



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NEX CONTINENTAL HOLDINGS, SLU PARA LOS AÑOS 2011, 2012 Y 2013

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Nex Continental Holdings, SLU, recibido en REGCON con fecha 4 de noviembre de 2011, código de convenio número 29001782011983, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder al depósito en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Málaga, 16 de diciembre de 2011.

La Delegada Provincial de Empleo (Resolución de 10 de agosto de 2011, P. D., el Secretario General-Delegación de Empleo, firmado:

José A. Fernández de la Rubia.

Convenio Colectivo de la empresa Nex Continental Holdings, SLU para los años 2011, 2012 y 2013

ÁMBITO TERRITORIAL, PERSONAL, VIGENCIA Y CLÁUSULA DE ABSORCIÓN

Artículo 1. Ámbito Territorial

El presente convenio colectivo de ámbito provincial, afectará a todos los centros de trabajo de la empresa Nex Continental Holdings, SLU, en Málaga capital y su provincia, y a los trabajadores de la misma que se hallen adscritos a tales centros de trabajo.

Artículo 2. Ámbito Personal

El convenio afectará durante el periodo de su vigencia a la totalidad de los trabajadores que por pertenecer a la plantilla de los centros de Málaga capital o su provincia, laboren en ellos como fijos, eventuales, interinos, etc. También será de aplicación a aquellos otros trabajadores que ingresen en la plantilla de alguno de los indicados centros de trabajo en el transcurso de su vigencia.

Artículo 3. Vigencia





El presente convenio, sin perjuicio de la fecha en la que se produzca su presentación ante la Autoridad Laboral competente para su registro y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, entrará en vigor con efectos del día 1 de enero de 2011, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013.

Artículo 4. Absorción

Las condiciones pactadas son compensables y absorbibles en su totalidad con las que rigieran con anterioridad en este convenio, ya lo fueran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa, de cualquier tipo o naturaleza, incluso para aquellas de origen legal. Serán respetadas todas las situaciones ya existentes que supongan mejorar sobre el convenio colectivo, tanto a efectos económicos como de cualquier otra condición, y que se mantendrán estrictamente ad personam.

Artículo 5. Prórroga y Denuncia

El convenio actual será prorrogado automáticamente por períodos anuales, salvo que cualquiera de las dos partes firmantes denunciara su finalización. A tal efecto, la parte que se proponga denunciarlo deberá comunicarlo de forma fehaciente a la otra parte y a la Autoridad laboral de la provincia. Esta denuncia deberá efectuarse al menos un mes antes del término del plazo de vigencia.

Si al término de su inicial vigencia, el convenio colectivo no fuera denunciado en la forma y condiciones establecidas anteriormente, el mismo se prorrogará por años sucesivos. Expirada la vigencia del presente convenio colectivo habiendo sido el mismo objeto de denuncia, deberán iniciarse las negociaciones con la finalidad de suscribir un nuevo convenio en los plazos establecidos en el Artículo 89º.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Iniciada la negociación de un nuevo convenio, la misma deberá concluir en el plazo máximo de los catorce meses siguientes a la fecha de constitución de la mesa negociadora del mismo. En el supuesto de que expirado el plazo máximo de negociación de un nuevo convenio, este concluyese sin acuerdo, las partes someterán la controversia al procedimiento de conciliación mediación, previsto en el Reglamento de Funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), deduciéndose la oportuna solicitud ante la Comisión de Conciliación Mediación con sede en Málaga, para lo cual se encontrarán legitimadas cualquiera de las partes integrantes de la comisión negociadora del convenio.

INGRESOS Y ASCENSOS, PLANTILLAS Y ESCALAFONES.

FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 6. Plantillas v Escalafones



Las plantillas y escalafones de la empresa y su desarrollo, estarán a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento.

Artículo 7. Ascensos

Los ascensos de categoría estarán a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en cada momento, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 8. Ingresos

El ingreso del nuevo personal se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 9. Formación

Es deber de la empresa y de cuantos en ella ostenten cargos de Jefatura en atender debidamente, en beneficio propio y en el de su personal, a la formación de este, orientándose su actuación de acuerdo a las siguientes directrices:

- a) Formación de nuevas tecnologías.
- b) Perfeccionamiento de todo el personal con reciclaje permanente.

Es obligación de los trabajadores asistir con asiduidad y eficaz aprovechamiento a cuantos programas de formación y reciclaje sean propuestos y realizados por la empresa o entidades colaboradoras de la misma, aún fuera de su jornada laboral.

En cuanto al aprendizaje la Empresa tendrá la obligación de formar profesionalmente, bien por si misma o bien por medio de Instituciones ya existentes o que se creen en el futuro, siendo la obligación del aprendiz, asistir a los cursos con el interés necesario y el aprovechamiento eficaz de las enseñanzas que se le impartan y que serán adecuadas a las necesidades del puesto de trabajo que en el futuro pudiera cubrir.

El aprendizaje, su contratación, duración, jornada y retribución, estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

RETRIBUCIONES

Artículo 10. Salarios

Durante el primer año de vigencia (2011), la totalidad de los conceptos integrantes de las tablas del Convenio colectivo de aplicación al personal de Nex Continental Holdings, SLU, en Málaga y su provincia, serán incrementados en un 2,5% (dos y medio por ciento). Se incorporan como anexo integrante del texto del

presente convenio colectivo, las tablas salariales correspondientes al año 2011 (anexos I, II y III)

Cláusula de revisión

Año 2012. Con efectos del 01/01/2012, se procederá a la revisión de las tablas salariales anexas en un porcentaje inferior en 0,25% a aquel en el que quede fijado el IPC interanual correspondiente al año 2011, que con carácter definitivo, se publique por el Instituto Nacional de Estadística, (IPC interanual de 2011 menos 0,25%). No obstante lo anterior, si el IPC interanual del año 2011, una vez deducido el 0,25%, arroja como resultado una revisión porcentual inferior al 2,00%, la empresa incrementará las percepciones contenidas en las tablas salariales anexas en un 2,00%.

Año 2013. Con efectos del 01/01/2013, se procederá a la revisión de las tablas salariales correspondientes al año 2012, en un porcentaje inferior en 0,25% a aquel en el que quede fijado el IPC interanual correspondiente al año 2012, que, con carácter definitivo, se publique por el Instituto Nacional de Estadística, (IPC interanual de 2012 menos 0,25%). No obstante lo anterior, si el IPC interanual del año 2012 una vez deducido el 0,25% arroja como resultado una revisión porcentual inferior al 2%, la empresa incrementará las percepciones contenidas en las tablas salariales del año 2012 en un 2,00%.

Artículo 11. Sistema de Incentivos para el Personal de Conducción

Con independencia del incremento salarial previsto en el artículo precedente, se establece, para el personal de conducción, (categorías de conductor y conductor perceptor), un sistema de incentivos que permitiría, si se consiguen los objetivos que los integran, incrementar las percepciones salariales hasta un 1% anual, durante el periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Sistema de incentivos

El sistema de incentivos aplicable al personal de conducción giraría en torno a la consecución de cuatro objetivos, dos de ellos de valoración colectiva, esto es, incluyendo a todo el personal de conducción de los centros de trabajo de la empresa en Málaga y su provincia y otros dos de apreciación individual, respecto de este mismo colectivo.

A) Objetivos de apreciación individual

A-1. REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO

Para considerar acreditado que el trabajador da cumplimiento al mencionado objetivo, éste deberá acreditar que en el periodo de un año natural, no acumula más de cuatro faltas de asistencia. A tal efecto, se considerarán faltas de

asistencia toda ausencia del trabajo aunque ésta responda a causa justificada, no se computarán a tales efectos las ausencias que se deban a licencias, permisos y/o vacaciones.

A-2. REDUCCIÓN DEL NÚMERO DE RECLAMACIONES AL CONDUCTOR

Se considerará que el trabajador da cumplimiento al mencionado objetivo, cuando en el transcurso de un año natural no acumule ninguna reclamación formulada por los usuarios del servicio.

Solo se considerarán como reclamaciones computables a efectos de verificar el cumplimiento del presente objetivo, las que los usuarios del servicio pudiesen efectuar respecto del comportamiento de los conductores como consecuencia de su atención o trato al público durante el servicio, y no a aquellas otras relativas al servicio en sí mismo que no sean imputables a los conductores.

B) Objetivos de apreciación Colectiva

B.1. REDUCCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD

Los requisitos en orden a verificar el cumplimiento del mencionado objetivo serán objeto de concreción por la comisión negociadora del convenio en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de firma del presente convenio.

B.2. REDUCCIÓN DE LOS CONSUMOS DE COMBUSTIBLES

Se considerará que se da cumplimiento al objetivo, cuando la media del consumo de combustible de la plantilla de conductores de la empresa en Málaga y su provincia, sea igual o menor a 42 litros por cada 100 kilómetros recorridos. La verificación del cumplimiento del mencionado objetivo, se realizará igualmente tomando como periodo de referencia un año natural y efectuando la correspondiente media.

La consecución de cada uno de los objetivos, dará derecho al personal afectado a percibir un incremento porcentual del 0,25%, a aplicar sobre todos los conceptos de naturaleza salarial, que se satisfará en el mes de febrero del año siguiente a la fecha de su devengo, mediante su inclusión en nómina, bajo el concepto pago por cumplimiento de objetivos.

La no consecución de los objetivos antes indicados no podrá dar lugar a la imposición de sanciones disciplinarias.

Artículo 12. Plus de Taller

El personal de taller afectado por el presente convenio colectivo, que realice labores de mantenimiento de vehículos dedicados al transporte de mercancías

peligrosas, percibirá con efectos del 1 de enero de 2011 un plus por importe de 1,75 euros por día efectivamente trabajado (anexo núm. III). El mencionado plus no tiene carácter consolidable, por lo que la continuidad en su percepción, aparece directamente condicionada a que el personal de referencia continúe ejecutado las labores de mantenimiento antes indicadas. Para los años 2012 y 2013, se revisará este importe con el mismo criterio que el establecido en el artículo 10 del presente convenio.

Artículo 13. Plus de Festivo

Con efectos del 1 de enero de 2011, el personal con la categoría profesional de taquillero, afectado por el presente convenio colectivo, que preste servicio en alguno de los catorce festivos anuales, percibirá un plus ascendente a cinco Euros por día trabajado en festivo (anexo núm. III). No procederá el devengo del mencionado plus, si la empresa concede al trabajador un descanso alternativo o sustitutorio del festivo trabajado que coincida con sábado o domingo. Para los años 2012 y 2013, se revisará este importe con el mismo criterio que el establecido en el artículo 10 del presente convenio.

Artículo 14. Plus de Antigüedad y/o Vinculación

Los trabajadores que a partir de la fecha 1 de abril de 1999 permanezcan en la empresa cinco años de forma ininterrumpida, percibirán un plus de vinculación consistente en el 10% del salario base, a los diez años un 20% y a los quince años un 25%. Los trabajadores que a dicha fecha disfruten de un complemento personal de antigüedad comenzarán a devengar dicho plus a partir de la fecha en que consoliden el periodo en que se encuentren inmersos, con un tope entre los dos complementos del 60% de dicho salario base.

Artículo 15. Quebranto de Moneda

Por el concepto quebranto de moneda los trabajadores con las categorías profesionales de conductor perceptor y taquilleras, afectados por el presente Convenio, percibirán con efectos de la fecha de entrada en vigor del mismo, las cantidades reflejadas en las tablas salariales anexas (anexo núm. III). Para los años 2012 y 2013, se revisará este importe con el mismo criterio que el establecido en el artículo 10 del presente convenio.

Artículo 16. Gratificaciones Extraordinarias

El personal afectado por el presente convenio percibirá anualmente, tres gratificaciones extraordinarias por importe, cada una de ellas, del salario base más el complemento salarial de antigüedad/o plus de vinculación, si correspondiera. Además percibirán un plus paga, cuya cuantía para el primer año de vigencia del presente convenio, se refleja en las tablas salariales anexas (anexo núm. III). Para los años 2012 y 2013, se revisará este importe con el

mismo criterio que el establecido en el artículo 10 del presente convenio. Cada una de estas pagas, será satisfecha respectivamente, dentro de la primera quincena de los meses de junio, diciembre y marzo. Estas gratificaciones se harán efectivas al trabajador que hubiese ingresado en el transcurso del año o cesado durante este, prorrateándose su importe en relación al tiempo efectivamente trabajado durante el año.

Artículo 17. Horas Extraordinarias

Con carácter provisional y hasta tanto no recaiga sentencia firme por la que se determine la fórmula de cálculo del valor de las horas extraordinarias, estas se satisfarán en la cuantía que se refleja en el anexo núm. II del presente convenio colectivo.

Se fija como número máximo de horas estructurales, 80 mensuales para el personal de movimiento afectado por el presente convenio.

Ambas partes reconocen expresamente el carácter estructural de las horas que se realizan en la empresa, con el límite establecido en el párrafo anterior, habida cuenta de las especiales características de la actividad del transporte.

La realización de trabajos en horas extraordinarias será voluntaria sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores artículo 35.4. En todos los casos la empresa se compromete a mantener una política no discriminatoria entre trabajadores fijos, eventuales interinos, etc.

Artículo 18. Bolsa de Estudios

Todo el personal afectado por el presente convenio, percibirá en concepto de bolsa de estudios, la cantidad establecida en la tabla salarial anexa (anexo núm. III). Dicha cantidad será satisfecha en una paga de carácter anual a abonar en la primera quincena del mes de septiembre.

Para los años 2012 y 2013, se revisará este importe con el mismo criterio que el establecido en el artículo 10 del presente convenio.

Artículo 19. Dietas

El personal de la empresa que cause derecho a dietas, las percibirá en los importes que se reflejan en las tablas salariales anexas (anexo núm. III). Para los años 2012 y 2013, se revisará este importe con el mismo criterio que el establecido en el artículo 10 del presente convenio.

Artículo 20. Nocturnidad

Se estará a lo dispuesto en cada momento por las disposiciones legales vigentes.

Artículo 21. Plus de Convenio

Todo el personal afectado por el presente convenio, percibirá en concepto de plus de convenio, la cantidad que se refleja en las tablas salariales anexas (anexo núm. III). Para los años 2012 y 2013, se revisará este importe con el mismo criterio que el establecido en el artículo 10 del presente convenio.

Dicho concepto se abonará sólo en las doce pagas ordinarias.

JORNADA, DESCANSO, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 22. Horas de Jornada y Distribución Irregular

Durante la vigencia del presente convenio, la jornada será de cuarenta horas semanales en cómputo de cinco días y dos de descanso consecutivos y rotativos. El personal afecto a talleres mantendrá la jornada actual. El personal de oficinas, efectuará su jornada de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas, manteniéndose los sábados un trabajador de guardia.

Como quiera que la actividad a la que se dedica la empresa es la de transporte de viajeros por carretera, se estará en todo caso a lo que sobre el particular, (distribución irregular de la jornada), se establece en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo y normativa de desarrollo para el personal de movimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de que durante la vigencia del presente convenio, se modificase el artículo 85.4, letra i de la Ley del Estatuto de los trabajadores, la comisión negociadora del convenio deberá reunirse en el plazo máximo de un mes al objeto de adecuar el párrafo precedente a la nueva regulación.

Artículo 23. Cuadros Horarios

Los cuadros de horarios fijos de organización de servicios, se pondrán en conocimiento del personal con cinco días de antelación a su vigencia en los de carácter mensual, tres días en los quincenales, dos días en los semanales y en los diarios, dos horas antes del término de la jornada, salvo casos plenamente justificados. El calendario laboral a que se refiere el apartado 6 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de días de trabajo festivos, descansos semanales, vacaciones y días inhábiles de trabajo. Dichos calendarios serán negociados con los representantes de los trabajadores. La empresa procurará organizar los servicios de forma que ningún conductor duerma fuera de su domicilio habitual los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 24. Descansos Semanales

Los descansos semanales de todo el personal, los disfrutarán en su localidad de residencia, manteniéndose el correspondiente turno rotativo.

Siempre que por causa imprevista el trabajador no disfrutara el descanso semanal en el día que le corresponda, este le será computado por 8 horas según anexo núm. II y no deducibles del cómputo semanal.

Artículo 25. Vacaciones

Durante el mes de vacaciones del año, que serán rotativas durante los doce meses del año, se percibirá el salario base, plus convenio, el complemento personal de antigüedad/o plus de vinculación, y una bolsa de vacaciones por el importe que se refleja en las tablas salariales anexas (anexo núm. III). Para los años 2012 y 2013, se revisará este importe con el mismo criterio que el establecido en el artículo 10, del presente convenio.

Si por necesidad del trabajo, no fueran disfrutadas en el mes establecido en el calendario de vacaciones, serán disfrutadas en el mes siguiente y si por las mismas causas, no fueran concedidas en ese mes, será objeto de negociación entre empresa y trabajador.

Artículo 26. Excedencias

Las excedencias del personal afectado por el presente convenio colectivo, serán reguladas por lo dispuesto al efecto por las disposiciones legales vigentes.

PREVISIÓN

Artículo 27. Incapacidad Temporal

En situación de incapacidad temporal y a partir del décimo día de baja, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social para que el trabajador en baja perciba íntegramente el salario base, plus convenio, la antigüedad/o plus de vinculación, y un plus especial de 8,22 euros diarios durante el primer año de vigencia del presente convenio (anexo núm. III). La mencionada suma será actualizada anualmente en la forma establecida en la cláusula de revisión salarial, en el artículo 10 del presente convenio. Si la baja fuese por accidente de trabajo o el trabajador quedase internado en un establecimiento de la Seguridad Social, el complemento de la empresa, se efectuará desde el primer día en que fuese internado. El complemento lo realizará la empresa por un período máximo de trece meses, y a partir de este momento se abonará igualmente el plus especial de 8,22 euros diarios durante el primer año de vigencia del convenio. La mencionada suma será actualizada de acuerdo a los parámetros establecidos en la cláusula de revisión salarial (artículo 10 del presente convenio).

Durante los diez primeros días de baja, la empresa solamente complementará hasta que se alcance el 85% del salario base, antigüedad/o vinculación y plus convenio, y no se descontará 1 euro diario al plus especial de 8,22 euros diario.

Artículo 28. Seguridad Laboral

En lo que respecta a seguridad e higiene en el trabajo, ambas partes se someten a lo dispuesto en las normas legales vigentes en cada momento.

Artículo 29. Reconocimientos Médicos

Las revisiones médicas obligatorias para la empresa y trabajadores, se regularán conforme a las disposiciones legales vigentes, procurando ambas partes su realización y cumplimiento con el mayor grado de perfección posible.

Artículo 30. Retirada del Permiso de Conducir

El conductor y conductor-perceptor que se vea privado por cualquier motivo del permiso de conducir, tendrá derecho a continuar en la empresa desempeñando otro trabajo relacionado con el transporte, conservando su antigüedad y salario base por el plazo máximo de un año, cobrando por la función que realice durante el tiempo que dure la suspensión, recuperando su puesto de trabajo y categoría una vez cumplida esta.

Artículo 31. Defensa

La empresa se encargará de la defensa de los trabajadores afectados por este convenio, cuando tenga relación directa con el trabajo que realizan en la empresa en su jornada laboral.

Artículo 32. Permisos y Licencias

En cuanto a fiestas y permisos, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes modificaciones:

- a) 3 días por nacimiento de hijo, previo aviso y justificación.
- b) 1 día para la renovación del carné de conducir, avisando con el tiempo suficiente y justificando dicha renovación.
- c) Todos los trabajadores de esta empresa que pertenezcan al centro de Málaga y su provincia, tendrán derecho a dos días de asuntos propios, solicitándolo igualmente en tiempo y forma.

Artículo 33. Fallecimiento

Cuando se produzca el fallecimiento de un trabajador fuera de su residencia

habitual, en razón de su trabajo o por causa de éste, los gastos de traslado de los restos correrán a cargo de la empresa en cuantía que estos superen las prestaciones que para estos casos tengan establecidas la Seguridad Social o la Mutualidad de Accidentes.

Artículo 34. Plus Fallecimiento

En caso de fallecimiento de un trabajador en activo, la empresa abonará a sus herederos legales, una suma equivalente a cuatro veces la base de cotización para la contingencia de accidentes de trabajo del mes anterior al deceso.

Artículo 35. Anticipos

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a percibir a cuenta del salario mensual, dos anticipos durante el mes.

Premios, faltas y sanciones.

Artículo 36. Multas

La empresa será responsable de las multas y sanciones que se impongan a los conductores por parte de la autoridad cuando los preceptos infringidos sean imputables a la misma.

El conductor vendrá obligado, cuando sea notificado personalmente por la Autoridad a entregar el boletín de denuncia a la empresa a la mayor brevedad posible.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 37. Faltas y Sanciones

1) FALTAS

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

Graduación de las faltas

Los trabajadores que incurran en algunas de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general, podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, que tiene la facultad legal de reprimir las conductas laboralmente ilícitas de los trabajadores de forma inmediata, esto es, sin necesidad de acudir a otras instancias para su imposición y efectividad.

Para ello, se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la

importancia de sus consecuencias y la intención del actor, la siguiente graduación:

Faltas leves.

Faltas graves.

Faltas muy graves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, en el periodo de un mes, y siempre y cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento.
- b) El abandono del 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 o limpieza personal, el descuido en la conservación del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa y su uso incorrecto.
- d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- e) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo o no prestarles auxilio 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 el no rellenar correctamente los datos del disco-diagrama.
- g) La embriaguez por una sola vez, si no es personal de conducción.

Son faltas graves:

- a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, en el periodo de un mes, cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento y, dos faltas o más de esta naturaleza, en el mismo periodo de tiempo, cuando puedan alterar la puntual salida de los vehículos, para el personal de conducción, será falta grave, una de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando altere la puntual salida de los vehículos. Si existiera un abandono del 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 grave o muy grave atendiendo a la naturaleza del mismo.
- b) Faltar dos días al trabajo en un periodo 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 negligencia en su uso o mantenimiento, en especial 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 de faltas muy 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 ruta sin autorización de la dirección de la empresa o desviarse del itinerario sin orden de la superioridad sin causa de fuerza mayor.

g) El negarse a realizarse el reconocimiento médico anual, que deberá proporcionar la empresa.

Como faltas muy graves, se establecerán las siguientes:

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

b) 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 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 fichando por él o análogos, o simular enfermedad o accidente.

Se entenderá siempre 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 la licencia o permisos.

d) 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.

e) 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.

f) Los malos tratos o falta grave de respeto o consideración y discusión 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 afecten a la seguridad o regularidad de 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, a ellos imputables, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.

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

La reiteración de una falta de un mismo grupo dentro del periodo de un año, podrá ser causa de que se clasifique en el grupo inmediatamente superior.

2) SANCIONES

Las sanciones consistirán en:

a) POR FALTAS LEVES

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

De uno a tres días de suspensión de empleo y sueldo.

B) POR FALTAS GRAVES

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días.

c) POR FALTAS MUY GRAVES

Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa 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 incurra 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 y, según el grupo a que corresponda la falta anotada, teniendo derecho los trabajadores sancionados, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones.

En 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 falta. Las sanciones por faltas leves, serán acordadas por la dirección de la empresa. Las sanciones por faltas graves o muy graves, habrá de imponerlas también la empresa, previa la información del oportuno expediente al trabajador.

El interesado tendrá derecho a una audiencia para descargos por 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 les 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 por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse; suspensión que será 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. 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 dirección.

REPRESENTACIÓN SINDICAL, DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA

Artículo 38. Horas Sindicales

Los delegados de personal o comité de empresa dispondrán del tiempo necesario, sin pérdida de remuneraciones, para el cumplimiento de sus funciones sindicales, con un límite de 20 horas mensuales retribuidas a cada uno de los componentes, pudiendo la empresa solicitar justificación del tiempo empleado en estos menesteres.

Artículo 39. Cuota Sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que ostenten representación en la empresa, esta descontará en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en que se expresará con claridad la orden de descuento, la cantidad de la cuota, así como el número de cuenta o libreta de caja de ahorros o banco a que debe ser transferida dicha cantidad y a la central del sindicato a que pertenece.

La empresa detraerá las susodichas cantidades salvo indicación en contrario durante períodos de un año y la dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa sí la hubiera.

Artículo 40. Funciones del Comité de Empresa

De acuerdo a lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, el comité de empresa, colaborará en la implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

U N I F O R M E S

Artículo 41. Uniformes

La empresa facilitará al trabajador las prendas de trabajo necesarias para realizar su labor y su utilización será obligatoria durante la jornada de trabajo.

Para el personal de conducción estas prendas serán:

ANUALMENTE

3 camisas (manga corta o larga).

2 jerséis (un jersey o chaleco sin manga).

2 pantalones.

1 corbata.

TRIANUALMENTE

1 prenda de abrigo (a ser posible cazadora de piel incrementando los años en función de su coste).

Para el personal de taller y repostadores de gas-oil:

ANUALMENTE



2 buzo.

2 camisas.

2 pantalones.

2 jersey.

1 chaleco/o prenda de abrigo.

Cuando sea necesaria su reposición: Calzados reglamentarios.

La entrega de las prendas que se citan se entregaran en el mes de Junio de cada año.

OTRAS NORMAS

Artículo 42. Sanciones al Usuario

La empresa se compromete a colocar en sitio visible de los vehículos la OM del Ministerio de Obras Públicas, de 12 de febrero de 1975 (BOE de 20-11-75), sobre la obligatoriedad del viajero de exhibir y conservar el billete durante el viaje, sancionando a los usuarios que no cumplan estas normas con las multas establecidas al respecto.

Artículo 43. Recibo de Nómina

Se suprime la obligatoriedad de firma del trabajador en el recibí del recibo mensual de haberes, pagas extras y liquidación de atrasos, causando los mismos efectos la recepción de la transferencia bancaria que por ese concepto se efectúa a cada trabajador. Si alguno de los trabajadores deseara estampar su firma en el ejemplar que permanece en poder de la empresa, podrá realizarlo.

Artículo 44. De la Igualdad

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado Español. Las relaciones entre la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la reciproca lealtad y buen fe. Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 45. Comisión Paritaria



De conformidad con lo establecido en la letra h), del núm. 3, del artículo 85, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se crea la comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras, a la que habrá de someterse con carácter obligatorio y como trámite preceptivo, previo e indispensable, todas las situaciones conflictivas, reclamaciones, comunicaciones o denuncias de índole laboral que puedan formularse colectivamente por los trabajadores o sus representantes ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Delegación de Trabajo o Juzgados de lo Social y Tribunales o servicios arbitrales y/o de conciliación que existan o se creen en las distintas comunidades autónomas en las que la empresa tenga centros de trabajo, de forma que las divergencias que surjan y cuya resolución este encomendada a los citados organismos o instancias puedan ser resueltas inicialmente en el seno de la empresa.

Una vez agotado el trámite obligatorio de solución de situaciones conflictivas sin haberse resuelto la controversia, los interesados podrán acudir a las respectivas competencias de la autoridad laboral o jurisdiccional o a los sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos.

La comisión paritaria estará integrada por ocho miembros, durante toda la vigencia del convenio, salvo excepción justificada, cuatro de ellos designados por la empresa y otros cuatro por el Comité de Empresa. Se procederá a la designación de los miembros que integrarán tal comisión en reunión a celebrar en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de publicación del presente convenio. Las personas designadas al objeto de integrar la mencionada comisión podrán ser sustituidas por acuerdo de la representación en la que se produzca tal sustitución, previa comunicación del cambio o sustitución a la otra representación.

A las reuniones de la comisión paritaria, podrá concurrir cada una de las partes que la integran asistidas de dos asesores.

Las decisiones adoptadas en el seno de la comisión paritaria vincularán a la empresa y a todos los trabajadores.

LEGISLACIÓN SUPLETORIA

Artículo 46. Legislación Supletoria

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

Artículo 47. Funciones de las Categorías

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán en sus diferentes categorías las funciones que normalmente realizan.

El cambio de funciones o movilidad funcional, podrá realizarse, si el trabajador

cuenta con las titulaciones profesionales y académicas precisas dentro del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La realización de funciones de superior categoría durante un periodo superior a seis meses en un año o a ocho durante dos años, si el puesto continúa vacante y no ha sido cubierto por el sistema de provisión de puestos aplicado por la Empresa, tendrá como consecuencia que el trabajador consolide el puesto de superior categoría que venía desempeñando.

GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 48. Grupos Profesionales

Los trabajadores afectados por el presente convenio serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio.

La implantación de este sistema permite agrupar unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación 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, se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales, con los contenidos específicos que lo definen.

La adscripción a los grupos podrá estar, o no, en función de la titulación que tenga el trabajador, siendo determinada por el contenido de la prestación de trabajo.

GRUPO PROFESIONAL I

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

Capacidad de ordenación de tareas.

Naturaleza del colectivo.

Número de personas sobre las que ejerce el mando.

Comprende

Titulación a nivel de Escuela Superior o Facultades 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 están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y, 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 trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo, asesorando o solucionando los problemas que se planteen y, realizando trabajos cualificados que exijan de iniciativa y conocimiento total de su profesión, responsabilizándose del trabajo ejecutado. Se incluirán en este primer grupo, las categorías y funciones que se señalan a continuación. En la medida que ya existen y, en tanto siga existiendo, categorías profesionales no relacionadas, éstas últimas se asimilarán a algunas de las descritas, a los solos efectos de adscripción al Grupo, sin que por ello pueda, en ningún caso, entenderse que las condiciones económicas correspondientes a las categorías asimiladas, deban equipararse.

JEFE DE SERVICIO. El que con 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 algunos de los servicios de la empresa.

INSPECTOR PRINCIPAL. Ejerce la jefatura y coordinación de los servicios de inspección, dependiendo de la Dirección o del Jefe de Servicio.

INGENIEROS Y LICENCIADOS. Depende de la Dirección o de los Jefes de Servicios y desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

INGENIEROS TÉCNICOS, DIPLOMADOS UNIVERSITARIOS Y ATS.

Ejercen funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de su titulación correspondiente.

JEFE DE NEGOCIADO. Es el que, bajo la dependencia del Jefe de

Servicios, 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. Se asimilan a esta categoría los especialistas.

JEFE DE ESTACIÓN. Es el que ejerce funciones mando generales en una estación con capacidad para el conocimiento simultaneo de más de 20 vehículos pesados de servicio, dispone la entrada y salida de funciones viajeros y mercancías dirigiendo o interviniendo todos los trabajos propios de facturaciones, despacho de billetes y reclamaciones haciéndose cargo de la recaudación de lo que sean ingresos propios de la estación.

JEFE DE TALLER. Esta categoría incluye a los que con capacidad técnica precisa, tiene a su cargo la dirección del taller y vigilando los trabajos que tenía en su dependencia a los que realiza su personal en las líneas en caso de avería o accidente.

JEFE DE TRÁFICO. Con iniciativa y responsabilidad, organiza y coordina el servicio, distribuyendo los vehículos y el personal, dentro de las directrices marcadas por la Dirección o Jefatura de Servicios, procurando resolver las incidencias que se produzcan, e informando a sus superiores con la celeridad que las distintas circunstancias requieran.

ENCARGADO GENERAL. Es el que con los conocimientos, técnico prácticos suficientes y bajo la dependencia de la Dirección o Jefe de Servicio, ejerce el mando directo sobre el personal adscrito o los servicios de Talleres.

ENCARGADO DE ALMACÉN. Es responsable de almacén a su cargo debiendo despachar los pedidos. Ha de registrar en los libros de entrada y salidas de las mercancías, redactando y remitiendo a la oficina las relaciones correspondientes.

GRUPO PROFESIONAL II

Formación práctica en las labores propias de la empresa. Los trabajos pueden requerir una iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones, con una dependencia jerárquica funcional.

Comprende

Los trabajos de iniciativa y responsabilidad para los que se precisa una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características y contenidos 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 lo 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 con responsabilidad limitada a las funciones que se deban 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 profesionalmente como administrativamente e de oficio. Se incluirán en este segundo grupo, entre otras, las categorías y funciones que se señalan a continuación. En la medida en que ya existen, y en tanto sigan existiendo, categorías profesionales no relacionadas, éstas últimas se asimilarán a algunas de las descritas a los solos efectos de adscripción al grupo, sin que por ello pueda, en ningún caso, entenderse que las condiciones económicas correspondientes a las categorías asimiladas, deban equipararse.

FACTOR. Es el agente que realiza facturaciones a las órdenes del jefe de estación administración, ve las hojas de rutas mercancías, o llevando el registro de expediciones, pudiendo desempeñar eventualmente el cargo de jefe de estación y sustituir sustancialmente a los administradores si no existiera oficial primero

OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO. Es aquel empleado que a las órdenes de un jefe de negociado, jefe de administración u otro de superior categoría bajo su responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieran iniciativas tales como: despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de oficina, en las oficinas de poca importancia puede actuar de jefe.

OFICIAL 2.ª ADMINISTRATIVO. Pertenecen a esta categoría, aquellos subordinados al jefe de las oficinas y con los adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad trabajos que no requieren propia iniciativa, como clasificación de correspondencia, liquidación de cálculos estadísticos y cualquier otra función de análoga importancia, se asimilan a esta categoría los taquimecanógrafos.

JEFE DE EQUIPO. Es el que a las órdenes directas de Jefe de taller, toma parte personal en el trabajo, al propio tiempo que vigila un determinado grupo, puede asumir la jefatura en el taller, en ausencia del jefe.

OFICIAL DE PRIMERA. Se incluye en esta categoría a aquellos que con todo dominio de su oficio y con capacidad para realizar trabajos que requieren mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, además de máxima perfección.

OFICIAL DE SEGUNDA. Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico práctico realizan trabajos corrientes con rendimiento correctos.

OFICIAL DE TERCERA. Se incluye en esta categoría quien procediendo de aprendiz

o peón especializado con conocimientos generales de oficio puede realizar los trabajos más elementales con rendimiento correcto.

INSPECTOR. Tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por su empresa el exacto desempeño de las funciones atribuidas a conductores y cobradores, dando cuenta a su jefe inmediato de cuantas incidencias observe tomando las medidas de urgencias que se estimen oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidente, encargándose de mantener la disciplina del personal a su servicio.

CONDUCTOR. Es el trabajador que conduce autobuses y/o microbuses destinados al transporte de viajeros por carretera, efectuando las actividades de carácter auxiliar y complementario, necesarias y precisas para la adecuada prestación del servicio asignado.

CONDUCTOR-PERCEPTOR. Es el operario que con carné de conducir adecuado realiza las funciones señaladas conductor y está obligado a desempeñar simultáneamente las que son propias del cobrador.

COBRADOR. Es aquel operario que tiene por misión la cobranza de títulos de transportes o revisión de los mismos, efectuando las labores clásicas de esa categoría relacionadas con el vehículo sus pasajeros o su carga.

TAQUILLERO. Son los agentes de ambos sexos que tienen a su cargo la expedición de billetes y todas las operaciones consiguientes al servicio de la estación y taquilla, pueden sustituir a los jefes de administración si no hubiese oficial primero.

GRUPO PROFESIONAL III

Los trabajadores requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y función total.

Comprende los trabajos auxiliares o complementarios de los descritos en los anteriores grupos, para los que se requiere 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 tercer grupo, las categorías y funciones que se señalan a continuación. En la medida en que ya existen, y en tanto sigan existiendo, categorías profesionales no relacionadas, estas últimas se asimilarán a algunas de las descritas a los solos efectos de adscripción al Grupo, sin que por ello pueda, en ningún caso, entenderse que las condiciones económicas correspondientes a

las categorías asimiladas, deban equipararse.

MOZO. Es el que en las estaciones se ocupa de la carga y descarga del equipaje y mercancías y realiza otras funciones análogas que exijan predominantemente esfuerzo muscular que no requieran formación profesional.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO. Corresponde a esta categoría el empleado que con conocimientos elementales de carácter burocráticos ayuda a los superiores en la ejecución de trabajos sencillos de correspondencia de trámite, sujetándose a fórmulas o impresos, tramitación de expedientes de acuerdo con los formularios, manejo de ficheros con las anotaciones correspondientes, confección de vales, notas de pedidos y otras funciones semejantes, se asimilarán a esa categoría los mecanógrafos de ambos sexos.

APRENDIZ. Los que a la vez que aprenden sus servicios aprenden el oficio, preparándose para alcanzar la categoría superior durante el tiempo que se fije la duración de aprendiz.

COBRADOR DE FACTURAS. Tienen por principal misión la de cobrar las facturas a domicilio, siendo responsable de la entrega de las liquidaciones, que hará en perfecto orden y en tiempo oportuno.

LAVADOR ENGRASADOR. Además de realizar engrases de cada una de las piezas y mecanismo de vehículo podrá también encargarse del secado de coches.

TELEFONISTA. Es el personal que en las distintas dependencias de la empresa, tiene asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y aviso que recibiera.

VIGILANTE, GUARDA, PORTERO. Es el que vigila la entrada de las distintas dependencias de la empresa siguiendo las instrucciones que al efecto recibe, realizando las funciones de custodia y vigilancia. **PERSONAL DE LIMPIEZA.** Realiza la limpieza de las oficinas y otras dependencias de 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.

Las funciones enumeradas en cada grupo y categoría, definen genéricamente el contenido de la prestación laboral, sin que ello suponga agotar las funciones propias de cada uno de ellos que, en todo caso, serán las necesarias para garantizar la correcta ejecución de la prestación laboral.



CONTENIDO DE LA PRESTACIÓN

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación de categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto con el Convenio Colectivo o, en su defecto, de aplicación en la empresa, que se corresponda con dicha prestación. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

Disposición adicional Primera: Sistema de resolución de controversias para los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo.

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo recogidas en el presente convenio colectivo, podrá efectuarse siguiendo el trámite establecido en el núm. 4, del Artículo 41 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El periodo de negociación no podrá tener una duración superior a quince días.

En el supuesto de que no existiese representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación a una comisión de un máximo de tres miembros, integrada por trabajadores de la empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión integrada por igual número de miembros, designados, según su representatividad, por los sindicatos con implantación en la Empresa. En tal caso, la designación deberá realizarse en el plazo máximo de cinco días a contar desde que la empresa ponga de manifiesto la concurrencia de las causas antes indicadas, sin que la falta de designación interrumpa el plazo de quince días antes aludido.

Concluido el periodo con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas para que proceda la modificación de condiciones pretendida por la empresa.

En el supuesto de que concluya el periodo de negociación sin acuerdo, se someterá la cuestión al procedimiento de conciliación mediación, previsto en el Reglamento de Funcionamiento y procedimiento del sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía del Sistema de Resolución de Conflictos de Andalucía (SERCLA), deduciéndose la oportuna solicitud ante la Comisión de Conciliación Mediación con sede en Málaga. De concluir el proceso de conciliación mediación sin acuerdo, quedará expedita la vía judicial.

NEX CONTINENTAL HOLDINGS, SLU

Salario periodo 1 de enero de 2011 a 31 de diciembre de 2011



**ANEXO I****AÑO 2011**

PREVISIÓN	2,50%
DEFINITIVO	2,50%

PERSONAL TÉCNICO	PREVISIÓN	DEFINITIVO	
Médico (2 horas)	496,74	496,74	Mensual
ATS (2 horas)	414,99	414,99	Mensual
PERSONAL ADMINISTRATIVO	PREVISIÓN	DEFINITIVO	
Jefe de Sección	1.087,43	1.087,43	Mensual
Jefe de Negociado	1.039,62	1.039,62	Mensual
Oficial de Primera	1.007,77	1.007,77	Mensual
Oficial de Segunda	991,88	991,88	Mensual
Auxiliar Administrativo	975,89	975,89	Mensual
Aspirante Administrativo	912,16	912,16	Mensual
PERSONAL DE MOVIMIENTO	PREVISIÓN	DEFINITIVO	
Jefe de Estación 1a	1.087,43	1.087,43	Mensual
Jefe de Estación 2a	1.074,75	1.074,75	Mensual
Inspector	1.039,62	1.039,62	Mensual
Taquillero/a	1.018,91	1.018,91	Mensual
Conductor-Perceptor	41,20	41,20	Diario
Cobrador	33,03	33,03	Diario
Factor	33,03	33,03	Diario
Mozo de Estación	32,34	32,34	Diario
PERSONAL DE TALLERES	PREVISIÓN	DEFINITIVO	
Jefe" de Taller	1.144,46	1.144,46	Mensual
Jefe de Equipo	34,04	34,64	Diario
Oficial de Primera	33,58	33,58	Diario
Oficial de Segunda	33,03	33,03	Diario
Oficial de Tercera	32,53	32r53	Diario
Encargado de Almacén	33,58	33,58	Diario
SUBALTERNOS	PREVISIÓN	DEFINITIVO	
Lavacoche	32,53	32,53	Diario
Vigilantes Nocturnos	32,34	32,34	Diario
Limpiadora	32,34	32,34	Diario

Valores horas de 1 de enero de 2011 a 31 de diciembre de 2011**ANEXO II****AÑO 2011**



PREVISIÓN	2,50%
DEFINITIVO	2,50%

CATEGORÍA	PREVISTO							DEFINITIVO						
	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
Jefe de Tráfico	9,14	9,53	10,07	10,51	11,10	11,63	12,16	9,14	9,53	10,07	10,51	11,10	11,63	12,16
Jefe de Estación 1.ª	8,58	9,06	9,67	10,22	10,87	11,48	12,01	8,58	9,06	9,67	10,22	10,87	11,48	12,01
Jefe de Estación 2.ª	8,42	8,89	9,67	10,07	10,68	11,26	11,80	8,42	8,89	9,67	10,07	10,68	11,26	11,80
Jefe de Negociado Admón.	8,28	8,74	9,37	9,91	10,48	10,99	11,59	8,28	8,74	9,37	9,91	10,48	10,99	11,59
Encargado de Almacén	7,83	8,24	8,83	9,31	9,86	10,40	10,88	7,83	8,24	8,83	9,31	9,86	10,40	10,88
Oficial de 1.ª Admvo.	7,83	8,24	8,83	9,31	9,86	10,40	10,88	7,83	8,24	8,83	9,31	9,86	10,40	10,88
Oficial de 2.ª Aditivo.	7,61	8,01	8,57	9,07	9,59	10,07	10,59	7,61	8,01	8,67	9,07	9,59	10,07	10,59
Auxiliar Admvo.	7,37	7,77	8,31	8,75	9,30	9,76	10,27	7,37	7,77	8,31	8,75	9,30	9,76	10,27
Jefe de Equipo Taller	8,74	9,20	9,81	10,36	10,93	11,47	12,03	8,74	9,20	9,81	10,36	10,93	11,47	12,03
Oficial 1.ª Mecánica	8,58	8,97	9,29	9,77	10,33	10,87	11,26	8,58	8,97	9,29	9,77	10,33	10,87	11,26
Oficial 2.ª Mecánica	8,33	8,73	9,04	9,54	10,05	10,53	11,07	8,33	8,73	9,04	9,54	10,05	10,53	11,07
Oficial 3.ª Mecánica	7,83	8,23	8,77	9,21	9,78	10,20	10,74	7,83	8,23	8,77	9,21	9,78	10,20	10,74
Inspectores	8,28	8,74	9,33	9,91	10,48	10,99	11,57	8,28	8,74	9,33	9,91	10,48	10,99	11,57
Conductor Perceptor	10,76	10,76	10,76	10,76	10,76	10,76	10,76	10,76	10,76	10,76	10,76	10,76	10,76	10,76
Taquilleras	7,88	7,97	8,66	8,96	9,44	9,86	10,57	7,88	7,97	8,66	8,96	9,44	9,86	10,57
Mozos	7,76	7,76	7,76	8,70	9,17	9,67	10,15	7,76	7,76	7,76	8,70	9,17	9,67	10,15

Otros conceptos salariales del 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2011

ANEXO III

AÑO 2011

PREVISIÓN	2,50%
DEFINITIVO	2,50%

CONCEPTO	PREVISIÓN	DEFINITIVO
QUEBRANTO DE MONEDA CONDUCTORES	1,13	1,13
QUEBRANTO DE MONEDA TAQUILLEROS	2,19	2,19
PLUS DÍA FESTIVO TRABAJADO TAQUILLEROS	5,00	5,00
PLUS PAGA	192,02	192,02
BOLSA DE ESTUDIOS	594,50	594,50
PLUS DE VACACIONES	265,22	265,22
PLUS CONVENIO	24,41	24,41
PLUS TALLER REPARACIÓN VEHÍCULOS MERCANCÍAS PELIGROSAS	1,75	1,75
DIETA COMPLETA	38,19	38,19
DIETA PERNOCTACIÓN	12,73	12,73
DIETA ALMUERZO O CENA	12,73	12,73
COMPLEMENTO INCAPACIDAD TEMPORAL	6,22	8,22