se trate de atender necesidades urgentes o inaplazables, siempre que no implique vulneración a la legislación vigente.

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de 40 horas semanales o de 9 diarias de trabajo efectivo en cómputo semanal de jornada y de 80 horas bisemanales o de 9 diarias de trabajo efectivo en cómputo bisemanal de jornada.

Dada la naturaleza del trabajo que se realiza en esta empresa, las horas extraordinarias que se efectúen podrán tener carácter de estructurales, si así lo autorizare la legislación vigente en cada momento.

### **Artículo 19. Retribución de horas extraordinarias.**

Las horas extraordinarias realizadas se abonarán monetariamente o compensarán en tiempo de descanso a voluntad del trabajador, a excepción de que en un mismo centro de trabajo más de un 10% de productores optare por la misma elección, en cuyo caso habrá de producirse pacto entre la empresa y trabajadores afectados.

Las partes contratantes, para evitar enojosas diferencias en las retribuciones de las horas extraordinarias y simplificar los cálculos de nóminas, convienen expresamente en fijar para todo el personal afectado por este Convenio el módulo de cálculo del precio de cada hora extraordinaria, llegándose al acuerdo de que el precio de cada hora extraordinaria en el año 2008 será de 9,00 €, para todas las categorías profesionales, sin tener que incrementarse el citado precio por la «antigüedad » en la empresa del productor ni por algún otro concepto.



## Capítulo IX. Vacaciones y licencias retribuidas

### Artículo 20. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente Convenio colectivo disfrutará de 30 días de vacaciones anuales, entendiéndose estos días como naturales y retribuidos en función del salario base, asignación de puesto de trabajo, plus convenio y antigüedad.

Previo acuerdo entre empresa y trabajador afectado, se podrá compensar con días de vacaciones la totalidad de descansos compensatorios, por descansos entre jornadas y/o por descansos semanales no disfrutados, en las condiciones que regula el Real Decreto 1561/1995 y demás legislación vigente.

Al objeto de elaborar el calendario de vacaciones, antes del día 1.º de octubre de cada año, los representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo comunicarán a la Jefatura de personal de la empresa la fecha de disfrute de las vacaciones anuales en el año venidero. La empresa, durante el mes de Octubre de cada año, elaborará y publicará el calendario de vacaciones del año natural venidero, comprendiendo dicho calendario todos los días del año, armonizando las fechas de solicitud con las necesidades del trabajo y otorgando preferencia a las solicitudes de los trabajadores con mayor antigüedad en la empresa.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, se podrá interrumpir el cuadrante de vacaciones, siempre y cuando en el centro de trabajo al que pertenezca cada uno de ellos, se supere el 5% de absentismo.

En los casos, en que el período de vacaciones fijado coincida con una baja por accidente de trabajo, o enfermedad que requiera hospitalización con intervención quirúrgica, dichas vacaciones podrán disfrutarse dentro del año natural de devengo y como máximo en el transcurso de éste. La fecha de disfrute de dicho período será fijada en cada caso por la Empresa.

### Artículo 21. Licencias retribuidas.

Todos los productores a que afecta este Convenio tendrán derecho a disfrutar licencias con sueldos, previo aviso y justificación, en los casos y extensión que a continuación se señalan:

- Por matrimonio: 15 días naturales.
- Por alumbramiento de esposa, por muerte y por enfermedad que requiera hospitalización, del cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos, hermanos, y familiares políticos del mismo grado: tres días naturales, que se aumentarán en un día más cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.



- Por muerte de tíos carnales: 1 día natural.
- Por necesidad de atender personalmente un deber inexcusable de carácter público o asuntos propios que no admitan demora: el tiempo indispensable.
- Por bodas de hijos, hermanos o padres: 1 día natural.
- Por exámenes: El tiempo indispensable para tomar parte en las respectivas convocatorias, debiendo justificarse por parte del personal el haber tomado parte en las respectivas pruebas.

## Capítulo X. Protección al empleo

### Artículo 22. Retirada del permiso de conducir.

Los productores que como consecuencia de hecho relacionado con su actuación profesional en la empresa, o con motivo de circular conduciendo el turismo de su propiedad, se vieren privados de su permiso de conducir, esta sola circunstancia no determinará su despido por causa de ineptitud, siempre que la privación del permiso de conducir sea la primera vez que se produzca conduciendo el turismo particular (se exceptúa el conocido accidente laboral «in itinere»), o bien sea la segunda vez, en cinco años naturales consecutivos, conduciendo vehículos de la empresa o particular «in itinere», y no exceda por tiempo de 24 meses, para los conductores que lleven más de tres años al servicio de la empresa, y de 6 meses para los conductores con antigüedad inferior a tres años en la empresa.

En estos casos, durante el período de suspensión del permiso de conducir, el interesado disfrutará su periodo vacacional anual, si aún no lo hubiere disfrutado, o bien será acoplado por la empresa a otro puesto de trabajo, preferentemente a talleres o cobranza, y la retribución que percibirá será el sueldo base y antigüedad que le corresponda, más la asignación de puesto de trabajo fijada al conductor en la tabla salarial anexa.

Si por causa imputable a la empresa los Conductores- Preceptores fueran sancionados en su quehacer habitual con pérdida de puntos en su carnet de conducir, la empresa asumirá el coste del curso necesario para la recuperación de los puntos perdidos, siendo elección de la empresa la determinación de la entidad que imparta el curso.

Quedan exceptuados de los beneficios recogidos en los párrafos anteriores los productores, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, que se vieren privados de su permiso de conducir por hecho relacionado con la comisión de falta laboral muy grave, por ejemplo: haber ingerido bebidas alcohólicas o sustancias psicotrópicas.

### **Artículo 23. Contratos de trabajo de duración determinada.**

Dado que la empresa puede celebrar contratos de los permitidos en el art. 15.1.º a) del Estatuto de los trabajadores, para realización de obra o servicio determinado, a continuación se identifican los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza:

- Para conducir vehículos de viajeros que realicen transporte escolar, de estudiantes o de productores.
- Para conducir vehículos de viajeros que realicen servicios discrecionales.
- Para conducir vehículos de viajeros que realicen servicios regulares de corta distancia (inferiores a 50 km).

En el contrato que se formalice se hará constar que el trabajador contratado podrá completar de forma excepcional la jornada laboral con la ejecución subsidiaria de otras tareas de su mismo cometido, aunque no figuren entre las obras y servicios previstos anteriormente.

En el supuesto de que se contrate la realización de más de una de las tareas descritas anteriormente, la duración del contrato no será superior a tres años, salvo concesión administrativa de mayor duración.

## **Capítulo XI. Mejoras de carácter social**

### **Artículo 24. Premio de jubilación.**

La empresa gratificará con 23,87 € por cada año de servicio a todo el personal que obtenga la jubilación habiendo estado al servicio de la misma un mínimo de 10 años ininterrumpidos.

Esta gratificación se dará a todo empleado, cualquiera que sea su categoría, que se jubile al cumplir la edad de 65 años o inferior y perderá el derecho a percibirla si, cumplidos los 65 años, permaneciere al servicio de la empresa durante dos meses más.

### **Artículo 25. Ayuda económica por matrimonio.**

Los productores que estando en servicio activo contrajeran matrimonio o uniones de hecho legalmente constituidas, percibirán de la empresa, previa la presentación del Libro de Familia, una cantidad a tanto alzado de 62,27 € por tal concepto.

### **Artículo 26. Ayuda económica por natalidad.**



Los productores que vieren incrementada su situación familiar por el nacimiento de hijos, percibirán de la empresa una cantidad a tanto alzado de 31,00 € por cada hijo, previa la presentación del Libro de Familia.

### **Artículo 27. Ayudas económicas por enfermedad y accidente de trabajo.**

A) Cuando algún productor se halle en Incapacidad Temporal, tal como se haya regulada en la legislación de Seguridad Social, la empresa abonará al productor enfermo, en concepto de mejora voluntaria de la Seguridad Social, el importe dinerario necesario hasta alcanzar la mitad de la diferencia entre la cantidad que reciban por indemnización legal por situación de incapacidad temporal y el sueldo base más antigüedad más asignación puesto de trabajo que le corresponda, cuando la suma de estos conceptos, sea una cantidad superior a la indemnización legal, como es obvio.

Esta ayuda económica por enfermedad se otorgará a partir de los 30 días de la baja y durante un período máximo de 11 meses, prorrogables por otros 6 meses más.

Cuando el trabajador quede hospitalizado, y mientras permanezca en baja a causa de la enfermedad por la que fue hospitalizado, la empresa abonará a tal productor, en concepto de mejora voluntaria de la Seguridad Social, el importe dinerario necesario hasta alcanzar la diferencia entre la indemnización legal que perciba de la Seg. Social y el sueldo base, antigüedad y asignación de puesto de trabajo que percibía el productor hospitalizado, cuando la suma de estos conceptos sea una cantidad superior a la indemnización legal, como es obvio. Tal ayuda económica se otorgará desde el día de la hospitalización y por un período que, sumado al que hubiese recibido en virtud de lo dispuesto en los párrafos anteriores, en su caso, no supere los 12 meses.

B) Cuando algún productor sea dado de baja en el trabajo, a consecuencia de accidente laboral acaecido en el centro de trabajo (se exceptúan las llamadas «recaídas») sea o no hospitalizado, la empresa abonará al productor accidentado en concepto de mejora voluntaria de la Seguridad Social, el importe dinerario necesario hasta alcanzar la diferencia entre la indemnización legal que perciba de la Seguridad Social y el sueldo base, antigüedad y la asignación de puesto de trabajo que perciba el trabajador accidentado, cuando la suma de estos conceptos sea superior a la indemnización legal, como es obvio. Esta ayuda económica por accidente de trabajo se otorgará a partir del accidente, y durante un período máximo de doce meses, prorrogables por seis más.

C) Para el cobro de las ayudas que se conceden en los párrafos anteriores, se exigirá que el productor haya avisado a la empresa la imposibilidad de prestar servicios con la máxima antelación posible, dentro de las circunstancias del caso, que estimará la dirección, para que pueda ser sustituido en su servicio, y que



cumpla los demás deberes o requisitos que le exige la legislación vigente.

D) Si se comprobase que la dolencia ha sido simulada o que, aún siendo cierta, se ha prolongado maliciosamente el tiempo de «baja», o que durante la misma el productor ha realizado cualquier actividad por cuenta propia o ajena, la empresa exigirá el reintegro de la totalidad de la ayuda por enfermedad o accidente percibida y además perderá definitivamente el derecho a cobrar cualquiera de las ayudas estipuladas en el presente artículo. Todo ello sin perjuicio de la sanción laboral que proceda. En el supuesto de que estando un productor de baja trabajase con ánimo de lucro por cuenta propia o ajena, la sanción que se impondrá será de despido.

Con el fin de reducir el índice de absentismo, la Empresa aportará una bolsa con un importe mínimo de 4.000 €, siempre y cuando se consiga reducir un 10% el número de jornadas perdidas.

Si el ahorro de coste que esta reducción de jornadas perdidas supone para la Empresa, superara los 4.000,00 €, este ahorro incrementará la bolsa inicial.

Dicha bolsa se repartirá entre todos aquellos trabajadores que no registraran ningún período de IT durante el ejercicio.

#### **Artículo 28. Ayuda por fallecimiento.**

La empresa quedará obligada a concertar por su cuenta un seguro de grupo, con la entidad aseguradora que desee, a fin de asegurar a todo el personal a que afecta este Convenio la cantidad de 6.000 €, en los supuestos que luego se dirán, con sometimiento a la Ley de contrato de seguro 50/80, de 8 de octubre (BOE del 17).

Los supuestos en que percibirán estas cantidades son los siguientes:

- a) En caso de fallecimiento antes de la edad voluntaria o mínima de jubilación. Se exceptúa la muerte producida por suicidio y el supuesto de que el fallecimiento del asegurado o el accidente que originó su muerte sea causado por su único beneficiario.
- b) En caso de invalidez absoluta y permanente provocada por accidente o enfermedad, originados independientemente de la voluntad del asegurado, determinante de la total ineptitud de éste para el mantenimiento permanente de cualquier relación laboral o actividad profesional, antes de haber cumplido la edad voluntaria o mínima de jubilación, quedando anulada la póliza de seguro para el interesado.
- c) En caso de que el fallecimiento del asegurado sea por consecuencia de un accidente, los beneficiarios percibirán el doble de la cantidad asegurada.





No obstante, quedarán excluidos los siguientes riesgos:

1. Los siniestros causados voluntariamente por el asegurado.
2. Los accidentes o enfermedades que sobrevengan por embriaguez o uso de estupefacientes no prescritos médicamente.
3. Las consecuencias de un acto de imprudencia temeraria o negligencia grave del asegurado, declarado así judicialmente, así como los derivados de la participación de éste en actos delictivos, duelos o riñas, siempre que en este último caso, no hubiere actuado en legítima defensa o en tentativa de salvamento de personas o bienes.
4. Las consecuencias de guerras u operaciones de carácter similar o derivadas de hechos de carácter político o social.
5. Los accidentes causados por temblor de tierra, erupción volcánica, inundación y otros fenómenos sísmicos o meteorológicos de carácter extraordinario.
6. Las consecuencias de la reacción o radiación nuclear o contaminación radioactiva.

Para obtener la indemnización que corresponda, el interesado o sus beneficiarios vendrán obligados a aportar la documentación que exigiere la Compañía de Seguros.

#### **Artículo 29. Uniformidad.**

El personal de movimiento, afecto a los servicios de viajeros, tendrá derecho a las siguientes prendas de uniforme:

- a) Los conductores perceptores y conductores: Un uniforme de invierno cada dos temporadas, (compuesto de dos pantalones, corbata y tres camisas); un uniforme de verano cada dos temporadas (compuesto de dos pantalones y tres camisas); un chaleco sin mangas cada dos años; un anorak cada 3 años.
- b) Al personal de inspección se le facilitará una prenda de abrigo adecuada, con duración de tres temporadas.
- c) A los mozos se les facilitará un uniforme cada temporada, compuesto de pantalón y camisa.
- d) Al personal de información, taquilleros, factores y administradores, se les proveerá de la uniformidad adecuada que decida la dirección de la empresa de acuerdo con los interesados.
- e) A los lavacoques se les facilitará dos monos y un par de botas de agua cada





año.

Por otra parte, al personal de taller se les proveerá de dos monos y un par de calzado de seguridad cada año, y al engrasador se le facilitará además un par de botas cada año.

Todo el personal que disponga de la uniformidad adecuada y se halle de servicio, tendrá la obligación de hallarse perfectamente uniformado y seguir las directrices respecto al cambio de temporada; que será temporada de verano, del 1 de junio al 30 de septiembre, el resto del año, temporada de invierno.

## **Capítulo XII. Derechos sindicales**

### **Artículo 30. Pago de cuotas sindicales.**

La empresa detraerá de la nómina o recibo de salarios mensuales de cada productor afiliado a una central sindical el importe de la cuota mensual que tal productor deba abonar a la central sindical respectiva, siempre que se cumplan los requisitos siguientes:

1. Que el productor interesado formule por escrito a la empresa su petición de que se le detraiga de su recibo salarial o nómina mensual la cantidad dineraria que, como cuota mensual, comunique a la empresa la central sindical que dicho productor designe. Esta petición escrita del productor no será preciso que se renueve anualmente, ya que solamente podrá ser revocada por otra solicitud escrita, en la que claramente se exprese su deseo de revocación.
2. Que por las centrales sindicales interesadas se comunique por escrito a la empresa la cuota mensual que hay que detraer a cada productor que lo solicite, el número de cuenta corriente y Banco donde desee se ingresen las cantidades retenidas por la empresa, o bien productor de la empresa al que faculden para hacerse cargo mensualmente de las cantidades dinerarias retenidas.

### **Artículo 31. Libertad sindical.**

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de la empresa.

En cada centro de trabajo existirá un tablón de anuncios en el que los representantes de los trabajadores podrán insertar comunicaciones.

### **Artículo 32. Funciones de los Delegados de Personal.**

La empresa reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:





Ser informado anualmente sobre el balance, cuenta de resultados y memoria de la empresa.

Ser informado con carácter previo a su ejecución sobre la reestructuración de la plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado de instalaciones empresariales y planes de formación profesional en la empresa.

Ser informado sobre la absorción o fusión de la empresa cuando ello suponga incidencias que afecten al volumen de empleo.

Ser informado sobre el modelo o modelos del contrato de trabajo que se utilicen habitualmente en la empresa.

Ser informado previamente sobre las sanciones por faltas muy graves y de los despidos a efectuar.

Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

### **Artículo 33. Sigilo profesional.**

Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, así como los delegados de personal están obligados a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias sobre las que la Dirección de la empresa señale expresa mente el carácter reservado, y ello aun después de dejar de ser representante del personal.

### **Artículo 34. Protección de los representantes de los trabajadores.**

Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal en centro de trabajo podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los tres años siguiente a su cese, dimisión o revocación, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos el interesado y los representantes del centro de trabajo.

### **Artículo 35. Acumulación de crédito sindical.**

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal afiliados a una misma Central Sindical podrán acumular mensualmente el total del crédito de horas de que dispongan en conjunto en uno o varios miembros del Comité o





Delegado de su centro de trabajo afiliados a su misma Central Sindical, previa aquiescencia de la Empresa.

### **Capítulo XIII. Régimen disciplinario**

#### **Artículo 36. Faltas.**

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

La dirección de la empresa tiene la facultad de sancionar las conductas laboralmente ilícitas de los trabajadores.

Las relaciones que en los artículos siguientes se consignan no tienen carácter limitativo, sino puramente enunciativo.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

#### **Artículo 37. Faltas leves.**

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos, siempre que no afecte a los servicios regulares de transporte de viajeros por carretera, ya que si afectaren en su puntualidad en más de 5 minutos, se considerará como leve una sola falta de puntualidad en el mes, calificándose la siguiente como grave.

2. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes siempre que no afecten a los servicios regulares de transporte de viajeros por carretera, si afectare la falta será grave.

3. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

4. El abandono del trabajo dentro de la jornada por breve tiempo si no causare deficiencias en el servicio encomendado.

En caso contrario se considerará grave.

5. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen la imagen de la empresa.



6. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
7. La no utilización de la uniformidad de la empresa.
8. El retraso de uno a dos días en la entrega de la liquidación diaria, después de las 48 horas concedidas para liquidar.
9. No acudir a las citas médicas que para seguimiento de la enfermedad (en situación de IT y Accidente de Trabajo) que establezcan los facultativos contratados dentro del Plan de Vigilancia de la Salud.

### **Artículo 38. Faltas graves.**

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos, siempre que no afecte a los servicios regulares de transporte de viajeros por carretera, ya que si afectare en su puntualidad en más de 5 minutos, se considerará como grave una sola falta de impuntualidad en el mes, calificándose la siguiente como muy grave.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a tres días durante el periodo de un mes siempre que no afecte a los servicios regulares de transporte de viajeros por carretera, si afectare será muy grave.
3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
4. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 3 de las faltas muy graves.
5. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
6. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves para la empresa, causaren averías las instalaciones, máquinas y en general bienes de la empresa, o bien comportasen riesgo de accidente para las personas en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
7. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la empresa.
8. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la





jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

9. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca perjuicio para la empresa.

10. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo, a la prestación del servicio o a la imagen de la empresa, y siempre que previamente hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

11. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivare perjuicio grave para las personas o las cosas.

12. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera voluntaria y continuada.

13. Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas en el ejercicio de sus funciones, cuando revistan gravedad.

14. La reincidencia en la comisión de cuatro faltas leves notificadas, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

15. La alegación de causas falsas para licencias o permisos.

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

17. El retraso de tres a siete días en la entrega de la liquidación diaria, después de las 48 horas concedidas para liquidar.

18. Cambiar el conductor de ruta sin autorización de un superior y desviarse del itinerario sin orden de la superioridad o sus agentes, o sin causa de fuerza mayor.

### **Artículo 39. Faltas muy graves.**

1. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el periodo de un mes, siempre que no afectare a los servicios regulares de transporte de viajeros por carretera.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas en el ejercicio de sus funciones, así como la percepción de cantidades facturables por los servicios que preste la empresa, sin entrega de recibo, factura o billete, en perjuicio del público o de la empresa, aunque el perjuicio para esta sea solo el importe del billete no expendido.





3. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

4. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca perjuicio para la empresa, así como violar el secreto de la correspondencia y datos reservados de la empresa o de los trabajadores.

5. La embriaguez o toxicomanía en el personal de movimiento.

Para el resto de personal se considerará grave la primera vez que se cometa la falta.

6. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

7. La disminución continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

8. La inobservancia de los servicios mínimos en caso de huelga.

9. El acoso sexual y laboral.

10. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

11. La indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando implique quebranto de la disciplina laboral o se deriven perjuicios para la empresa o compañeros de trabajo.

12. Las ofensas o malos tratos, verbales o físicos, y las faltas graves de respeto y consideración al empresario, a los jefes y a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

13. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un año y hayan sido sancionadas.

14. La manipulación intencionada del tacógrafo o del elemento que lo sustituya, así como de la máquina expendedora de billetes, con el ánimo de alterar u ocultar los datos registrados.

15. El retraso en ocho o más días en la entrega de la recaudación o liquidación diaria después de las 48 horas concedidas para liquidar.

#### **Artículo 40. Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse consistirán en:

a) Por falta leve:



- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por falta grave:
  - Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
- c) Por falta muy grave:
  - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a cuarenta y cinco días.
  - Despido disciplinario.

Cuando la empresa acuerde imponer una sanción a algún productor deberá comunicarlo por escrito al interesado y a la representación de los trabajadores de su centro de trabajo, firmando el duplicado de la comunicación como constancia de su recibo, debiendo cursar a la Jefatura de personal las manifestaciones que consideren oportunas en el plazo de los diez días naturales siguientes.

Las multas impuestas al personal por infracción a las disposiciones sobre circulación rodada y transportes, que sean imputables al mismo, deberán ser satisfechas por el responsable de las mismas.

#### **Artículo. 41. Prescripción de las faltas.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

### **Capítulo XIV. Comisión paritaria**

#### **Artículo. 42. Arbitraje y vigilancia.**

Para el arbitraje y vigilancia de este Convenio se constituye una Comisión paritaria, conformada por tres personas representantes de la Empresa y tres personas representantes de los trabajadores, que hayan aprobado y firmado este texto de convenio. Cada representación podrá ser asistida por un asesor laboral, con voz pero sin voto.

Para la adopción de acuerdos será necesaria la conformidad de dos miembros de cada parte o representación.

### **Disposiciones Adicionales**

Primera. Tabla salarial.



La tabla salarial correspondiente al año 2008, que se incorpora como Anexo I, forma parte inseparable de este texto de Convenio Colectivo de ámbito empresa, y es el resultado de aplicar a la tabla salarial actualizada al IPC real 2007, el incremento del 6%.

Segunda. Tabla de tiempos.

La tabla de tiempos de recorrido es la que actualmente se recoge en el texto del Convenio 2005-2007, con las modificaciones efectuadas durante el convenio vencido.

Tercera. Cláusula de revisión.

Una vez finalizado el año 2008 si el IPC real en el conjunto nacional publicado por INE superara el porcentaje de revisión efectuado el principio de año, la empresa complementará la diferencia que se produzca hasta alcanzar el porcentaje del IPC real del año 2008. Esta revisión se llevara a cabo en el plazo de los tres meses siguientes a conocerse el IPC real del año 2008.

El día 1 de enero de cada año de vigencia de este Convenio, se revisarán los conceptos económicos pactados en el mismo, en las cuantías que resulten de aplicar el porcentaje de variación del IPC previsto por el gobierno de la nación para cada uno de los años más el incremento porcentual pactado para cada uno de los respectivos años. El porcentaje de variación que corresponda aplicar se estudiará por la comisión paritaria y deberá efectuarse siempre sobre los conceptos económicos pactados para el año anterior.

Si una vez finalizado el año 2009 el IPC real en este año natural, en el conjunto nacional, publicado por el INE, superara el porcentaje de revisión efectuado al principio de año, la empresa complementará la diferencia que se produzca hasta alcanzar el IPC real del año 2009 + 0,5 puntos porcentuales.

Si una vez finalizado el año 2010, el IPC real en este año natural, en el conjunto nacional publicado por el INE, superara el porcentaje de revisión efectuado al principio de año, la empresa complementará la diferencia que se produzca hasta alcanzar el IPC real del año 2010 + 0,5 puntos porcentuales.

Si una vez finalizado el año 2011, el IPC real en este año natural, en el conjunto nacional publicado por el INE, superara el porcentaje de revisión efectuado al principio de año, la empresa complementara la diferencia que se produzca hasta alcanzar el IPC real del año 2011 + 0,75 puntos porcentuales.

Cuarta. La empresa abonará las diferencias salariales y extra salariales de los primeros meses del año 2008, en aplicación de este texto de convenio, dentro del mes siguiente a su publicación.

Quinta. El conjunto de los trabajadores se comprometen firme y responsablemente a contribuir en el incremento de los viajeros, a través del desarrollo cabal de sus funciones, ofreciendo atención esmerada, y preferente a los usuarios de los servicios.

Sexta. Quedan derogados y nulos a todos los efectos, tanto el convenio colectivo de ámbito empresa anterior al presente y suscrito en el año 2005 (BOJA núm. 140, de 20 de julio) así como cuantos otros acuerdos y pactos se han suscrito entre la empresa y representantes de los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor del presente texto de convenio.

### Cláusula final

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Huelva, 6 de agosto de 2008

### TABLA SALARIAL 2008

Grupo I: Personal superior		
Categoría	Salario Base	Pto. Trabajo
Ingenieros y licenciados	1.064,62 €	624,72 €
Jefe de personal	1.064,62 €	624,72 €

Grupo II: Personal Administrativo
-----------------------------------

Categoría	Salario Base	Pto. Trabajo
Jefe Administrativo	704,62 €	423,28 €
Oficial 1.º Administrativo	642,59 €	363,96 €
Oficial 2.º Administrativo	615,78 €	249,59 €
Auxiliar/Grabador/Secretaria	607,36 €	213,11 €

Grupo III: Personal de Movimiento
-----------------------------------

Categoría	Salario Base	Pto. Trabajo
Jefe Estación	643,77 €	325,50 €
Jefe Tráfico	646,42 €	277,31 €
Jefe Administración	643,77 €	284,14 €
Taquillero/Factor	608,90 €	240,42 €
Mozo	19,84 €	226,25 €
Mozo mitad jornada	9,92 €	113,14 €

Inspector	21,90 €	337,30 €
Conductor-Perceptor	21,97 €	456,13 €
Conductor	21,37 €	290,47 €
Cobrador-Taquillero	20,30 €	228,13 €

**Grupo IV: Personal de Taller**

Categoría	Salario Base	Pto. Trabajo
Ofic. 1.ª Almacén	642,59 €	364,15 €
Jefe Taller	708,06 €	448,10 €
Jefe Mantenimiento	708,06 €	448,10 €
Jefe Equipo	22,01 €	438,84 €
Oficial 1.ª	21,53 €	296,73 €
Oficial 2.ª	20,73 €	257,68 €
Mozo-Lavacoches-Engrasador	19,84 €	226,25 €

**Grupo V: Aparcamientos y Estaciones**

Categoría	Salario Base	Pto. Trabajo
Controlador	615,78 €	249,59 €
Telefonista-Información	619,63 €	213,97 €

**OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS**

Art. 10 D - Gratificaciones Extraordinarias:	591,86 €
Art. 10 E - Incentivos:	
Por los primeros 20 billetes expendidos	0,00 €
De 21 a 40 billetes	0,08 €
De 41 a 60 billetes	0,07 €
De 61 a 70 billetes	0,05 €
Por cada 10 billetes expendidos que excedan de 70	0,03 €
Art. 10 F - Plus Transporte:	
*Personal de Peguerillas	3,02 €
*Conductor-Perceptor	1,39 €
*Resto del Personal	0,81 €
Art. 10 G - Plus Convenio:	75,53 €
Art. 11 - Precio Horas de Presencia:	6,10 €
Art. 13 - Dietas:	28,63 €

*Todos los Servicios Regulares y Talleres	
Almuerzo	10,02 €
Cena	10,02 €
Alojamiento y Desayuno	8,60 €
*Servicios discrecionales provinciales y comarcales	37,62 €
Almuerzo	13,17 €
Cena	13,17 €
Alojamiento y Desayuno	11,29 €
*Servicios discrecionales nacionales y paso a Portugal	41,96 €
Almuerzo	14,69 €
Cena	14,69 €
Alojamiento y Desayuno	12,60 €
*Servicios discrecionales internacionales (excepto Portugal)	77,20 €
Almuerzo	27,02 €
Cena	27,02 €
Alojamiento y Desayuno	23,18 €
Art. 17 - Horario de comida: Compensación dineraria:	7,90 €
Art. 20 - Precio Horas Extraordinarias:	9,00 €
Art. 25 - Premio de Jubilación:	23,87 €
Art. 26 - Ayuda por matrimonio:	62,27 €
Art. 27 - Ayuda por natalidad:	31,00 €
Art. 29 - Ayuda por fallecimiento:	6.000,00 €



**Damas, S.A.**

BOJA , 02 de octubre del 2008

Página 33 de 33

