



ACTA DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA RAFAEL RAMÍREZ S.L. Y SUS TRABAJADORES PARA EL AÑO 2009

Asistentes de la parte empresarial: D. Miguel Ramírez Luna.

Asistentes de la parte social: D. José María Aguilar Pedrera.

En Córdoba, siendo las 11,00 horas del día 16 de marzo del año dos mil nueve, reunidos los señores relacionados, siendo el primero, socio, y el segundo, trabajador, ambos de la empresa Rafael Ramírez, S.L.

Acuerdan:

Aprobar en todos sus términos el texto del Convenio Colectivo de Empresa, tras haberse alcanzado consenso en la negociación del mismo, y encargar a D. Miguel Ramírez Luna su presentación ante las autoridades laborales para los trámites legalmente previstos.

En prueba de conformidad con lo expuesto, las partes firman la presente acta en el lugar y fecha indicados.

Hay varias firmas ilegibles.

En la ciudad de Córdoba, siendo las diez horas del día veinte de marzo del año dos mil nueve, en la sede de la empresa Rafael Ramírez, S.L., se reúnen los señores expresados a continuación:

Representación Empresarial: Don Miguel Ramírez Luna.

Representación Social: Don José María Aguilar Pedrera.

Todos ellos componentes de la comisión deliberadora del convenio colectivo empresarial para la empresa Rafael Ramírez, Sociedad Limitada, del sector de transportes de viajeros, regulares y discrecionales, para tratar todo lo referente al citado convenio colectivo.

Abierta la sesión, reconociéndose mutuamente las partes plena capacidad para este acto, se toma por unanimidad el siguiente acuerdo:

Aprobar el texto del Convenio Colectivo de empresa con arreglo al siguiente articulado:

Artículo 1. Ámbito de aplicación.





El presente convenio colectivo afecta a la empresa Rafael Ramírez, S.L. y a todos sus trabajadores.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente convenio tendrá vigencia del 1 de enero del 2009 al 31 de diciembre del 2.009 y quedará prorrogado tácitamente si no se denuncia su vigencia por cualquiera de las partes con un mes de antelación a su vencimiento.

Artículo 3. Ingresos.

Para los ingresos en las empresas del sector, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 4. Traslados.

Cuando resulte procedente el traslado de un trabajador desde su centro de trabajo a otro de localidad distinta, implicando ello el cambio de domicilio del trabajador, en este supuesto, se estará a las condiciones que determina el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Retirada del carnet de conducir.

Aquellos trabajadores cuya actividad en la empresa consista en conducir vehículos que precisen carnet de conducir, de cualquier categoría, en caso de retirada del mismo por la autoridad gubernativa o judicial por tiempo inferior a un año, pasarán a ocupar un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos dentro de la empresa, tal como lavado, engrase, ayuda en oficina y taller, etc., en tanto dure la retención del carnet.

Cuando el período de retirada de carnet sea superior a seis meses por imprudencia temeraria con sentencia judicial firme, o superior a un año, la Comisión Paritaria, empresa y trabajador afectado estudiarán el caso en cuestión y las posibles soluciones, esclareciendo las responsabilidades en que hubiere incurrido el trabajador y, valorando la gravedad de las mismas, la Comisión Paritaria deberá resolver en consecuencia.

En todo caso, cuando la retirada del carnet sea superior a un año y al conductor se le imputase la responsabilidad directa de los hechos, se suspenderá el contrato de trabajo por el tiempo que dure la retirada de carnet, con la obligación por parte de la empresa de incorporarlo a su anterior puesto de trabajo y en las mismas condiciones que tenía, debiendo el trabajador reincorporarse en un plazo máximo de 45 días a contar desde la finalización de la retirada del carnet.

Quedan excluidos de las garantías contenidas en este artículo, los supuestos en que concurren circunstancias de alcoholemia, drogadicción o similares.



Artículo 6. Prendas de trabajo.

A) Personal de Movimiento. A este colectivo se le hará entrega de dos pantalones y dos camisas para la época de verano, y un traje y dos camisas para el invierno, si bien, en años alternos.

B) Personal de talleres. Se les proveerá de dos monos al año y calzado adecuado. A los mecánicos que se dediquen a trabajos que por su naturaleza deterioren fácilmente el vestuario, les será reemplazado la ropa y el calzado con la frecuencia necesaria.

C) Personal de oficinas, taquillas y similares. Este será provisto de sahariana u otra prenda similar acorde con sus funciones.

Esta podrá llevar las iniciales de la empresa y su razón social. Se darán dos al año, una en invierno y otra en verano.

Artículo 7. Fiestas y permisos.

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retributivo y no recuperable, no podrán exceder de 14 al año, de las que dos serán locales.

El Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana. Las comunidades autónomas, dentro del límite anual de 14 fiestas, podrán señalar aquellas que tradicionalmente son de su competencia, al igual que los ayuntamientos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que se exponen a continuación:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de su residencia, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día y medio para traslado, por cambio de domicilio.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional o período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más de un 20 % de las horas laborables de un período de

tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

f) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona disminuida física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario entre un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella.

Artículo 8. Supletoriedad.

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente o futura que pueda producirse durante su vigencia.

Artículo 9. Garantía personal.

Todas las condiciones económicas o de cualquier índole contenidas en el presente convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones implantadas en la empresa que impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador en cómputo anual en relación a las contenidas en este convenio, subsistirán como garantía personal para los que actualmente disfruten de ellas.

Por el contrario, aquellos pactos o convenios de rango inferior al presente que, contemplados en su totalidad y anualmente, supongan condiciones perjudiciales para el trabajador tanto en su aspecto económico como social, a partir de la publicación del presente, estarán obligados a regirse por el presente convenio a todos los efectos.

Artículo 10. Garantías y derechos sindicales.

Los trabajadores de la Empresa o centro de trabajo afiliados a una central sindical legalmente constituida, podrán constituir secciones sindicales de empresa que tendrán las siguientes garantías:

a) Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de afiliación sindical. En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador afiliado, la empresa le entregará, junto al escrito

razonado, una copia para que la sección sindical a que pertenezca conozca los hechos. Asimismo, ningún trabajador podrá ver alteradas sus condiciones normales de trabajo sin haber sido oída previamente la representación sindical.

b) Las secciones sindicales de empresa, podrán difundir libremente las publicaciones de su central sindical, percibir y cobrar cotizaciones de sus afiliados, y no podrán ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical, sin más limitaciones que las establecidas en este texto.

c) Las empresas permitirán reuniones de los afiliados a una sección sindical de empresa fuera de las horas de trabajo, pero dentro de los locales de la misma.

A las reuniones de los afiliados a una sección sindical de empresa que cumple los requisitos mínimos de afiliación establecida en el artículo siguiente, podrán acudir previa notificación y autorización de la empresa, un responsable de la central sindical. Dentro de las posibilidades de cada empresa, se facilitarán locales donde celebrar dichas reuniones.

d) Los delegados de secciones sindicales de empresa que aglutinen como mínimo en cada empresa o centro de trabajo los porcentajes mínimos establecidos en este párrafo, dispondrán del máximo de horas retribuidas al mes que se especifican, dependiendo del tamaño de la empresa:

Núm. Trabajadores	Horas Mes	Porcentaje
	Retribuidas	
De 15 a 25 trabajadores	10 h.	20 %
De 25 a 50 trabajadores	15 h.	15 %
De 50 a 100 trabajadores	20 h.	12 %
De 100 a 250 trabajadores	30 h.	10 %
Más de 250 trabajadores	40 h.	10 %

e) Las secciones sindicales de empresa que cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 10 % de la plantilla, dispondrán para el conjunto de sus afiliados (no individualmente) de cinco días anuales de licencia no retribuida para asistencia a congresos de su central sindical y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá preceptivamente comunicación previa de su central sindical con 48 horas de antelación si se tratase de un sólo día el utilizado, y de 72 horas si fuesen dos o más días los utilizados.

f) Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la empresa a los trabajadores que soliciten excedencia con ocasión de ocupar cargo sindical de



carácter provincial, regional o nacional. Dicha excedencia tendrá el carácter de forzosa por el tiempo que dure el mandato sindical y se regulará por las disposiciones de aplicación general en dicha materia.

g) La empresa o persona en quien delegue, y los delegados de secciones sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos, se reunirán trimestralmente para informar sobre la situación general de la empresa.

h) Los delegados de personal y comités de empresa son organismos de representación de los trabajadores.

Tendrán la composición de garantías que establece la normativa en vigor. En las horas retribuidas establecidas para estos organismos, se incluye una reunión ordinaria mensual con la dirección de la empresa, y las convocadas con carácter extraordinario por ésta, a iniciativa de los representantes de los trabajadores.

Pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse a iniciativa de los representantes de los trabajadores.

i) La empresa vendrá obligada a notificar al Comité de Empresa, delegados de personal y secciones sindicales sobre la formación unilateral de expedientes de regulación de empleo con una antelación mínima de un mes a la fecha de presentación de dicho expediente a la autoridad laboral. Se facilitará, así mismo, a los representantes de los trabajadores todos los datos necesarios para poder informarse adecuadamente del expediente planteado.

Artículo 11. Indemnización por enfermedad y accidente.

Las empresas afectadas por el presente convenio completarán hasta el 100 % de sus emolumentos fijos (salario base, antigüedad y plus convenio) desde el décimo día hasta el octavo mes (ambos inclusive) de baja, en el caso de I.L.T. por enfermedad común o accidente no laboral. En el caso que la situación de baja fuese superior a 25 días o que, sin llegar a dicha duración, se hubiese producido hospitalización del trabajador, se completará el porcentaje antes referido en los conceptos fijos más el plus de transporte íntegro.

Si la I.L.T. se debiera a accidente laboral o enfermedad profesional, el empleado percibirá desde el primer día el 100 % del total de sus emolumentos.

Artículo 12. Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de un mínimo de 30 días naturales de vacaciones por año, o parte proporcional correspondiente si el ingreso se produjo en el transcurso del año. Serán retribuidas en los conceptos de salario base, antigüedad y plus de convenio. Las vacaciones podrán disfrutarse de forma ininterrumpida, o bien, en dos períodos de 15 días. En la última quincena



de diciembre se elaborará el calendario de vacaciones para el año siguiente, de común acuerdo entre la empresa y representación de los trabajadores; en el mismo se tendrán en cuenta las necesidades del servicio, los períodos punta de trabajo y las necesidades del personal.

Artículo 13. Jornada, horas extraordinarias y descansos.

a) Jornada. La jornada laboral ordinaria será de 40 horas de trabajo efectivo en cómputo semanal.

b) Kilometraje. Se retribuirá a los conductores afectos al servicio discrecional con 0'050 € por kilómetro, a los conductores del servicio regular con 0'030 € por kilómetro recorrido con viajeros en el autobús y a los conductores del servicio escolar con 0'030 € por kilómetro.

c) Descanso semanal. Con carácter general el descanso mínimo semanal será de día y medio ininterrumpido, o su equivalente de 40 horas. Este se disfrutará siempre en la residencia del trabajador, salvo que se encuentre destacado fuera de su residencia habitual por tiempo superior a siete días, en cuyo caso podrá disfrutar el descanso semanal fuera de su residencia.

Se indemnizará con 48'67 € a los trabajadores que presten servicio en domingo o días festivos.

Si el servicio se realiza en sábado y con posterioridad a las catorce horas, se percibirá la cantidad de 25'96 €.

Artículo 14. Salario base.

El salario base para cada categoría es el que figura en la tabla salarial anexa.

Artículo 15. Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte en compensación de los gastos realizados por los trabajadores en los desplazamientos a sus puestos de trabajo. Se percibirá por día de asistencia al trabajo y su cuantía es de 4'96 € por día.

Artículo 16. Plus de convenio.

Se fija un plus de convenio lineal y fijo para todas las categorías profesionales de 155'44 €. Este plus se abonará quince veces al año, coincidiendo con los abonos de las pagas mensuales y gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y diciembre.

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias.

La empresa abonará a sus trabajadores tres pagas extraordinarias de 30 días de





salario cada una, haciéndolas efectivas los meses de marzo, julio y diciembre de cada año. El cálculo de estas pagas será con arreglo a 30 días de salario base más antigüedad, más el plus de convenio.

Artículo 18. Dietas.

La dieta completa queda establecida en 43'10 € al día para el servicio discrecional, distribuyéndose en 14'90 € para el almuerzo, 11'20 € la cena, y 17'00 € el alojamiento. La dieta para el servicio regular será de 25'77 €, distribuyéndose en 8'57 € para el almuerzo, cena y alojamiento.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente al almuerzo, cuando éste se realice fuera de la residencia habitual del trabajador y, en todo caso, cuando el inicio del servicio se realice antes de las 12 horas y su terminación sea después de las 15 horas.

Se percibirá la dieta correspondiente a la cena cuando ésta se realice fuera de la residencia habitual del trabajador y, en todo caso, cuando el inicio del servicio se produzca antes de las 20 horas y su terminación sea después de las 23 horas.

A los conductores incluidos en el bono de viajes, con hotel, almuerzo y cena, se les abonará solamente 16'44 € diarios como gastos de bolsillo en desplazamientos dentro del territorio nacional, y 18'72 € en desplazamientos internacionales.

Artículo 19. Quebranto de moneda.

Los cobradores y taquilleros que dentro de sus funciones tengan la manipulación de dinero, percibirán la cantidad de 59'44 € mensuales por este concepto.

Artículo 20. Antigüedad.

Con el objetivo de fomentar el contrato de trabajo estable e indefinido, las partes acuerdan:

a) El personal que a partir de la firma del presente Convenio se integre como personal fijo de plantilla en la empresa, devengará las siguientes cantidades en concepto de Premio de Vinculación, y en sustitución del complemento salarial hasta ahora denominado de antigüedad: Por cada cinco años de servicio 36'77 € al mes con un tope de 110'31 € cada mes.

b) Los trabajadores que a la fecha de la firma del Convenio estén percibiendo complemento de antigüedad en cantidad inferior a lo estipulado en el apartado a) de este artículo, se acogerán a lo dispuesto en dicho apartado. Aquellos trabajadores que perciban antigüedad en cantidad superior a lo especificado en el referido apartado a), seguirán devengando la misma quedando consolidado y





congelado el porcentaje alcanzado, como complemento personal no compensable ni absorbible.

La vigencia de este artículo no se agotará con la de este Convenio.

Artículo 21. Comisión de seguimiento y control.

Para la interpretación de este convenio y de cuanto se derive de su aplicación, se establece una comisión paritaria compuesta por los siguientes miembros:

Representación empresarial: D. Miguel Ramírez Luna.

Representación social: D. José María Aguilar Pedrera.

Artículo 22. Régimen disciplinario.

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

Graduación de faltas. Los trabajadores que incurran en algunas de las faltas que se tipifican seguidamente o en cualquier otro de los incumplimientos descritos en el apartado anterior, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, que tiene la facultad de reprimir las conductas laboralmente ilícitas. Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del actor, la siguiente graduación:

Faltas leves.

Faltas graves.

Faltas muy graves.

Tipificación de las faltas.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación en el período de un mes, siempre y cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento.
- b) El abandono de trabajo sin causa justificada durante la jornada, aunque sea por breve tiempo.
- c) La incorrección en las relaciones con los usuarios la falta de higiene personal, el descuido en la conservación del uniforme o prendas recibidas por la empresa y el uso incorrecto de las mismas.





- d) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- e) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo o no prestarles ayuda cuando lo soliciten siempre que sea posible.
- f) El retraso de uno a tres días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como la falta de exactitud en las liquidaciones o no rellenar correctamente los datos del discograma.
- g) La embriaguez, por una sola vez, y no referida al personal de conducción.
- h) Otros supuestos de naturaleza análoga, con carácter general.

Son faltas graves:

- a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, en el período de un mes, cuando no afecte a los distintos servicios de movimiento, y dos faltas o más de esta naturaleza, en el mismo período de tiempo, cuando altere la puntual salida de los vehículos. Para el personal de conducción será falta grave una sola de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando altere la puntual salida de vehículos. Si existiera un abandono de trabajo injustificado por un trabajador que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave atendiendo a la naturaleza de estos perjuicios.
- b) Faltar dos días al trabajo en un período de un mes sin causa justificada o sin previo aviso. Bastará una sola falta al trabajo 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.
- c) La pérdida o rotura intencionada de cualquiera de las prendas del uniforme y el mal trato dado al material de trabajo o cuando exista negligencia en su uso o mantenimiento y, especialmente, de los sistemas de control.
- d) El retraso de cuatro a seis días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa y la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.
- e) Las imprudencias o negligencias no calificadas como faltas graves, así como el incumplimiento por los conductores del Código de Circulación, siempre que no pongan en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.
- f) Cambiar de ruta sin autorización de la dirección de la empresa o desviarse del itinerario sin orden de la superioridad o sin causa de fuerza mayor.





g) Negarse a realizar el reconocimiento médico anual que deberá proporcionar la empresa.

h) Otros supuestos de naturaleza análoga con carácter general.

Como faltas muy graves, se establecen las siguientes:

a) Las faltas injustificadas, o sin previo aviso, al trabajo durante tres días seguidos, o cuatro alternos en un mes, así como más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en un período de seis meses cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento o más de seis faltas de este tipo cometidas en un período de seis meses cuando puedan alterar la salida puntual de vehículos.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado las dependencias de la empresa o durante acto de servicio. Los delitos que puedan implicar desconfianza hacia su autor, aunque se cometan fuera de la empresa, tendrán idéntica calificación, al igual que la percepción de cantidades facturables por los servicios que preste la empresa sin entrega de recibo, talón o billete en perjuicio del público o de la empresa, o el retraso de más de seis días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa.

c) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos, o simular enfermedad o accidente.

Se entenderá que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad y la alegación de causas falsas para obtener licencias o permisos.

d) La embriaguez durante el trabajo en lo que se refiere al personal de conducción.

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

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

g) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.

h) Las imprudencias o negligencias que incidan en la seguridad o regularidad del servicio o la desobediencia a los superiores, así como la reiterada comisión por parte de los conductores de infracciones del Código de Circulación y normas





afines cuando el incumplimiento de las disposiciones pongan en peligro la seguridad de la empresa, usuarios o terceros.

i) Utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma, bien contraviniendo sus instrucciones.

j) Otros supuestos de naturaleza análoga.

La reiteración de una falta de un mismo grupo, dentro del período de un año, será causa para ser clasificada dentro del grupo inmediatamente superior en gravedad.

Sanciones. Las sanciones consistirán en:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Uno a tres días de suspensión de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta 30 días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 90 días.

Despido.

En lo no previsto se estará a lo establecido con carácter interno por las empresas, dentro de los límites fijados, y a lo dispuesto con carácter general.

Se anotará en el expediente personal de cada trabajador las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurran en una falta de la misma clase durante el período de cinco años, tres años, o dos años, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves. Según el grupo a que pertenezca la falta anotada, los trabajadores sancionados tendrán derecho a solicitar la anulación de dichas menciones después de transcurridos los plazos anteriormente descritos.

En las multas impuestas al personal por infracción de las disposiciones sobre circulación, que sean imputables al mismo, deberán ser satisfechas por el que haya cometido la infracción.

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 formación del oportuno expediente al trabajador. El interesado tendrá derecho a una audiencia para descargos dentro de un plazo de cinco días a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Durante este mismo plazo la representación social y sindical de los trabajadores tendrá derecho a intervenir como parte en el expediente sancionador, conforme a las facultades que le atribuye la legislación vigente.

Siempre que se trate de faltas muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar durante el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse. Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda considerando las alegaciones realizadas durante su tramitación por el trabajador. Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción deberá comunicarlo por escrito al interesado, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la empresa.

Artículo 23. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

La duración máxima de esta modalidad de contratación será de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

Artículo 24. Funciones del personal.

Los conductores son los trabajadores que conducen autobuses y/o microbuses destinados al transporte de viajeros por carretera, realizando las actividades de carácter auxiliar y complementario necesarias y precisas para la adecuada prestación del servicio asignado, quedando obligados a efectuar la carga y descarga del equipaje de los viajeros, así como a la limpieza del autocar. El conductor perceptor es el que, reuniendo los mismos requisitos y obligaciones del conductor, está obligado además las que son propias del cobrador.

Artículo 25. Fomento de la contratación indefinida.

Como medida de fomento al empleo, las contrataciones y conversiones de contratos a indefinidos podrán acogerse a las previsiones contenidas en el R.D. 149/2005, de 14 de junio, desarrollado por la Orden de 21/7/2005 de la Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía.

Tabla Salarial Anexa al Convenio Empresarial de Transporte de Viajeros por Carretera de la Empresa Rafael Ramírez S.L. y sus Trabajadores, vigente durante el Año 2009

Tipo Salarial 1. Jefe Administrativo, Jefe de Taller: 794'15 €





Tipo Salarial 2. Jefe de Sección, Jefe de Estación: 759'36 €

Tipo Salarial 3. Jefe de Tráfico: 726'98 €

Tipo Salarial 4. Jefe de Negociado, Jefe de Equipo, Inspector: 726'98 €.

Tipo Salarial 5. Oficial Administrativo, Conductor, Conductor-Perceptor, Oficial Mecánico de Primera, Encargado de Almacén: 721'47 €.

Tipo Salarial 6. Factor Cobrador, Taquillero, Oficial Mecánico de Segunda: 661'00 €

Tipo Salarial 7. Auxiliar Advo., Ayudante de Oficio, Engrasador, Lavacoches, Mozo Taller, Vigilante, Limpiadora, Acompañante: 650'50 €.

Tipo Salarial 8. Trabajador en formación: 494'24 €.

El conductor-perceptor recibirá un plus de 4'82 € por día laborable en su doble función de conductor y perceptor.

Leído el articulado del presente convenio, y estando conformes las partes, lo firman en todas las páginas de su texto original en el lugar y fecha al principio indicados.

Hay varias firmas ilegibles.

Table with columns for months (ENERO 2009) and days (01-31), and rows for various employees (e.g., PEDRO GUERRERO, FRANCISCO RUIZ, etc.). Includes a summary row for 'TOTAL' and a legend for symbols used in the schedule.



