XVI CONVENIO COLECTIVO, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, DE APLICACION A LA EMPRESA «CORPORACION ESPAOLA DE TRANSPORTE, S.A. (CTSA-PORTILLO)» Y SUS TRABAJADORES

Artículo 1. Ámbito territorial.

Este Convenio, de ámbito interprovincial, afecto a la Empresa «Corporación Española de Transporte, S.A. (CTSA-Portillo), siendo de aplicación a todos los Centros de trabajo existentes, y también a aquellos que pudieran establecerse en el ámbito territorial de las provincias de Málaga y Cádiz.

Artículo 2. Ámbito personal.

El Convenio resultar• aplicable durante su período de vigencia a la totalidad de los trabajadores de la Empresa «Corporación Española de Transporte, S.A. (CTSA-PORTILLO)», ya sean fijos, contratados temporalmente o interinos, y también a los que ingresen en la misma en el transcurso de su vigencia.

Artículo 3. Vigencia y duración.

La vigencia del Convenio se establece por cuatro años.

En cuanto a su duración, la misma abarca desde el día 1 de enero de 2004 hasta el día 31 de diciembre del año 2007.

Artículo 4. Prórrogas.

Este Convenio se entender• automáticamente denunciado a fecha 31 de diciembre de 2007.

Artículo 5. Clasificación general del personal por grupos profesionales.

Los trabajadores de la Empresa serán clasificados en grupos profesionales. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en este Convenio, fijándose asimismo los cometidos o funciones que corresponden desempeñar a las categorías que igualmente se indican, en el bien entendido que cualquier indeterminación de tales cometidos o funciones habrá• de ser aclarada en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio.

La implantación de este sistema permite agrupar unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral, así como las diversas categorías, puestos, funciones y especialidades profesionales en el correspondiente Grupo Profesional.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral se establecen los siguientes Grupos Profesionales, con los contenidos específicos que los definen.

La adscripción a los Grupos podrá estar, o no, en función de la titulación que posea el trabajador, siendo determinada por el contenido de la prestación laboral.

Como personal de Alta Dirección se concretan seguidamente las funciones correspondientes al Director-Gerente:

Director-Gerente: Corresponde el desempeño de esta función al trabajador debidamente apoderado que ejercita en la Empresa funciones directivas y gerenciales inherentes a la misma, desarrollando tales cometidos con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas del Presidente del Consejo de Administración o de los órganos de gobierno de la Sociedad.

Grupo profesional I.

Se integran en este grupo al conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades efectuadas por otras personas, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieran conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a todos aquellos que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deber• tenerse en cuenta:

- Capacidad de ordenación de tareas.

- Naturaleza del colectivo.

- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Comprende:

- Titulación a nivel de Escuela Técnica Superior o Facultades Universitarias y/o Formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de la profesión.

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

Departamentos, etc.

- Los Titulados de Grado Medio o conocimientos a nivel de Bachiller Superior, Maestría Industrial o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo, realizan funciones muy cualificadas bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo, asesorando o solucionando los problemas que se les planteen y realizando trabajos cualificados que exijan de iniciativa y conocimiento total de su profesión, responsabilizándose al propio tiempo del trabajo ejecutado.

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

Ingenieros y Licenciados: Son aquellos que dependen de la Dirección o de los Jefes de Servicio y desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación académica correspondiente.

Ingeniero Técnico, Diplomados Universitarios y ATS:

Corresponden a estos titulados ejercer funciones o trabajos relativos a su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación académica correspondiente.

Jefe de Negociado: Es el que, bajo la dependencia del Jefe de Servicio y al frente de un grupo de empleados administrativos, dirige la labor de su Negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado.

Administrador: Es aquel trabajador que bajo la dependencia de la Dirección o Jefe de Servicio, ejerce funciones de mando y organización en una Administración, disponiendo la entrada y salida de vehículos, viajeros y equipajes o facturaciones, dirigiendo o interviniendo todos los trabajos inherentes al despacho de billetes, facturación y reclamaciones, haciéndose cargo de las recaudaciones por ingresos propios de la Administración y dándoles el destino indicado por el Departamento de Caja de la Empresa.

Jefe de Inspección: Ejerce la Jefatura y coordinación de los servicios de inspección en dependencia directa de la Dirección o Jefe de Servicio.

Jefe de Taller: Es el que con la capacidad técnica precisa y bajo las directrices de la Dirección o Jefe de Servicio tiene a su cargo la responsabilidad, dirección, ordenación y vigilancia de los trabajos que se realizan en sus dependencias o de los que en caso de avería o accidente se pudieran efectuar en carretera, velando asimismo por la disciplina y seguridad del personal y de las instalaciones y propiedades de la Empresa, al tiempo que colabora con los responsables de

movimiento en la disposición del material móvil necesario para la prestación de los servicios.

Maestro de Taller: Es el que con la adecuada formación técnica y con responsabilidad y mando sobre el personal a su cargo, ejecuta los trabajos propios de taller con total eficacia y con la mejor utilización de los correspondientes recursos humanos y materiales, poniendo especial énfasis en la transmisión y ampliación de conocimientos a sus oficiales y vela por el cumplimiento de las normas de prevención y seguridad, pudiendo desempeñar la jefatura de taller.

Encargado de Taller: Ostenta esta categoría el trabajador con los conocimientos técnico-prácticos suficientes, ejerciendo el mando directo sobre determinados operarios, aunque bajo las directrices del maestro o Jefe de taller.

Encargado de Almacén: Es el empleado responsable del almacén a su cargo, ocupándose de despachar los pedidos que se efectúen desde el almacén, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente, registrando las entradas y salidas.

Su cometido lo realizar• bajo la dependencia del Jefe de Servicio.

Grupo profesional II.

Se integran en este grupo aquellos trabajos que requieran formación práctica en las labores propias de la Empresa. Los trabajos pueden requerir iniciativa propia y se ejecutaran bajo instrucciones emanadas de la correspondiente estructura jerárquica funcional de la misma.

Comprende:

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

- Los trabajos para los que se requiere una especialización muy determinada, reflejo de una preparación técnica adecuada a las tareas que se deban desempeñar y con responsabilidad limitada a las funciones que se hayan de cumplir en cada caso.

Son los trabajadores manuales (obreros u operarios), o trabajadores intelectuales (empleados administrativos o técnicos) que, sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados, tanto profesional como administrativos o de oficio.

Se incluirán en este segundo Grupo:

Oficial Administrativo: Realiza funciones propias de su cargo, con los debidos conocimientos técnico-profesionales y con responsabilidad y perfección. Se asimilan a esta categoría los operadores de equipos informáticos.

Técnico de informática: Es el operario que realiza trabajos de software y hardware en los equipos informáticos de la

Empresa con iniciativa y responsabilidad, exigiéndosele una preparación técnica adecuada acorde con las funciones a desempeñar.

Taquillero: Es el trabajador que realiza su trabajo en instalaciones de la Empresa o Estaciones de autobuses, cuyo cometido es la expedición y cobro de billetes o títulos de transporte que establezca la Empresa. Debe asimismo facilitar información a los usuarios y ha de formular los correspondientes partes de liquidación y control de recaudaciones a Caja.

Factor/Encargado de Consigna: Estos trabajadores son los encargados de realizar facturaciones, recoger o devolver equipajes, confeccionar las hojas de ruta de las mercancías facturadas y/o llevar el registro de expediciones, entregando contraseña de los equipajes recogidos o recibiendo el justificante de los entregados; funcionalmente dependen de Jefe de Servicio o Administrador.

Las funciones o cometidos correspondientes a Taquilleros, factores o encargados de consigna pueden ser intercambiables o unificados.

Inspector: Bajo la directa coordinación del Jefe de Servicio o Jefe de Inspección, tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la Empresa el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los Agentes únicos. Harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, billetes expedidos y correlativo número de viajeros usuarios del servicio, dando conocimiento a su Jefe inmediato de cuantas incidencias observe.

Asimismo adoptar• las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráficos o accidentes.

Sin perjuicio de participar verbalmente a sus jefes las incidencias que observen o detecten, deberán extender informe detallando tales anomalías.

Controlador: Es el trabajador que dependiendo del Jefe de Servicio o Jefe de Inspección tiene entre otras funciones las de verificar el exacto desempeño de las atribuidas a los Agentes únicos y taquilleros al inicio, durante y al término de sus respectivos servicios, cuyas funciones desarrollar• en el lugar que determine la Empresa. Igualmente ordenar• la salida de los autobuses. Y dar• conocimiento a

su Jefe más inmediato de cuantas incidencias observe durante su jornada laboral, elaborando los partes de trabajo que le sean requeridos.

Agente único: A partir del día 1º de enero de 2004 las categorías profesionales de Conductor y Conductor-Perceptor pasan a denominarse «Agente único». Es el trabajador que conduce autobuses y/o microbuses destinados al transporte de viajeros o cualquier otro vehículo que determine la Empresa, efectuando las actividades de carácter auxiliar y complementarias que resulten necesarias y precisas para la adecuada prestación del servicio asignado, está• obligado, además, cuando el servicio lo requiera, a desempeñar los trabajos correspondientes a la cobranza de billetes a viajeros o revisión de los mismos, realizando las labores clásicas de la categoría de cobrador relacionadas con el vehículo, sus pasajeros y su carga.

Jefe de Equipo: Bajo la dependencia del Jefe de Servicio o Jefe, Encargado o Maestro de Taller, personalmente toma parte en el trabajo y al tiempo dirige un determinado grupo de operarios.

Oficial de talleres: Se incluyen en esta categoría a aquellos trabajadores que con total dominio, destreza y capacidad en el desempeño de su oficio, realizan trabajos propios de la mecánica y reparación general de los vehículos.

Grupo profesional III.

Conforman este grupo los trabajos que requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo indicaciones concretas, con dependencia jerárquica y funcional total.

Comprende los trabajos auxiliares o complementarios de los descritos en los anteriores Grupos, para cuya ejecución sólo se requieren unos conocimientos generales de carácter técnico elemental.

Son los que desempeñan, por tanto, un trabajo no cualificado o de servicios auxiliares, predominantemente manual, siendo suficiente para realizarlo poseer un nivel de estudios primarios.

Se incluirán en este grupo las categorías y funciones que se señalan a continuación:

Auxiliar/Aspirante Administrativo: Realizan funciones propias de administración, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores.

Telefonista: Tiene asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que reciba. También se ocupar• de facilitar información sobre los extremos que le sean solicitados en relación con la actividad y servicios prestados por la Empresa.

Mozo de Taller o Especialista: Son los operarios que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio; prestan ayuda al Oficial de Taller, cuyas indicaciones ejecutan.

Se equiparan a esta categoría los lavacoches, engrasadores y personal de limpieza.

Aprendices: Los que, a la par que prestan sus servicios, aprenden teórica y prácticamente un oficio.

Vigilante: Tiene a su cargo la vigilancia de locales o dependencias de la Empresa, cursando los partes correspondientes a las incidencias que se hayan producido durante su jornada de trabajo.

Personal de limpieza: Realiza la limpieza de las dependencias y oficinas de la Empresa, así como del material móvil de la misma.

Las funciones enumeradas en cada Grupo definen genéricamente el contenido de las correspondientes categorías profesionales, sin que ello suponga agotar los cometidos propios de cada una de ellas que, en todo caso, serán las necesarias para garantizar la correcta ejecución de la prestación laboral.

Las categorías que ostenten los trabajadores de la Empresa se ajustarán a los Grupos profesionales establecidos anteriormente, de conformidad con la clasificación que se expresa en el siguiente cuadro:

MES DE	DÍAS NATURALES	DÍAS DE TRABAJO	DESCANSOS SEM/FESTV	JORNADA LABORAL
ENERO	31	25	6	166
FEBRERO	28	24	4	166
MARZO	31	25	6	166
ABRIL	30	25	5	166
MAYO	31	25	6	166
JUNIO	30	25	5	166
JULIO	31	25	6	166
AGOSTO	31	25	6	166
SETIEMBRE	30	25	5	166
OCTUBRE	31	25	6	166
NOVIEMBRE	30	25	5	166
DICIEMBRE	31	25	6	166

El establecimiento de estos Grupos y correspondientes categorías profesionales no implica que la Empresa tenga cubierto o haya de cubrir todos y cada uno de ellos con carácter obligacional, sino que su provisión depender• de las necesidades y exigencias de los distintos servicios de la misma.

Artículo 6. Ingreso de nuevo personal.

El ingreso de nuevo personal se formalizar• mediante contrato de trabajo escrito. Podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada en los casos y formas previstos por la legislación vigente.

Artículo 7. Ascensos.

En orden a favorecer la promoción interna de los trabajadores, la Empresa se obliga a informar a las Secciones Sindicales con implantación en la misma sobre la creación de nuevos puestos de trabajo o de la existencia de vacantes en la plantilla, de forma que los trabajadores que lo deseen y demuestren aptitud y capacidad suficientes para acceder a ellos, puedan optar a los nuevos puestos o ascenso de categoría.

Se excluyen del ámbito regulador de este artículo las contrataciones de personal de alta dirección y los de confianza que efectúe la Empresa.

Artículo 8. Salarios.

Las retribuciones salariales aplicables al personal de la Empresa durante el año 2004, serán las que figuran en las tablas anexas, las cuales resultan de incrementar el 3,50% (tres con cincuenta por ciento), IPC nacional previsto para dicho año (2%) incrementado en 1,5 puntos, sobre las retribuciones de tabla al 31.12.2003.

A los Administrativos y Taquilleros se les abonar• en este año, mensualmente y por doce pagas la cantidad de 9,02 E (nueve euros y dos céntimos de euro), cuya cantidad se incrementara los respectivos incentivos de convenio de estas categorías. El incremento establecido en este apartado que es adicional al incremento general pactado para el incentivo de convenio, compensa y absorbe el incremento general pactado.

En el caso de que el índice de precios al consumo anual (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 2004 un incremento superior al 2,60% (dos con sesenta por ciento), se efectuar• por la Empresa una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia. Dicha revisión sólo se aplicaría en la diferencia porcentual que supere del 2,60% (dos con sesenta por ciento) para el año 2004.

De producirse tal incremento, el mismo se abonaría a los trabajadores con efecto de 1º de enero de 2004, efectuándose el pago de las diferencias dentro del primer trimestre de 2005. El porcentaje de incremento para 2004 que en definitiva resulte, servir• de base para calcular las retribuciones correspondientes el año 2005.

Incremento salarial para el año 2005 (Segundo de vigencia):

Los salarios aplicables al personal de la Empresa durante el año 2005 serán los que se obtengan al aplicar a las tablas salariales a 31 de diciembre de 2004 el IPC nacional previsto para el año 2005 incrementado en 0,80 puntos.

A los Administrativos y Taquilleros se les abonará, en este año, mensualmente y por doce pagas la cantidad de 9,02 E (nueve euros y dos céntimos de euro), cuya cantidad se incrementar• a los respectivos incentivos de convenio de estas categorías. El incremento establecido en este apartado que es adicional al incremento general pactado para el incentivo de convenio, compensa y absorbe el incremento general pactado.

A partir del año 2005 aquellos trabajadores que presten sus servicios en la torre de control de Marbella, realizando funciones propias de dicho puesto de trabajo, y que ostenten la categoría de administrativo, percibirán un plus de 60 E (sesenta euros) mensuales por mes efectivamente trabajado.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC anual), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 2005 un incremento superior al previsto para este año, se efectuar• por la Empresa una revisión salarial por el exceso, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia. Dicha revisión sólo se aplicaría en la diferencia porcentual que supere a la del previsto para el año 2005.

De producirse tal incremento, el mismo se abonaría a los trabajadores con efecto de 1.ë de enero de 2005, efectuándose el pago de las diferencias dentro del primer trimestre de 2006. El porcentaje de incremento para 2005 que en definitiva resulte, servirá de base para calcular las retribuciones correspondientes el año 2006.

Incremento salarial para el año 2006 (Tercero de vigencia):

Los salarios aplicables al personal de la Empresa durante el año 2006 serán los que se obtengan al aplicar a las tablas salariales a 31 de diciembre de 2005 el IPC nacional previsto para el año 2006 incrementado en 0,80 puntos.

A los Administrativos y Taquilleros se les abonará, en este año, mensualmente y por doce pagas la cantidad de 9,02 E (nueve euros y dos céntimos de euro), cuya cantidad se incrementar• a los respectivos incentivos de convenio de estas categorías. El incremento establecido en este apartado que es adicional al incremento general pactado para el incentivo de convenio, compensa y absorbe el incremento general pactado.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC anual), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 2006 un incremento superior al previsto para este año, se efectuar• por la Empresa una revisión salarial por el exceso, tan

pronto se constate oficialmente esta circunstancia. Dicha revisión sólo se aplicaría en la diferencia porcentual que supere a la del previsto para el año 2006.

De producirse tal incremento, el mismo se abonaría a los trabajadores con efecto de 1º de enero de 2006, efectuándose el pago de las diferencias dentro del primer trimestre de 2007. El porcentaje de incremento para 2006 que en definitiva resulte, servir• de base para calcular las retribuciones correspondientes el año 2007.

Incremento salarial para el año 2007 (Cuarto de vigencia):

Los salarios aplicables al personal de la Empresa durante el año 2007 serán los que se obtengan al aplicar a las tablas salariales a 31 de diciembre de 2006 el IPC nacional previsto para el año 2007 incrementado en 1,20 puntos.

A los Administrativos y Taquilleros se les abonará, en este año, mensualmente y por doce pagas la cantidad de 9,02 E (nueve euros y dos céntimos de euro), cuya cantidad se incrementará a los respectivos incentivos de convenio de estas categorías. El incremento establecido en este apartado que es adicional al incremento general pactado para el incentivo de convenio, compensa y absorbe el incremento general pactado.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC anual), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 2007 un incremento superior al previsto para este año, se efectuará por la Empresa una revisión salarial por el exceso, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia. Dicha revisión sólo se aplicaría en la diferencia porcentual que supere a la del previsto para el año 2007.

De producirse tal incremento, el mismo se abonaría a los trabajadores con efecto de 1º de enero de 2007, efectuándose el pago de las diferencias dentro del primer trimestre de 2008. El porcentaje de incremento para 2007 que en definitiva resulte, servir• de base para calcular las retribuciones correspondientes el año 2008.

Artículo 9. Complemento personal de antigüedad.

Teniendo en cuenta que este concepto económico quedó congelado al día 31.12.1995, los respectivos importes que a fecha 1.1.2004 vienen percibiendo de forma consolidada y a título personal cada trabajador de la Empresa se verán incrementados en igual porcentaje que el establecido para los salarios. Será igualmente aplicable a las cantidades correspondientes a este concepto lo previsto sobre revisión salarial e incrementos pactados para el segundo, tercero y cuarto años de los de vigencia del Convenio.

Artículo 10. Complemento por Conductor-Perceptor.

El personal con categoría profesional «Agente único» percibirá por cada mes efectivo de trabajo en el año 2004 la cantidad de 130,36 E (ciento treinta euros con treinta y seis céntimos de euro), considerándose mes efectivo de trabajo al mes natural que no haya sido afectado por situación de incapacidad temporal (enfermedad o accidente), faltas o cualquier otra eventualidad en razón a la cual el trabajador deje de percibir salarios. En tal caso, la percepción mensual se ver• disminuida en igual proporción a los días dejados de trabajar.

Artículo 11. Complemento por conocimiento de idiomas.

Considerando que los servicios que presta la Empresa abarcan la casi totalidad de las localidades de la Costa del Sol y con el fin de facilitar una mejor atención a los viajeros de otras nacionalidades, se abonar• a todo trabajador que en razón de su categoría profesional precise hacer uso de conocimiento de idiomas un complemento salarial por dicho concepto que se fija durante el año 2004 en 27,88 E (veintisiete euros y ochenta y ocho céntimos de euro) mensuales por utilización de cada uno de los idiomas inglés, francés o alemán. Será• requisito indispensable para hacer efectivo este complemento, que se acredite el conocimiento del idioma mediante Certificado extendido por un Centro o Academia de acreditada solvencia o por profesor/a que, previo examen efectuado después de impartido el curso de formación del idioma de que se trate, lo emita, y en cualquier caso, que el/la trabajador/a que así lo acredite, necesite hacer uso de estos conocimientos en el ejercicio de su cometido profesional.

Para el año 2005, este plus se incrementar• hasta alcanzar la cifra de 36,06 E (treinta y seis euros y seis céntimos de euro) mensuales. Para los años 2006 y 2007, el incremento de este plus ser• el general acordado para las tablas salariales.

Artículo 12. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Los trabajadores de la Empresa percibirán anualmente y distribuidas en los meses y días que se indican, seis gratificaciones extraordinarias en las cuantías que se expresan, las cuales se abonarán calculando sus respectivos importes sobre el salario base más complemento personal de antigüedad, si éste correspondiera.

Febrero: 20 días.

Abril: 20 días.

Junio: 20 días.

Agosto: 20 días.

Octubre: 20 días.

Diciembre: 30 días.

Las referidas gratificaciones extraordinarias compensan al personal de la Empresa de las de carácter obligatorio establecidas en el artículo 31º del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y de las que figuraban en la extinguida Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera, incluyéndose dentro de ellas a la denominada de «participación en beneficios».

Estas gratificaciones extraordinarias se abonarán los días 15 de cada uno de los citados meses.

El personal que ingrese o cese en la Empresa en el transcurso del año, percibirá las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo de trabajo.

Artículo 13. Plus de asistencia.

A aquellas categorías profesionales que expresamente se detallan en la tabla salarial, se abonará por día efectivo de trabajo plus de asistencia en las cuantías allí expresadas.

Artículo 14. Plus de trabajo nocturno.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, serán retribuidas con el 25% (veinticinco por ciento) de incremento sobre el salario base figurada en la tabla salarial para la categoría de que se trate, más complemento personal de antigüedad si correspondiese.

Este plus se abonar• aunque el trabajo a desarrollar sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 15. Prima de taller.

La denominada prima de conservación para el personal de talleres se seguir• abonando en la forma y condiciones establecidas hasta ahora, si bien la cuantía de la misma queda cifrada en 57.160,67 E (cincuenta y siete mil ciento sesenta euros y sesenta y siete céntimos de euro) anuales, y su pago se efectuará a razón de 4.763,39 E (cuatro mil setecientos sesenta y tres euros y treinta y nueve céntimos de euro) mensuales.

Independientemente de la cantidad anterior el importe que mensualmente corresponda a cada uno de los trabajadores adscritos a los talleres de la Empresa se verá incrementado con 9,02 euros mensuales cada uno de los años de vigencia de este Convenio, 2004, 2005, 2006 y 2007. Estos valores compensan y absorben

lo incrementos generales pactados.

Artículo 16. Conservación de material.

Los trabajadores con categoría profesional de Agente-único, en concepto de percepción por conservación de material percibirán la cantidad de 0,81 E (ochenta y un céntimos de euro) por día efectivo de trabajo. Esta percepción dejará de devengarse por el hecho de apreciarse por parte de la Empresa mal uso o defectuosa conservación del vehículo asignado a estos trabajadores. Igualmente se perder• esta percepción como consecuencia de producirse colisiones, golpes o accidentes de circulación, etc., siempre y cuando la responsabilidad del accidente o de la colisión sea imputable al conductor del vehículo. En ambos supuestos, la percepción por conservación de material se perder• por la totalidad del mes natural en el que se apreció la mala conservación del material o se produjeran los accidentes. Un miembro del Comité Intercentros se reunirá mensualmente con el Jefe de Personal a fin de examinar los casos en los que, en atención a las circunstancias concurrentes, se apreciaran los supuestos determinantes para la supresión de este concepto. Aquel «Agente único» que haya tenido una colisión, golpe o accidente, imputable a su causa, en el año en curso, no se le efectuar• descuento siempre y cuando incurra por primera vez en el año en curso.

Al personal de taller que habitualmente y por necesidades del servicio conduzcan vehículos de la Empresa, se les abonará el plus de conservación de material en igualdad de condiciones que se satisface al Agente único.

El importe de este plus, en relación con el que se percibía a fecha 31.12.2003, se ha incrementado en un 25%, igual incremento, 25%, tendrá• en los años 2005, 2006 y 2007, segundo, tercero y cuarto de vigencia del convenio, por lo que los respectivos valores de este plus en estos años serán: 1,01 € (un euro con un céntimo de euro), en 2005; 1,26 € (un euro con veintiséis céntimos de euro) en 2006; y 1,58 € (un euro con cincuenta y ocho céntimos de euro) en 2007.

Estos valores compensan y absorben los incrementos generales pactados.

Artículo 17. Dietas.

El personal de la Empresa que por necesidades del servicio esté obligado a salir de su residencia habitual como consecuencia de desplazamientos a localidades radicadas fuera de la provincia de Málaga, percibirá como dieta única de carácter especial la cantidad de 48,40 € (cuarenta y ocho euros y cuarenta céntimos de euro), por día de trabajo pernoctando en estas localidades. También se abonará esta cantidad a los trabajadores desplazados por la Empresa a Ronda y Tolox (Málaga).

En supuestos distintos a los contemplados anteriormente, los trabajadores de la Empresa devengarán dieta completa cuando realicen un servicio que les obligue a

almorzar, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual, comprendiéndose dentro de este supuesto los desplazamientos contemplados en el artículo 40º de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

A tal efecto cabe indicar:

La parte de la dieta correspondiente al almuerzo la percibirá el trabajador cuando la salida de su residencia habitual se efectúe antes de las 12,00 horas y el retorno después de las 14,00 horas.

La parte de la dieta correspondiente a la cena se percibir• por el trabajador cuando la salida de su residencia habitual se efectúe antes de las 20,00 horas y el retorno después de las 22,00 horas.

La parte de la dieta correspondiente a la pernoctación y desayuno se percibir• por el trabajador cuando el servicio realizado le obligue a pernoctar y desayunar fuera de su residencia habitual.

El importe de cada una de estas dietas ser• el siguiente:

Dieta de almuerzo: 7,02 €.

Dieta de cena: 7,02 €.

Dieta de pernoctación y desayuno: 6,02 €.

Importe total dieta completa: 20,13 €.

En cuanto al importe de la dieta por la realización de servicios de cercanías, aunque comprendan distintos términos municipales, será de 5,24 € (cinco euros y veinticuatro céntimos de euro). El personal adscrito a los servicios de Torremolinos y cercanías, siempre que prolonguen estos servicios pasadas las 24,00 horas, percibirán dieta en cuantía de 7,02 € (siete euros y dos céntimos de euro) por día.

A los servicios de ruta que por su horario no les correspondiera el devengo de dietas, se les asignará la cuantía fijada a la dieta de cercanías.

Todos los precedentes importes mantendrán sus respectivos valores hasta el 31.12.2004. A partir de esta fecha serán revisados en la forma y con igual periodicidad que las previstas para los salarios.

Dieta especial aplicable al personal de talleres: El personal mecánico que con ocasión de reparaciones en ruta hayan de efectuar comidas o cenas, siempre que éstas sean consumidas, percibirán dieta especial en cuantía de 10,66 € (diez euros y sesenta y seis céntimos de euro) por cada una de las referidas.

El importe de estas dietas se satisfará en metálico a la salida del taller. El abono de estas dietas sustituye al devengo de las establecidas con carácter normal.

Artículo 18. Quebranto de moneda.

Por el concepto de quebranto de moneda, los trabajadores con categoría profesional de Agentes únicos percibirán mensualmente la cantidad de 7,42 € (siete euros y cuarenta y dos céntimos de euro). Esta cantidad ser• revisada anualmente en la forma prevista para las tablas salariales.

Adicional a la cantidad anterior, los trabajadores con categoría profesional de Agentes únicos percibirán, en los años que se indican y por mes efectivo de trabajo, las siguientes cantidades:

- En el año 2004: 5,45 €.

- En el año 2005: 5,45 €.

- En el año 2006: 16,36 €.

- En el año 2007: 32,73 €.

Los anteriores importes no serán acumulables anualmente, y compensan y absorben el incremento general pactado.

También por el concepto de quebranto de moneda, los taquilleros y factores percibirán 9,43 € (nueve euros y cuarenta y tres céntimos de euro). Para el personal que actualmente viene cobrando como condición más beneficiosa la cantidad de 3,45 € (tres euros y cuarenta y cinco céntimos de euro), percibir• durante 2004 y por este concepto la cantidad de 3,57 € (tres euros y cincuenta y siete céntimos de euro).

Artículo 19. Plus de transporte.

A todas las categorías profesionales expresadas en la tabla de salarios se abonar• mensualmente un plus de transporte e importe de 55,98 € (cincuenta y cinco euros con noventa y ocho céntimos de euro).

El citado concepto compensatorio se abonar• en cuantía del 60% (sesenta por ciento) del correspondiente importe al personal en situación de incapacidad temporal.

La cuantía del plus de transporte se revisará anualmente en la forma prevista para las retribuciones de carácter salarial.

Artículo 20. Jornada de trabajo.

Durante la vigencia de este Convenio la jornada de trabajo para todo el personal de la Empresa ser• de 1.826 horas anuales de trabajo efectivo y se desarrollar• de conformidad con las normas establecidas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre.

El personal de movimiento realizar• su jornada en cómputo mensual de 166 horas de trabajo efectivo. Si el tiempo mensual de trabajo efectivo no llegase a alcanzar dicho número de horas, tal jornada se completar• con tiempos de presencia, si los hubiere.

En la jornada de trabajo de este personal se distinguirá entre tiempos de trabajo efectivo y tiempos de presencia.

Serán tiempos de trabajo efectivo los destinados a la realización de las funciones propias de la categoría profesional; en el personal de ruta se concretan en: preparación y conducción del vehículo, con o sin viajeros, averías cuando las repare el propio conductor, control, carga y descarga de equipajes, bultos y encargos, según proceda, repostado de carburante, toma de billeteras, tiempos de parada para el cobro de billetes y control de viajeros, entrega de cuentas y 15 minutos como tiempo para tomar el bocadillo.

Serán tiempos de presencia aquellos en los que el trabajador se encuentre a disposición de la Empresa sin realizar actividades conceptuadas como de trabajo efectivo. Tendrán esta consideración los tiempos de paralización que se produzcan en los concretos servicios de Málaga-Jerez, Málaga-Cádiz, Algeciras o La Línea-Granada, Fuengirola-Sevilla, Guaro-Málaga, Monda-Marbella, Guaro-Marbella y Marbella-Ronda e igualmente el 50% o mitad de las horas de paralización de los servicios que no estando conceptuados como trabajos en turnos partidos tengan una paralización intermedia superior a una hora.

A los trabajadores que realicen estos servicios se les acreditará como mínimo una hora de presencia. Al servicio de Guaro-Marbella se le acreditará el 100 por 100 de las horas de presencia sólo en época lectiva, abonándose al 50 por 100 o mitad las horas de presencia en períodos no lectivos.

La jornada de trabajo del personal de la Empresa podrá• establecerse bajo las modalidades de continuada o partida, de conformidad con las siguientes reglas:

Las jornadas continuadas de trabajo serán aquellas durante las cuales no se interrumpa la actividad laboral desde el comienzo al término de la misma por espacio igual o superior a una hora. Si la duración de la jornada continuada es igual o superior a seis horas de trabajo efectivo, se disfrutar• de un descanso de quince minutos que se llevar• a cabo mediante la paralización del servicio o trabajo correspondiente, considerándose este tiempo como de trabajo efectivo y epigrafiado como tal en los cuadros horarios. Cuando por circunstancias

extraordinarias hubiera de trabajarse ese tiempo, los quince minutos se abonarán a prorrata del salario base, más el complemento personal de antigüedad, si correspondiese.

Serán jornadas de trabajo partidas aquellas en las que exista un descanso intermedio o período de tiempo no disponible para la Empresa de forma ininterrumpida superior a una hora de duración. El trabajador dispondrá• libremente de ese tiempo de descanso, no siendo el mismo acumulable a la jornada laboral.

El personal fijo de plantilla al 30.6.1996 sólo realizar• jornadas continuadas de trabajo, salvo que solicite voluntariamente y por escrito efectuar jornadas partidas, excepto, tal como viene ocurriendo hasta ahora, cuando los servicios asignados lo sean en Colegios, Tolox, Casares, facturaciones, ATS, taquilla de Benalmádena Costa, Línea urbana núm. 5, Urbano de San Pedro de Alcántara o aquellos otros servicios que así lo exijan y hayan de realizarse como consecuencia de nuevas adjudicaciones de líneas, cuyos servicios se continuarán realizando en jornadas partidas incluso por los trabajadores fijos de la Empresa.

Los trabajadores que hayan sido contratados a partir del día 1º de julio de 1996 realizarán jornadas partidas de trabajo de forma obligatoria si así lo decidiera la Empresa, aunque solamente podrán establecerse jornadas partidas, excepción hecha de las correspondientes a los servicios indicados anteriormente, respecto de aquellas expediciones que superen las básicas de la concesión o en servicios de nueva creación.

Entre el inicio del primer tramo de un turno partido y el término del último tramo, mediarán como máximo doce horas, incluyéndose en éstas los tiempos de paralización.

En ningún caso se asignarán turnos partidos entre las 22,00 y las 6,00 horas.

A los turnos partidos se les acreditarán los tiempos reales que la ejecución de los mismos conlleve.

La Empresa determinar• los turnos partidos a realizar conforme se establecen anteriormente y dará cuenta de éstos a título informativo a los representantes de los trabajadores, procurando armonizar las necesidades del servicio en este aspecto con las sugerencias que formulen tales representantes.

En concepto de jornada partida y como compensación económica para el que la realice, la Empresa abonar• durante el año 2004 un plus por día efectivo de trabajo e importe de 5,81 € (cinco euros y ochenta y un céntimos de euro).

Sobre el importe de este plus también girará la revisión salarial prevista en el artículo 8º del Convenio.

Se consideran refuerzos aquellos servicios que realicen los trabajadores además del turno de trabajo que figura en los cuadrantes mensuales de servicio.

Los refuerzos podrán realizarse de forma inmediata anterior o posterior al turno de trabajo o existiendo un intervalo horario entre éste y el refuerzo superior a una hora.

Devengarán Plus de Refuerzo todos aquellos trabajadores que realicen estos trabajos sin que previamente hayan estado fijados en los cuadrantes mensuales de servicio y también aquellos otros que, aun estando asignados en los cuadrantes mensuales de servicio, se realicen mediando un intervalo horario entre el turno de trabajo y el de refuerzo superior a una hora. En este caso se devengará además el plus de jornada partida. También devengarán Plus de Refuerzo los trabajadores que los realicen unidos a sus turnos normales de trabajo y que sumados los tiempos (efectivos o de presencia) de ambos servicios (normal y refuerzo) sobrepasen las 8 horas y 35 minutos en la jornada de trabajo.

La compensación económica por Refuerzo se cifra para el año 2004 en 6,51 € (seis euros y cincuenta y un céntimos de euro) por cada día que se efectúen refuerzos en la forma antes enunciada.

Todos los refuerzos que se realicen formarán parte de la jornada ordinaria de cada trabajador, por lo que los cómputos que por este motivo se lleven a cabo para compensar horas extras fomentarán la creación de empleo.

Los cuadrantes mensuales de servicios se seguirán confeccionando como hasta ahora, y en ellos figurarán los descansos semanales o festivos fijados para cada uno de los meses y el 50% (cincuenta por ciento) de los descansos de cómputo que pudieran corresponder; el otro 50% (cincuenta por ciento) de estos descansos se irán asignando a los trabajadores de forma equitativa en función de las incidencias que pudieran producirse a lo largo del mes de que se trate.

Aquellos trabajadores que tengan fijado en cuadrante un «descanso de cómputo» o «reserva de cómputo» y que por necesidades de la Empresa deban prestar dicho día servicios, percibirán una compensación económica de la siguiente manera:

- Año 2004: 10 euros.

- Año 2005: 13 euros.

- Año 2006: 16 euros.

- Año 2007: 20 euros.

Estos valores compensan y absorben los incrementos generales pactados.

A partir del día 1º de enero del año 2007, aquel trabajador que preste sus servicios en un «descanso de cómputo» tal y como establecen los párrafos precedentes, podrá• optar entre la percepción de la remuneración correspondiente para dicho día o el disfrute del día en la fecha que establezca la Empresa previo requerimiento del trabajador con una antelación de 30 días.

Distribución anual de la Jornada Laboral para el personal de Movimiento.

MES DE	DÍAS NATURALES	DÍAS DE TRABAJO	DESCANSOS SEM/FESTV	JORNADA LABORAL
ENERO	31	25	6	166
FEBRERO	28	24	4	166
MARZO	31	25	6	166
ABRIL	30	25	5	166
MAYO	31	25	6	166
JUNIO	30	25	5	166
JULIO	31	25	6	166
AGOSTO	31	25	6	166
SETIEMBRE	30	25	5	166
OCTUBRE	31	25	6	166
NOVIEMBRE	30	25	5	166
DICIEMBRE	31	25	6	166

A partir de la firma del presente Convenio, todos los días 24 de diciembre no se efectuarán salidas de servicios entre las 20,30 y las 0,30 horas del día siguiente. Aquellos servicios que se hayan iniciado con anterioridad a las 20,30 horas finalizarán su recorrido una vez concluido el mismo.

Artículo 21. Horas extraordinarias y/o de presencia.

Las horas extraordinarias se retribuirán a todo aquel trabajador de la Empresa que las realice al precio unitario de 6,88 € (seis euros y ochenta y ocho céntimos de euro), cada una de ellas, durante el año 2004. Tal importe se ha obtenido aplicando al valor de las horas extraordinarias efectivas a 31.12.2003 un 20% de incremento.

El valor unitario de las horas extraordinarias efectivas para el año 2005 será de 7,57 € (siete euros y cincuenta y siete céntimos de euro), al aplicar al valor de las horas extras efectivas para 2004 un incremento del 10%.

El valor unitario de las horas extraordinarias efectivas para el año 2006 será de 8,33 E (ocho euros y treinta y tres céntimos de euro), al aplicar al valor de las horas extras efectivas para 2005 un incremento del 10%.

Estos incrementos compensan y absorben los incrementos generales pactados para dichos años.

El valor de las horas extraordinarias efectivas para el año 2007, último de

vigencia de este convenio, ser• el que se obtenga de aplicar al importe al 31.12.2006 (8,33 €) el incremento general pactado para el año 2007.

En cuanto a las horas extraordinarias de presencia, también se abonarán a precio unitario para todos los trabajadores con derecho a su percepción al precio de 4,60 € (cuatro euros y sesenta céntimos de euro), cada una de ellas en el año 2004. Para este año el incremento salarial se corresponde con el incremento general pactado.

El incremento salarial a aplicar al valor de las «horas extraordinarias de presencia» para los años 2005, 2006 y 2007 ser• igual al 10% en cada uno de estos concretos años siendo el valor de las mismas el siguiente: 5,06 € (cinco euros con seis céntimos de euro) en el año 2005; 5,57 € (cinco euros con cincuenta y siete céntimos de euro) en el año 2006; y 6,13 € (seis euros con trece céntimos de euro) en el año 2007. Los incrementos correspondientes a estos tres últimos años compensan y absorben los incrementos generales pactados para los mismos años.

Hay que indicar que aunque los respectivos valores de las horas extraordinarias y de presencia han sido expresamente pactados por la Empresa y sus trabajadores, con el fin de compensar a éstos de los reales importes de dichas horas, se abona a cada uno de ellos la cantidad mensual de 50,49 € (cincuenta euros y cuarenta y nueve céntimos de euro), por doce pagos al año, incrementándose dicha cantidad al incentivo de Convenio o plus de asistencia, según corresponda.

En relación con las horas extraordinarias cabe puntualizar lo que sigue:

Se consideran horas extraordinarias y retribuidas como tales, aquellas que en cómputo mensual tengan la consideración de trabajo efectivo y excedan de la jornada de trabajo ordinaria previstas para el mes. No obstante, se considerarán y abonarán como horas extraordinarias las que rebasen de 9 horas diarias de trabajo efectivo, sin que estas concretas horas puedan ser compensadas con descansos sustitutorios.

Teniendo en cuenta la especial naturaleza y características del trabajo en los servicios de transporte, se conviene y pacta expresamente por las partes que conciertan este Convenio, según previene el Real Decreto 1858/81, de 20 de agosto, y disposiciones complementarias, que todas las horas extraordinarias y/o de presencia que puedan realizarse tengan la consideración de estructurales.

Asimismo se acuerda por ambas partes la posibilidad de que dichas horas extraordinarias puedan ser compensadas en el mes que se produzcan por un tiempo equivalente de descanso sustitutorio, en lugar de ser retribuidas económicamente.

A tal fin, de precisarlo la organización de los servicios, se acudirá por la Empresa

a las distintas modalidades de contratación laboral para facilitar dichos descansos.

A partir del día 1º de enero de 2007, el trabajador podrá• optar, siempre que lo solicite con una antelación de 30 días, por la compensación por cada período de 6 horas y 40 minutos de horas extraordinarias con un día de descanso.

La prestación de trabajos en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los casos que sean imprescindibles por imperativo del servicio.

Caso de tener que realizarse horas extraordinarias imprescindibles, se tendrá• en consideración lo siguiente:

a) Los representantes de los trabajadores y delegados sindicales tendrán información mensual de las horas extraordinarias realizadas, causas que las provocaron, quienes las han realizado y su distribución por secciones.

b) Teniendo en cuenta el cómputo mensual de horas, la realización de horas extraordinarias, caso de efectuarse, se anotarán día a día para el supuesto de que, excepcionalmente, la jornada diaria exceda de nueve horas. Tales horas se totalizarán mensualmente y se entregar• al trabajador copia del resumen mensual en el correspondiente parte.

c) Siguiendo las directrices que se vienen marcando por el Gobierno, las Organizaciones Empresariales y Sindicales, conducentes a la supresión de las horas extraordinarias habituales, la Empresa se compromete a reorganizar y planificar determinados servicios, de forma tal que sin perjuicio ni deterioro de los mismos, las horas extraordinarias no se realicen en lo sucesivo, supliéndolas con admisiones de nuevo personal.

Artículo 22. Descansos semanales o festivos.

Todo el personal de la Empresa disfrutará de un descanso semanal ininterrumpido de 36 horas. El personal exceptuado del descanso dominical lo hará en uno de los seis días laborables siguientes.

A partir del día 1º de julio de 2004, el personal de taller de la base de Málaga que tenga servicio nocturno disfrutar• de 48 horas consecutivas de descanso semanal.

A partir del año 2005 el personal de movimiento de la plantilla a jornada completa disfrutar• de un descanso semanal ininterrumpido de 48 horas en semanas alternativas.

La Empresa se compromete a que a partir del día 1º de enero de 2006 todo el personal de talleres del mismo disfrute semanalmente de 48 horas consecutivas de descanso.

Si por razones imprevistas en el desarrollo de los servicios, tales como averías, accidentes, enfermedad, faltas o permisos, el descanso semanal o festivo no se pudiera conceder en la fecha prevista para su disfrute en el cuadrante mensual de servicios, se facilitar• dentro de los seis días siguientes al previsto en dicho cuadrante. Y si por circunstancias excepcionales tampoco resultara posible concederlo en ese espacio de tiempo, se abonar• al trabajador las horas realizadas en dicho día valoradas como efectivas de trabajo. En el supuesto de que las horas efectivas trabajadas en ese día no alcancen las 6,40 horas, se compensar• al trabajador al valor establecido para las horas de presencia la diferencia de horas existentes entre las realmente trabajadas y las 6,40 horas.

No obstante lo indicado anteriormente y con la intención de conferir carácter de fijeza a los días señalados para el disfrute del descanso semanal, cuando hubiera de suprimirse uno de estos descansos ya fijados en el cuadrante mensual, tal supresión incidirá preferentemente sobre el 50% (cincuenta por ciento) de los descansos de cómputo.

El día de descanso semanal de los representantes de los trabajadores no podrá• ser alterado por coincidencia de éste con permiso sindical.

Las fiestas laborales con carácter retribuido y no recuperables serán 14 al año, doce nacionales y dos locales. Estas fiestas serán disfrutadas por el personal en el día señalado como festivo o dentro del mes natural al que correspondiera tal festivo. En el supuesto de que la Empresa hubiera de abonarlos, serán retribuidos a los importes correspondientes a los descansos semanales.

Con independencia de los conceptos que se abonan al personal por descanso semanal o festivos no disfrutados, durante la vigencia del Convenio se les compensará, asimismo, con un plus de 18,61 € (dieciocho euros y sesenta y un céntimos de euro), por descanso suprimido, aun cuando se disfrute dentro de los seis días laborables siguientes a la fecha fijada en el cuadrante.

Artículo 23. Permisos y licencias.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, observándose las normas de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Este tiempo podrá ampliarse hasta tres días más cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Tres días en caso de consulta médica del trabajador o de su familia fuera de las provincias de Málaga o Cádiz, según corresponda, prescrita por el médico de empresa o el de la Seguridad Social. En caso de consulta médica de un familiar, deberá justificarse previamente la ausencia.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) Por el tiempo que se especifica en la normativa laboral para el ejercicio de funciones sindicales o de representación de los trabajadores.

g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, de conformidad con la legislación vigente.

h) Un día al año de permiso sin sueldo para atender asuntos propios. El/la trabajador/a que solicite tal permiso habrá• de hacerlo con suficiente antelación, y la Empresa lo conceder• en la fecha peticionada cuando lo permitan las necesidades del servicio; en caso contrario, indicar• al trabajador la fecha en la cual podría concederlo.

i) A partir de la firma de este Convenio, los «Agentes únicos» de la plantilla con contrato indefinido que deban renovar su permiso de conducir (tipo D) dispondrán de un día remunerado para efectuar los trámites oportunos. El mencionado día deber• solicitarse con un mes de antelación. Los gastos que se deriven como consecuencia de dicha renovación serán abonados por la Empresa previa presentación de los justificantes oportunos. Una vez renovado el carnet o permiso de conducción, el trabajador debe aportar fotocopia del mismo al Departamento de Personal de la Empresa.

j) A partir del día 1º de enero del año 2007 los trabajadores de la plantilla con contrato indefinido dispondrán de un día remunerado de asuntos propios con carácter anual. Dicho día no podrá• acumularse a vacaciones ni festivos. Su solicitud se efectuar• con una antelación mínima de una semana. Su concesión ser• acordada por la Empresa.

Artículo 24. Permiso de conducir.

A los conductores que como consecuencia del ejercicio de su trabajo para la Empresa les fuera retirado temporalmente su carnet o permiso de conducción, con excepción de los supuestos de que dicha retirada derive del consumo de drogas o alcohol, la Empresa se compromete a:

- Mantenerlos en plantilla siempre que la retirada del permiso de conducir lo sea por un tiempo máximo de tres meses.

- Ocuparlos durante la retirada del permiso de conducir en otros puestos de

trabajo, aunque lo sea en grupo profesional distinto, con los salarios inherentes al nuevo empleo y durante el tiempo que dure la retirada.

- Concesión de excedencia forzosa con derecho a reincorporase a su puesto de trabajo tan pronto cese la suspensión o retirada del permiso.

- Gestionar que la retirada del permiso lo sea en los meses de menor actividad de la Empresa.

- Tratar de hacer coincidir la retirada del permiso de conducción con el período anual de vacaciones.

- Posibilidad de situarse en excedencia voluntaria.

Las sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores de la Empresa y, especialmente, a los «Agentes únicos» en el ejercicio de su cometido profesional, siempre que tales sanciones deriven de infracciones originadas como consecuencia de instrucciones impartidas por representantes de la Empresa que contravengan las normas de circulación; cuando el vehículo no porte la documentación obligatoria o por defectos imputables al material, serán satisfechas por la Empresa si el correspondiente boletín de denuncias es entregado de forma inmediata en la misma para que ésta pueda articular la defensa a que haya lugar.

Artículo 25. Vacaciones anuales.

El personal de «Corporación Española de Transporte, S.A. (CTSA-Portillo)» disfrutar• anualmente de un período de vacaciones, no sustituible por compensación económica, de treinta días naturales.

El calendario de vacaciones anuales ser• confeccionado de común acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, y en él se fijará el período vacacional correspondiente a los trabajadores de la misma, debiéndose exhibir públicamente dicho calendario al comienzo de cada año. Los períodos de vacaciones fijados en el mismo no podrán ser modificados unilateralmente, requiriéndose para efectuar modificaciones el acuerdo de los trabajadores afectados y, en cualquier caso, de producirse el cambio de fecha, ésta debe fijarse con dos meses de antelación a la inicialmente prevista para el comienzo del disfrute, salvo causas especiales debidamente justificadas y aceptadas por el trabajador de que se trate.

Aquellos trabajadores de la plantilla que sean parejas, y tengan así acreditada dicha circunstancia en la Empresa, (a través de cualquiera de las formas reconocidas al efecto) podrán disfrutar las vacaciones en el mismo período.

Las vacaciones anuales serán disfrutadas por el personal de la Empresa a lo largo

de los doce meses del año, sin exclusión de los meses de verano o de aquellos otros que coincidan con la mayor actividad productiva estacional de la misma.

El período anual de vacaciones ser• retribuido por la Empresa a los trabajadores mediante el abono de los siguientes conceptos: Sueldo base, incentivo de convenio y plus de asistencia correspondientes a los días laborales del mes en que se vaque, plus de Conductor-Perceptor y plus de transporte y, en su caso, el complemento personal de antigüedad. Aunque se han detallado todos los conceptos computables para retribuir el período vacacional, los mismos serán tenidos en cuenta atendiendo a que formen parte de la categoría profesional del trabajador y a que éste/a perciba complemento personal de antigüedad.

En concepto de bolsa de vacaciones se satisfará en la nómina del mes inmediato anterior al disfrute de las mismas, la cantidad de 260,22 € (doscientos sesenta euros y veintidós céntimo de euro) a todos los trabajadores de la Empresa. La citada cantidad, por su carácter puramente asistencial carente de toda consideración salarial, no ser• tenida en cuenta para obtener y calcular la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social.

La cantidad fijada en concepto de bolsa de vacaciones elimina y, por consiguiente, sustituye al que se denominaba anteriormente plus de compensación de vacaciones.

Cuando se trate de trabajador cuyo contrato haya durado menos de un año, la Empresa podrá• compensar en metálico el importe de las vacaciones no disfrutadas.

En el supuesto de que el personal de movimiento tome las vacaciones en un mes de 31 días, disfrutar• de treinta días de vacaciones y se le acreditará un día de descanso de cómputo.

Al personal administrativo se le distribuir• la jornada laboral a lo largo del año de forma tal que sin detrimento de realizar en cómputo anual la jornada de trabajo establecida con carácter general, puedan disfrutar de cinco días de descanso en puentes o sábados.

Artículo 26. Movilidad funcional y geográfica.

En estas materias se estar• por la Empresa a las normas que establecen los artículos 39º y 40º de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aunque antes de adoptar medidas sobre el particular e iniciar los trámites o expediente correspondientes, se obliga a tratar los temas de referencia en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio, en el bien entendido que el hecho de no conseguirse acuerdo al respecto no obsta a la Empresa el ejercicio de los derechos que le confieren los preceptos anteriormente citados.

Artículo 27.

Ayudas económicas para el supuesto de cese del trabajador en la Empresa derivados de incapacidades permanentes en grados de total para la profesión habitual o absoluta para todo trabajo.

Cuando el contrato de trabajo se extinga como consecuencia de ser declarado el trabajador en situación de incapacidad permanente total para la profesión habitual o absoluta para todo trabajo, la Empresa abonar• al afectado por cualquiera de estas incapacidades la cantidad de 117,07 € (ciento diecisiete euros y siete céntimos de euro) por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

Con independencia del abono de la anterior cantidad, la Empresa queda obligada a acoplar al trabajador que sea declarado en la situación de Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual en otro puesto de trabajo distinto del que desempeñaba al tiempo de ser declarado en tal situación invalidante, aunque en el lugar o Centro de trabajo en el que hiciera falta. Este acoplamiento se llevar• a cabo previa solicitud del trabajador, que deberá• justificar su grado de incapacidad con copia de la Resolución adoptada por la Seguridad Social o, en defecto de la misma, con copia de la Sentencia que así lo conceptúe.

Artículo 28. Ayuda económica para trabajadores con hijos disminuidos ps íquica o físicamente.

La Empresa abonar• a los trabajadores de la misma con hijos disminuidos psíquica o físicamente, la cantidad de 139,39 € (ciento treinta y nueve euros y treinta y nueve céntimos de euro), mensuales por este concepto y cada hijo en dicha situación. El abono y concesión de esta ayuda queda supeditada a que el beneficiario de la misma acredite ante la Empresa, con idénticos requisitos que los exigidos por la Seguridad Social a iguales fines, su derecho a la percepción de la ayuda de referencia, manteniéndose la misma mientras la persona disminuida objeto de tal percepción no encuentre empleo. Esta ayuda económica quedar• suspendida durante el tiempo que la persona que da derecho a la misma trabaje, reanudándose su abono en el supuesto de volver a la situación de desempleado.

Teniendo en cuenta el marcado carácter asistencial de esta prestación, su importe no ser• tenido en cuenta a los efectos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 29. Defensa del personal en caso de accidente en el servicio.

La Empresa se compromete a arbitrar un sistema que posibilite la defensa jurídica de sus trabajadores en aquellos asuntos en los que éstos puedan verse implicados como consecuencia de la actividad profesional desarrollada por y para la misma.

Artículo 30. Enfermedad común, accidente no laboral o de trabajo.

La Empresa completará hasta el salario base de la primera columna de la tabla salarial, más el complemento personal de antigüedad, si correspondiera, las prestaciones económicas de la Seguridad Social para los supuestos de enfermedad común, accidente no laboral y de trabajo, siempre que la permanencia en cualquiera de las citadas contingencias rebase de los 48 días. Así, pues, el abono de este complemento se llevar• a cabo a partir de los 49 días y mientras dure el proceso de que se trate.

El trabajador que se encuentre en alguna de las mencionadas situaciones percibir• desde el primer día de baja el plus de transporte, en la forma y cuantía indicadas en el artículo 19º de este Convenio.

En los supuestos de bajas por incapacidad temporal derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará al trabajador en esas situaciones los tres primeros días de baja a razón de sueldo base y complemento personal de antigüedad, en el bien entendido que este abono lo realizará, sea cual fuere la contingencia de la que proceda la baja, una sola vez dentro del año natural. En la segunda baja dentro del año natural sólo abonará el 50 por 100 de iguales conceptos económicos. En bajas sucesivas dentro del año natural no se abonar• cantidad alguna con cargo a la Empresa durante esos tres primeros días.

Los trabajadores en incapacidad temporal percibirán Íntegramente los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

La Empresa adoptará, sin perjuicio de las competencias que corresponden al Servicio Médico de la misma, las medidas que estime más oportunas para vigilar y controlar los procesos de enfermedad o accidente que padezca el personal y, muy especialmente, aquellos casos que son reiterativos en determinadas épocas del año, así como los que coincidan con el período anual de vacaciones, de forma que se consiga disminuir el alto porcentaje de absentismo existente por bajas laborales.

Artículo 31. Compensación anual en concepto de productividad.

Para el año 2004 se establece un pago anual abonable por la Empresa el 5 de enero del año 2005 e importe de 134,81 € (ciento treinta y cuatro euros y ochenta y un céntimos de euro) a todo trabajador que durante el año natural anterior, 2004, no haya faltado al trabajo por motivo alguno.

Se excluyen como faltas: La inasistencia por causa de maternidad y los permisos y licencias legalmente establecidos. Se consideran, en consecuencia, faltas que determinan la pérdida de esta cantidad las bajas por enfermedad o accidente.

A partir del día 1º de enero de 2005, la anterior redacción quedaría sustituida por

la siguiente:

a) Productividad en función del absentismo.

1. Aquellos trabajadores que no hayan faltado al trabajo por motivo alguno (se excluyen como faltas la inasistencia por maternidad, los permisos y licencias legalmente establecidos y accidente de trabajo) considerándose faltas las bajas por enfermedad o accidente que no sean accidente de trabajo, en el período comprendido entre el 1.1 y el 30.06 de cada año percibir• el importe de 45 E (cuarenta y cinco euros) en la nómina del mes siguiente.

2. Aquellos trabajadores que no hayan faltado al trabajo por motivo alguno (se excluyen como faltas la inasistencia por maternidad, los permisos y licencias legalmente establecidos y accidente de trabajo) considerándose faltas las bajas por enfermedad o accidente que no sean por accidente de trabajo, en el período comprendido entre el 1.7 y el 31.12 de cada año percibir• el importe de 45 € (cuarenta y cinco euros) en la nómina del mes siguiente.

3. Aquellos trabajadores que hayan tenido una falta de una duración inferior a siete días (se excluyen como faltas la inasistencia por maternidad, los permisos y licencias legalmente establecidos y accidente de trabajo) considerándose faltas las bajas por enfermedad o accidente que no sean por accidente de trabajo, en el período comprendido entre el 1.1 y el 31.12 de cada año percibir• el importe de 45 € (cuarenta y cinco euros) en la nómina del mes siguiente.

4. En todo caso, los períodos indicados en los párrafos anteriores se considerarán por años naturales.

5. Los importes establecidos en los párrafos anteriores se incrementarán en un 10% (diez por ciento) anual, cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, siempre y cuando la tasa global de absentismo de la plantilla se reduzca en al menos en 0,50% respecto del año inmediatamente anterior.

6. Los importes recogidos en los apartados anteriores se considerarán a jornada completa, abonándose en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

b) A partir del año 2005 se abonará por concepto de productividad en función del incremento de viajeros.

1. Por cada 50.000 viajeros de incremento en el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio respecto del número de viajeros en el mismo período del año anterior, en los servicios existentes en CTSA (antes Automóviles Portillo) a la fecha de firma del presente Convenio, los trabajadores de la plantilla percibirán la cantidad de 12 € (doce euros), importe éste que se hará efectivo en una sola vez como pago único y en proporción al tiempo de trabajo efectivo en dicho período.

2. Por cada 50.000 viajeros de incremento en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre respecto del número de viajeros en el mismo período del año anterior, en los servicios existentes en CTSA (antes Automóviles Portillo) a la fecha de firma del presente Convenio, los trabajadores de la plantilla percibirán la cantidad de 12 € (doce euros), importe éste que se hará efectivo en una sola vez como pago único y en proporción al tiempo de trabajo efectivo en dicho período.

3. Se excluirán del cómputo aquellos días en que no se puedan efectuar servicios por fuerza mayor y/o huelgas.

4. A partir de los primeros 50.000 viajeros los incrementos indicados en los párrafos anteriores serán proporcionales al número de viajeros realizados, por tramos de 10.000 viajeros con una compensación de 2,40 € (dos euros con cuarenta céntimos) por cada tramo.

Artículo 32. Jubilación anticipada.

Teniendo en cuenta las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo que regula el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, podrán solicitar su cese en la Empresa por jubilación todos aquellos trabajadores con sesenta y cuatro años que deseen acceder a tal situación. En estos casos, la Empresa se obliga a sustituir al trabajador que acceda a la jubilación con una nueva contratación. La duración del contrato sustituto lo ser• hasta el año 2018, año en el que finaliza la concesión otorgada a «Corporación Española de Transporte, S.A. (CTSA-Portillo)» para la explotación de las líneas regulares de viajeros. En el caso de que la Empresa continuara, llegado que sea dicho año, la explotación de las líneas, la relación laboral así concertada se reconvertir• a indefinida.

Artículo 33. Premio de jubilación.

Por este concepto se abonará a todo trabajador de la Empresa que se jubile la cantidad de 92,93 € (noventa y dos euros y noventa y tres céntimos de euro), por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

Artículo 34. Ropa de trabajo y uniformes.

La Empresa facilitará al personal la ropa de trabajo que se indica seguidamente, comprometiéndose éste a mantenerla durante el período de su uso en decoroso estado de conservación y limpieza, así como a utilizarla convenientemente durante la jornada de trabajo.

Personal de Movimiento: Un uniforme de invierno compuesto por una chaqueta o guerrera cada cuatro años; un pantalón y una camisa cada año, una corbata y un

jersey de lana cada dos años. Todos los veranos dos camisas y un pantalón frescos. A los Agentes únicos del servicio interurbano se les proveerá, además, de un buzo o mono cada cinco años.

La corbata ser• utilizada desde el día 1º de noviembre hasta el 31 de marzo. Durante el período en el que no se utilice la corbata, las camisas irán convenientemente abrochadas hasta el segundo botón del cuello. Al personal de nuevo ingreso se le entregará uniformidad de verano consistente en dos pantalones y dos camisas.

Personal de Talleres: Dos monos o buzos cada año, así como un pantalón y dos camisas de verano. Los electricistas usarán un peto antiácido. A los lavadores se les proveerá de botas altas de goma. Al personal de talleres que por su trabajo estén expuestos a la caída sobre el pie de materiales o herramientas pesadas, se les proveer• de zapatos especiales de protección. Cada dos inviernos se facilitar• al personal de talleres un jersey de lana y cada cuatro años un plumón sin mangas.

Artículo 35. Premios, faltas y sanciones.

A) Premios: Con el fin de recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándoles al propio tiempo para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones, la Empresa establece los correspondientes premios que podrá otorgar individualmente o por grupos.

Para la máxima eficacia de lo que se pretende, al ejercer esta facultad se ponderar• estrechamente las circunstancias del caso para que ningún acto que lo merezca quede sin premio ni se otorguen a quien no lo haya merecido.

Se señalan como motivos dignos de premios a los siguientes:

- Actos heroicos.

- Actos meritorios.

- Espíritu de servicio.

- Espíritu de fidelidad.

- Afán de superación profesional.

Se consideran actos heroicos los que con grave riesgo de su vida o integridad personal, realice un agente de cualquier categoría con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones.

Se estimarán meritorios aquellos actos cuya realización no exija grave exposición de la vida o integridad personal, pero sí una voluntad manifiestamente

extraordinaria de evitar o vencer una anormalidad en bien del servicio.

En el caso a que se refieren los dos apartados anteriores, se tendrán en cuenta como circunstancias que aumentarán los méritos del acto, no hallarse de servicio o no estar obligado a intervenir, así como la falta de medios adecuados y la notable inferioridad en que se hallaba o cualesquiera otras causas semejantes.

Consiste el espíritu de servicio en realizar éste no de modo formulario y corriente, sino con entrega total del interesado y con decidido propósito manifiesto en hechos concretos, de lograr su mayor perfección en favor de la Empresa y del público, subordinando a ellos su comodidad e incluso a veces su interés particular, sin que nadie ni nada se lo exija.

El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la Empresa durante un período de treinta ajos sin interrupción alguna por excedencia voluntaria o por licencia sin sueldo superiores a dos meses, y sin notas desfavorables de carácter grave en su expediente.

Se considerarán comprendidos en el concepto de afán de superación profesional aquellos trabajadores que, en lugar de cumplir su trabajo de modo formulario y corriente, se sienten dispuestos a mejorar su formación teórica y práctica y su experiencia para ser más útiles en su trabajo o alcanzar categoría superior.

Aparte de lo anteriormente dispuesto, se podrán establecer premios para actuaciones en casos concretos, tales como prevención de accidentes de trabajo, rapidez en la urgente prestación de socorros, la esmerada conservación de los vehículos, el trato correcto y atento con el público, etc.

Se establecen los siguientes premios:

- Recompensas en metálico o regalo-trofeo.

- Becas y viajes de perfeccionamiento o estudio.

- Condecoraciones y distintivos.

- Cartas laudatorias.

- Distintivos de honor para las dependencias o colectividades a las que corresponda.

La concesión de los premios previstos, con excepción de las cartas laudatorias, se hará• por la Dirección de la Empresa, en expediente contradictorio instruido por propia iniciativa de aquélla o a propuesta de los jefes o compañeros de trabajo del agente o usuarios del servicio; en dicho expediente contradictorio serán oídos, también, los representantes de los trabajadores.

Las cartas laudatorias podrán ser acordadas por los jefes superiores de las respectivas dependencias, sin necesidad de expediente previo.

A estas concesiones se les dar• la mayor publicidad y solemnidad posible para satisfacción de los interesados y estímulo del restante personal.

Todo premio obtenido se hará constar en el expediente del interesado y ser• computado a efectos de ascensos y cambios de categoría.

Los premios serán otorgados sin limitación de número cuando se trate de actos heroicos y de actos meritorios, y consistirán en recompensas en metálico o trofeo, diplomas honoríficos o cartas laudatorias.

El espíritu de servicio podrá recompensarse mediante premios en metálico o trofeo, diplomas honoríficos o cartas laudatorias. Y podrán concederse, sin limitación de número, a cuantos cumplan las condiciones que se establezcan o bien en número determinado a quienes resulten los mejores.

El espíritu de fidelidad se premiar• concediendo condecoraciones, premios o distintivos a los que cumplan el número de años de servicio exigido en las condiciones previstas. Estos premios se harían coincidir con las jubilaciones que anualmente se produzcan.

Las recompensas por afán de superación podrán consistir en becas o viajes de estudio y premios, y se otorgarán a todos los que reúnan las condiciones fijadas.

En todo caso, las condecoraciones y distintivos, diplomas honoríficos, cartas laudatorias podrán concederse solos o con cualquier otra de las recompensas establecidas o que pueda establecer la Empresa.

B) Faltas: El régimen disciplinario que se inserta a continuación se corresponde con el establecido mediante Laudo Arbitral de fecha 24 de noviembre de 2000, dictado para las Empresas de Transporte de Viajeros por Carretera, que fue publicado en el BOE n–m. 48, correspondiente al día 24 de febrero de 2001.

Principios de ordenación: 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.

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

Graduación de las faltas: Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los

incumplimientos establecidos con carácter general en el apartado anterior, podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, con independencia del derecho del trabajador a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto, la siguiente graduación:

- Faltas leves.

- Faltas graves.

- Faltas muy graves.

Tipificación de las faltas.

1. Se considerarán faltas leves:

a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes sin la debida justificación.

b) El retraso, sin causa justificada, en las salidas de cabecera o de las paradas.

c) La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza personal (con comunicación al delegado de prevención si lo hubiera) y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la Empresa.

d) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

e) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

f) El retraso de hasta dos días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la Empresa, así como el no rellenar correctamente los datos del disco-diagrama y demás documentación obligatoria.

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

2. Se consideran faltas graves:

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

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

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

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

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

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

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

3. Se consideran faltas muy graves:

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

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

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

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

e) El retraso de más de seis días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por la Empresa, salvo causa de fuerza mayor justificada.

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

g) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes.

Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento ser• justa causa de despido.

h) Violar la documentación reservada de la Empresa, alterar o falsear los datos

del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.

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

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

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

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

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

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

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

C) Sanciones: Las sanciones consistirán en:

a) Por falta leve:

- Amonestación verbal.

- Amonestación escrita.

- Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.

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 veintiún a sesenta días.

- Despido.

Se anotarán en el expediente personal de cada trabajador las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase o superior, durante el período de seis, cuatro o dos meses, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves.

Las sanciones por faltas leves serán acordadas por la Dirección de la Empresa.

Las sanciones por faltas graves o muy graves habrán de imponerlas también la Empresa, previa instrucción del oportuno expediente al trabajador. El interesado y la representación de los trabajadores o sindical tendrán derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este término suspender• los plazos de prescripción de la falta correspondiente. Cuando, por razones del servicio asignado, el trabajador sancionado se encuentre desplazado, el plazo establecido quedará interrumpido, reiniciándose cuando regrese.

Siempre que se trate de faltas muy graves de las tipificadas en la letra g), la Empresa podrá• acordar la suspensión de empleo como medida previa y cautelar por el tiempo que dure la instrucción del expediente, sin perjuicio de la sanción que pueda imponerse, suspensión que ser• comunicada a los representantes de los trabajadores.

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

Cuando la Empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al interesado y a la representación de los trabajadores o sindical, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolver• a la Dirección.

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

En el caso de que concluido el expediente no resulte falta laboral alguna imputable al trabajador, la Empresa participar• al interesado y a sus representantes el archivo del expediente sin sanción.

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

Artículo 36. Derechos sindicales y de representación colectiva.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la Empresa a través de los órganos de representación: Comité Intercentros y Secciones Sindicales.

Del Comité Intercentros: De conformidad con lo que establece el núm. 3 del artículo 63º del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan que la representación del personal sea ostentada por el Comité Intercentros y por las Secciones Sindicales que, de conformidad con la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, puedan constituirse o estén constituidas en el seno de la Empresa.

El Comité Intercentros estar• compuesto por 13 miembros, que serán elegidos de entre los componentes de los distintos Comités de Centro con la misma proporcionalidad y por estos órganos de representación de los trabajadores.

El Comité Intercentros es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la Empresa para la defensa de sus intereses.

Se reconoce al Comité Intercentros las siguientes funciones:

A) Será informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector del transporte; sobre la evolución de los negocios y la situación de producción y su programa.

b) Anualmente tendrá• conocimiento y a su disposición el balance, la cuenta de resultados, memoria y, en general, de cuantos documentos se faciliten a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias. Estudio de tiempos, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

e) Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

f) La Dirección facilitará al Comité Intercentros el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado dicho Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, ante la Autoridad Laboral competente.

g) Ser informado de las sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial,

en supuestos de despido.

h) En lo referente a estadísticas sobre índices de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

B) Ejercer• labor de vigilancia en lo referente a:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como respeto de los pactos recogidos en este Convenio.

b) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

d) Participación, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa (becas, etc.,) en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

e) Colaborar• con la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento de la disciplina y el incremento de la productividad en la misma.

f) Se reconoce al Comité Intercentros capacidad procesal como órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al•ámbito de sus competencias.

g) Los miembros del Comité Intercentros y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) de A), aun después de dejar de pertenecer a dicho órgano de representación y, en especial, sobre todas aquellas materias que la Empresa señale expresamente como de carácter reservado.

h) El Comité Intercentros velar• porque los procesos de selección de personal se cumplan, tanto para el ingreso de nuevo personal, como para los ascensos y velar• asimismo por la no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

C) Al Comité Intercentros se le reconocen las siguientes garantías:

a) Ningún miembro del Comité Intercentros podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente al de su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su

representación. Si el despido o las faltas muy graves obedecieran a otras causas, deber• instruirse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros del Comité Intercentros y Delegado del Sindicato al que pertenezca el trabajador sujeto a expediente, siempre que la Sección Sindical se hallare reconocida como tal de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Poseer• prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción de la relación laboral por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine. El Comité Intercentros podrá• acumular las horas que a cada miembro de los Comités de Centro correspondan y distribuirlas en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total que legalmente corresponda, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. No se computarán dentro del máximo legal de horas, el exceso de éstas que sobre las legales se produzcan con motivo de la designación de los Delegados de Personal o miembros del Comité Intercentros como componentes de la Comisión Negociadora de los Convenios Colectivos de la Empresa. En cuanto a la asignación de horas sindicales a los representantes de los trabajadores, se tendrán en cuenta los siguientes supuestos:

d.1. Se acreditarán al representante de los trabajadores la totalidad de jornada figurada en cuadrante cuando sea la Empresa la que lo cite a reunión.

d.2. También se acreditará la jornada establecida en cuadrante cuando el representante de los trabajadores preavise los permisos sindicales a la Empresa en el mes anterior a que éstos sean efectivos, y, en cualquier caso, antes de que se hayan confeccionado los cuadrantes.

d.3. Sólo se acreditarán 6,40 horas a estos representantes cuando el permiso se lleve a cabo sin observarse los requisitos anteriores.

De las Secciones Sindicales.

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la Empresa:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

c) Recibir la información que le remita el Sindicato.

2. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité Intercentros, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deber• situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos por la legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellos Centros de trabajo que cuenten con más de 250 trabajadores.

De los Delegados Sindicales.

En los Centros de trabajo que ocupen a más de 200 trabajadores, computándose a estos efectos tanto a los trabajadores fijos como a los de carácter temporal, podrá elegirse Delegado Sindical entre los afiliados a los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por ciento de los votos en la elección al Comité de Empresa. La persona que resulte designada Delegado Sindical no tendrá• que pertenecer necesariamente al Centro de trabajo cuya plantilla confiere el derecho a la constitución de la correspondiente Sección Sindical. A los Delegados que así sean designados se les concederá crédito horario mensual de 25 horas (veinticinco horas) para el ejercicio de sus funciones.

Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité Intercentros, tendrán las mismas garantías que las establecidas para este órgano de representación del conjunto de los trabajadores e, igualmente:

a) Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité Intercentros, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional sobre aquellas materias en las que legalmente proceda.

b) Asistir a las reuniones del Comité Intercentros y de los órganos internos de la Empresa en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con voz pero sin voto.

c) Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Cuota Sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicatos que ostenten la representación de los trabajadores, la Empresa descontará en la nómina mensual de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Empresa un escrito en el que expresará con claridad su conformidad al descuento, la Central Sindical o Sindicato al que pertenece y la cuantía de la cuota a deducir. La Empresa efectuar• las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

Excedencias: Podrán solicitar excedencia aquellos trabajadores en activo que ostenten cargo sindical de relevancia a nivel de secretariado del Sindicato respectivo o nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecer• en esa situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa, si lo solicita, en el término de un mes al de la finalización del desempeño del cargo.

Crédito horario para Secciones Sindicales: Las Secciones Sindicales reconocidas en la Empresa podrán disponer de un crédito de hasta 35 horas (treinta y cinco horas) mensuales a cargo de la Empresa para el ejercicio de su labor.

Igualmente se autoriza a dichas Secciones Sindicales para que puedan hacer uso de las horas a cargo de las asignadas a los representantes de los trabajadores del correspondiente Sindicato, sin límite y hasta el máximo de las que correspondan a los de su Central Sindical.

Artículo 37. Comisión Paritaria.

De conformidad con lo establecido en la letra e) del núm. 3 del artículo 85º de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras del Convenio.

La Comisión Paritaria entenderá de la vigilancia e interpretación de lo pactado en el Convenio.

Asimismo, todas las situaciones conflictivas, reclamaciones, comunicaciones o denuncias de índole laboral que puedan formularse, individual o colectivamente, por los trabajadores o sus representantes ante la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, Direcciones de la misma o sus Delegaciones en las provincias a las que resulta extensible el Convenio, Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social, Centros de Mediación, Arbitraje y Conciliación o Juzgados de lo Social, se formularán de forma previa o simultánea ante la Comisión Paritaria y ante los referidos Órganos de la Administración o jurisdiccionales, según

corresponda, de forma que con la intervención de dicha Comisión se trate de resolver en el seno de la propia Empresa la/s reclamación/es o asunto/s planteado/s, si bien esta intervención paritaria no paralizar• la actuación paralela de carácter oficial emprendida, no resultando, pues, requisito necesario para que esta/s reclamación/es prosiga/n el hecho de que la Comisión Paritaria no se haya pronunciado al tiempo de la correspondiente intervención oficial sobre el/los asunto/s planteado/s.

Independientemente de lo anterior, si la Comisión Paritaria resolviera sobre el/los asunto/s que le haya/n sido sometido/s y tal/es resolución/es no resulte/n aceptable/s para la parte promotora de la/s correspondiente/s actuación/es, quedar• igualmente expedita la vía de reclamación administrativa o judicial que corresponda. Y si la/s resolución/es adoptada/s en el seno de la Comisión Paritaria satisface las pretensiones del/los trabajador/es o sus representantes, por éste/éstos se procederá a retirar la/s denuncia/s o desistir de la/s demanda/s formulada/s.

La Comisión Paritaria se reunirá en sesiones ordinarias o extraordinarias. Las de carácter ordinarias se celebraran cada 45 días, y las extraordinarias se llevarán a cabo a solicitud de cualquiera de las partes que la componen y dentro de los 7 días siguiente a la fecha de su petición.

En cuanto a los plazos para resolver los asuntos que deban someterse al conocimiento y/o resolución de la Comisión Paritaria, queda fijado en quince días.

La Comisión Paritaria estar• integrada por los siguientes miembros.

Empresa:

Don Julio de Marco Rodríguez.

Don Guillermo A. Ríos Monreal.

Don Juan Roldán Grande.

Don Diego Parada Ramírez.

Trabajadores:

Don Manuel Gutiérrez Tomé.

Don Francisco José Bermudez Sánchez.

Don José M. García Durán.

Don José Ruano García.

Las partes que componen la citada Comisión se reservan el derecho a cambiar los componentes de la misma, sustituyéndolos por otros. También podrán las respectivas partes asistir a las reuniones asistidas de sus asesores.

Las Secciones Sindicales con implantación en la Empresa podrán asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones que celebre la Comisión Paritaria.

Disposiciones adicionales.

Primera. A los efectos previstos en los núm. 3 y 4 del artículo 86º de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente que el presente Convenio, llegada que sea la fecha de su vencimiento fijada para el día 31.12.2003, se seguirá aplicando en su totalidad hasta que no sea sustituido por otro.

Segunda. Ambas partes hacen constar que los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral que no aparezcan específicamente regulados en este Convenio Colectivo, se regirán por las normas legales de general y pertinente aplicación.

Tercera. Temporalidad.

La Empresa se compromete a que antes de finalizar el año 2004 se reduzca la temporalidad de la plantilla (contratos temporales salvo por sustitución de Incapacidad Temporal) a un porcentaje igual o inferior al 10% del total de la plantilla.

Obligaciones varias asumidas por la Empresa extraconvenio y que se incorporan como Anexo al mismo.

La Empresa se compromete a mantener el viaje cultural que anualmente programa, y también a conceder las ayudas que sean necesarias para el equipamiento deportivo de los equipos que puedan establecerse. De igual manera, se fomentará, concediendo las ayudas que resulten necesarias, los viajes socio-deportivo-culturales que puedan organizar sus trabajadores.

Respecto de los viajes en vehículos de la Empresa, por ésta se mantienen los pases gratuitos a los trabajadores de la misma, esposa o cónyuge de estos e hijos menores de 18 años y mayores de esta edad que justifiquen que están estudiando, extendiéndose este beneficio a las esposas de los trabajadores jubilados o en situación de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, en el bien entendido que el ejercicio práctico de estos beneficios se atendrán a las normas especificadas en la extinguida Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera.

Anexo sobre jubilación anticipada parcial.

Se establece la posibilidad de que aquellos trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio que opten por jubilarse a tiempo parcial, a partir de los 60 años y antes de alcanzar la edad de 65 años, concertando paralelamente con la Empresa una reducción de su jornada habitual de trabajo. Dicha posibilidad se sujeta a los siguientes requisitos y condiciones:

1. Podrán acceder a la jubilación parcial que se regula en el presente Anexo del XVI Convenio Colectivo los trabajadores que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación anticipada total, reúnan asimismo las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuar• presentando ante la Empresa certificado de vida laboral junto con escrito del interesado dirigido a la Empresa solicitando acogerse a lo dispuesto en el presente Anexo, con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación y en todo caso en el primer día del mes de que se trate. Además, será necesario que, al momento del inicio de la situación de Jubilación Parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas por la legislación vigente. En todo caso la jubilación parcial del trabajador estar• condicionada a la concesión efectiva por parte de la Administración de la Seguridad Social.

2. El porcentaje de jornada en que se podrá solicitar jubilación parcial ser• siempre y en todo momento hasta el 85%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la Empresa por un mínimo del 15% restante de la jornada, sin que pueda efectuarse ninguna variación sobre la jornada pactada por parte del trabajador.

3. Dicha relación laboral se instrumentar• mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial por escrito y en modelo oficial por una jornada anual mínima de 274 horas de trabajo efectivo al año, 15% de la jornada máxima anual para el personal de esta Empresa. La prestación laboral se efectuar• de forma continuada e ininterrumpida a lo largo del año, comenzando en el turno que establezca la Empresa para cada trabajador.

4. La realización de las 274 horas efectivas anuales podrá efectuarse en jornadas de un mínimo diario de 1 hora y treinta minutos y un máximo de 8 horas. La distribución diaria ser• la que figure en el contrato de trabajo que se extienda al efecto. Dicha distribución podrá• ser objeto de modificación durante la vigencia del contrato cuando las necesidades del servicio lo requieran y a requerimiento de la Empresa, existiendo en todo momento acuerdo del trabajador para dicha modificación siempre y cuando se respeten los límites recogidos en el presente acuerdo.

5. El salario a abonar al trabajador en contraprestación por el trabajo ser• el correspondiente a la jornada efectivamente trabajada, y en todo caso conforme a

lo establecido en el Convenio Colectivo. Se abonar• a la finalización de cada uno de los meses efectivos de trabajo, liquidándose en el último período mensual de trabajo las partes proporcionales de retribuciones de devengo superior al mes.

6. La Empresa celebrar• simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con otro trabajador que se encuentre en situación legal de desempleo o que tuviese un contrato de duración determinada con la Empresa, de la cual deber• cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

La duración de este contrato ser• igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la Empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguir• igualmente el contrato del trabajador relevista.

7. La jornada de trabajo del trabajador relevista ser• completa, pudiendo en consecuencia simultanearse con el trabajador que se jubila parcialmente. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido.

8. 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 aquél para alcanzar la edad de 65 años, momento en el que se extinguir• dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador a la situación de jubilación total.

9. La jubilación parcial del trabajador, siempre y cuando reúna los requisitos recogidos en el presente Anexo, supone que en el momento de la jubilación total del trabajador, éste perciba el premio de jubilación previsto en el XVI Convenio Colectivo, por un importe equivalente al porcentaje de jornada que prestó sus servicios con anterioridad a la jubilación parcial y los años en que esté jubilado parcialmente en proporción al tiempo de trabajo pactado.

10. En materia de Incapacidad Temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación del servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en el presente anexo, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en el Convenio Colectivo, que no ser• de aplicación a este personal la regulación contenida en el artículo 30º del mismo, complemento en caso de enfermedad o accidente, de tal modo que tales trabajadores percibirán el importe que corresponda conforme a la normativa legal al efecto recogida en la Ley General de Seguridad Social y normas de desarrollo, durante el tiempo que el trabajador se encuentre en alta en la Empresa.

Ambas partes se comprometen a no modificar el presente acuerdo en sucesivos convenios colectivos salvo que las Leyes o Reglamentos que se puedan dictar en el futuro en orden a que dificulten o impidan la aplicación del mismo y, en su caso,

renegociar uno nuevo que se adapte a la nueva legislación que haya sido aprobada.

Para ello, la Comisión Mixta Paritaria del Convenio deber• reunirse con carácter anual para analizar la correcta aplicación del acuerdo y sus posibles mejoras o modificaciones, siempre teniendo en cuenta la limitación expresada en el párrafo anterior.

CORPORACIÓN ESPAÑOLA DE TRANSPORTE,S.A.
"CTSA-PORTILLO"

ANEXO NÚMERO UNO
XVI CONVENIO COLECTIVO

TABLA DE SALARIOS DEL XVI CONVENIO COLECTIVO DE "CORPORACIÓN ESPAÑOLA DE TRANSPORTE, S.A. (CTSA-PORTILLO)"
DE APLICACIÓN DESDE 01-01-2004 AL 31-12-2004

CATEGORIA PROFESIONAL	SUELDO BASE	INCENTIVO CONVENIO	PLUS DE ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE
	EUROS			
JEFE DE SERVICIO	695,14	499,51		55,98
LICENCIADO	608,48	511,96		55,98
AYUDANTE TÉCNICO SANITARIO	608,48	409,06		55,98
JEFE DE SECCIÓN	608,48	489,12	1,19	55,98
JEFE DE NEGOCIADO	608,48	481,08	1,19	55,98
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	608,48	426,71	1,19	55,98
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	608,48	396,15	1,19	55,98
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	608,48	304,41	1,19	55,98
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	553,21	164,76		55,98
JEFE DE ADMON. DE PRIMERA	608,48	409,10		55,98
JEFE DE ADMON. DE SEGUNDA	608,48	349,94	1,19	55,98
ENCARGDº. TAQUILLA MÁLAGA	608,48	387,13	1,19	55,98
TAQUILLERO INTERURBANO	608,48	304,42	1,19	55,98
TAQUILLERO CERCANÍAS	608,48	258,04	0,30	55,98
FACTOR/ENCARDº CONSIGNA	608,48	249,02	0,30	55,98
MOZO DE EQUIPAJES	20,24	6,55		55,98
JEFE DE TRÁFICO	608,48	398,88		55,98
INSPECTOR	20,24	11,84	0,43	55,98
AGENTE UNICO	20,24	7,98		55,98
COBRADOR	20,24	6,32		55,98
JEFE DE TALLER	608,48	402,88	4,60	55,98
JEFE DE MATERIAL	608,48	302,45	11,32	55,98
MAESTRO DE TALLER	608,48	302,45	11,32	55,98
ENCARGADO DE TALLER	608,48	66,22	12,39	55,98
CONTRAMAESTRE	608,48	66,22	12,39	55,98
ENCARGADO ALMACÉN	608,48	66,22	11,30	55,98
AUXILIAR ALMACÉN	20,24	2,17	6,59	55,98
JEFE DE EQUIPO	20,24	2,17	11,36	55,98
OFICIAL DE 1ª OFICIO	20,24	2,17	10,60	55,98
OFICIAL DE 2ª OFICIO	20,24	2,17	8,62	55,98
OFICIAL DE 3ª OFICIO	20,24	2,17	7,74	55,98
ENGRASADOR	20,24	2,17	7,61	55,98
CONDUCTOR NOCHE TALLER	20,24	2,17	8,49	55,98
LAVADOR	20,24	2,17	6,59	55,98
MOZO DE GARAJE	20,24	1,83	6,00	55,98
LIMPIADORA GARAJE	20,24	1,83	6,00	55,98
APRENDIZ PRIMER AÑO	14,29	0,88	5,11	55,98
APRENDIZ SEGUNDO AÑO	15,67	0,88	5,11	55,98
APRENDIZ TERCER AÑO	17,04	0,81	4,83	55,98
APRENDIZ CUARTO AÑO	18,40	0,78	5,01	55,98
TELEFONISTA	608,48	151,84		55,98
VIGILANTE NOCTURNO	20,24	6,55		55,98
BOTONES	292,71	151,67		55,98
LIMPIADORA OFICINAS	20,24	6,55		55,98

* Las casillas sombreadas corresponden a salarios día. Las no sombreadas a salarios mes.

CORPORACIÓN ESPAÑOLA DE TRANSPORTE,S.A
"CTSA-PORTILLO".

ANEXO NÚMERO DOS
XVI CONVENIO COLECTIVO

TABLA DE PAGAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2004

CATEGORÍA PROFESIONAL	FEBRERO. ABRIL. JUNIO. AGOSTO. OCTUBRE EUROS	DICIEMBRE EUROS
JEFE DE SERVICIO	463,42	695,14
LICENCIADO	405,65	608,48
AYUDANTE TÉCNICO SANITARIO	405,65	608,48
JEFE DE SECCIÓN	405,65	608,48
JEFE DE NEGOCIADO	405,65	608,48
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	405,65	608,48
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	405,65	608,48
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	405,65	608,48
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	368,81	553,21
JEFE DE ADMÓN. DE PRIMERA	405,65	608,48
JEFE DE ADMÓN. DE SEGUNDA	405,65	608,48
ENCARGDª. TAQUILLA MÁLAGA	405,65	608,48
TAQUILLERO INTERURBANO	405,65	608,48
TAQUILLERO CERCANÍAS	405,65	608,48
FACTOR/ENCARDª CONSIGNA	405,65	608,48
MOZO DE EQUIPAJES	404,89	607,34
JEFE DE TRÁFICO	405,65	608,48
INSPECTOR	404,89	607,34
AGENTE UNICO	404,89	607,34
COBRADOR	404,89	607,34
JEFE DE TALLER	405,65	608,48
JEFE DE MATERIAL	405,65	608,48
MAESTRO DE TALLER	405,65	608,48
ENCARGADO DE TALLER	405,65	608,48
CONTRAMAESTRE	405,65	608,48
ENCARGADO ALMACÉN	405,65	608,48
AUXILIAR ALMACÉN	404,89	607,34
JEFE DE EQUIPO	404,89	607,34
OFICIAL DE 1ª OFICIO	404,89	607,34
OFICIAL DE 2ª OFICIO	404,89	607,34
OFICIAL DE 3ª OFICIO	404,89	607,34
ENGRASADOR	404,89	607,34
CONDUCTOR NOCHE TALLER	404,89	607,34
LAVADOR	404,89	607,34
MOZO DE GARAJE	404,89	607,34
LIMPIADORA GARAJE	404,89	607,34
APRENDIZ PRIMER AÑO	285,87	428,80
APRENDIZ SEGUNDO AÑO	313,40	470,10
APRENDIZ TERCER AÑO	340,72	511,08
APRENDIZ CUARTO AÑO	368,05	552,07
TELEFONISTA	405,65	608,48
VIGILANTE NOCTURNO	404,89	607,34
BOTONES	195,14	292,71
LIMPIADORA OFICINAS	404,89	607,34

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía