



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CORPORACIÓN ESPAÑOLA DE TRANSPORTE, S.A «CTSA-PORTILLO»**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Corporación Española de Transporte, S.A «CTSA-Portillo» (Cód. 71000012011983), recibido en esta Dirección General de Trabajo en fecha 20 de diciembre de 2011, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 30 de noviembre de 2011 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, y Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo, esta Dirección General de Trabajo

### **RESUELVE**

Primero. Ordenar el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo conforme al artículo 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer la publicación de dicho Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 18 de enero de 2012.- El Director General, Daniel Alberto Rivera Gómez.

**XVIII CONVENIO COLECTIVO, DE ÁMBITO INTERPROVINCIAL, DE APLICACIÓN A LA EMPRESA «CORPORACIÓN ESPAÑOLA DE TRANSPORTE, S.A. (C.T.S.A.-PORTILLO) Y SU PERSONAL**

Artículo 1.º **ÁMBITO TERRITORIAL.**

Artículo 2.º **ÁMBITO PERSONAL.**

Artículo 3.º **VIGENCIA Y DURACIÓN.**

Artículo 4.º **CLASIFICACIÓN GENERAL DEL PERSONAL POR GRUPOS PROFESIONALES.**

Artículo 5.º **INGRESOS DE NUEVO PERSONAL.**

Artículo 6.º **ASCENSOS.**

Artículo 7.º **SALARIOS.**



Artículo 8.º COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.

Artículo 9.º COMPLEMENTO POR CONDUCTOR/A-PERCEPTOR/A.

Artículo 10.º COMPLEMENTO POR CONOCIMIENTO DE IDIOMAS.

Artículo 11.º COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES.

Artículo 12.º PLUS DE ASISTENCIA.

Artículo 13.º PLUS DE TRABAJO NOCTURNO.

Artículo 14.º PRIMA DE TALLER.

Artículo 15.º CONSERVACIÓN DE MATERIAL.

Artículo 16.º DIETAS.

Artículo 17.º QUEBRANTO DE MONEDA.

Artículo 18.º PLUS DE TRANSPORTE.

Artículo 19.º JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 20.º HORAS EXTRAORDINARIAS Y/O DE PRESENCIA.

Artículo 21.º DESCANSOS SEMANALES O FESTIVOS.

Artículo 22.º PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 23.º PERMISO DE CONDUCIR.

Artículo 24.º VACACIONES ANUALES.

Artículo 25.º MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA.

Artículo 26.º AYUDAS ECONÓMICAS PARA EL SUPUESTO DE CESE DEL PERSONAL EN LA EMPRESA DERIVADOS DE INCAPACIDADES PERMANENTES EN GRADOS DE TOTAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL O ABSOLUTA PARA TODO TRABAJO.

Artículo 27.º AYUDA ECONÓMICA PARA EL PERSONAL CON HIJOS/AS DISMINUIDOS/AS PSÍQUICA O FÍSICAMENTE.

Artículo 28.º DEFENSA DEL PERSONAL EN CASO DE ACCIDENTE EN EL SERVICIO.

Artículo 29.º ENFERMEDAD COMÚN, ACCIDENTE NO LABORAL O DE TRABAJO.

Artículo 30.º COMPENSACIÓN ANUAL EN CONCEPTO DE PRODUCTIVIDAD.

Artículo 31.º JUBILACIÓN ANTICIPADA.

Artículo 32.º PREMIO DE JUBILACIÓN.

Artículo 33.º ROPA DE TRABAJO Y UNIFORMES.

Artículo 34.º PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 35.º DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.

Artículo 36.º COMISIÓN PARITARIA.

- DISPOSICIONES ADICIONALES.

- OBLIGACIONES VARIAS ASUMIDAS POR LA EMPRESA EXTRACONVENIO Y QUE SE INCORPORAN COMO ANEXO AL MISMO.

- ANEXO NÚMERO UNO. JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA.

- ANEXO NÚMERO DOS. PLAN DE IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES.

- ANEXO NÚMERO TRES. TRASLADOS.

- ANEXO NÚMERO CUATRO. C.A.P., CERTIFICADO DE APTITUD PROFESIONAL.

- ANEXO NÚM. CINCO. TABLAS SALARIALES CORRESPONDIENTES AL AÑO 2011.

- ANEXO NÚM. SEIS. TABLAS SALARIALES DE GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS CORRESPONDIENTES AL AÑO 2011

- ANEXO NÚM. SIETE. TABLAS SALARIALES DE CONCEPTOS SALARIALES DEL ARTICULADO CORRESPONDIENTES AL AÑO 2011 XVIII CONVENIO COLECTIVO, DE ÁMBITO INTERPROVINCIAL, DE APLICACIÓN A LA EMPRESA «CORPORACIÓN ESPAÑOLA DE TRANSPORTE, S.A. (C.T.S.A.-PORTILLO)» Y SU PERSONAL

### **Artículo 1. Ámbito Territorial.**

Este Convenio, de Ámbito Interprovincial, afecta 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 resultará aplicable durante su período de vigencia a la totalidad del



personal de la Empresa «Corporación Española de Transporte, S.A. (CTSA-Portillo)», ya sean fijos, contratados temporalmente o interinos, y también al personal que ingrese en la misma en el transcurso de su vigencia.

### **Artículo 3. Vigencia y duración.**

La vigencia del Convenio se establece por tres años. En cuanto a su duración, la misma abarca desde el día 1 de enero de 2011 hasta el día 31 de diciembre del año 2013.

Este Convenio se entenderá automáticamente denunciado a fecha 31 de diciembre de 2013.

Expirada la vigencia del presente Convenio Colectivo, deberán iniciarse las negociaciones con la finalidad de suscribir un nuevo Convenio en los plazos establecidos en el artículo 89.º2 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 previsto en el párrafo precedente, 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.

### **Artículo 4. Clasificación General del Personal por Grupos Profesionales**

El personal de la Empresa será clasificado en grupos profesionales. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en este Convenio, fijándose así mismo 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/a, siendo determinada por el contenido de la prestación laboral.

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

Director/a-Gerente/a: Corresponde el desempeño de esta función al trabajador/a debidamente apoderado/a 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/a 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 todo el personal que depende jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá 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, el personal perteneciente a este Grupo planifica, organiza, dirige, coordina y controla 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/as Titulados/as 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/a de Servicio.** Es el trabajador/a 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/as y Licenciados/as.** Es aquel personal que depende de la Dirección o de los/as Jefes/as de Servicio y desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad.

Deberán estar en posesión de la titulación académica correspondiente. Ingeniero/a Técnico/a, Diplomados/as Universitarios/as y ATS. Corresponde a este personal ejercer funciones o trabajos relativos a su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación académica correspondiente.

**Jefe/a de Negociado.** Es el personal que, bajo la dependencia del/de el/la Jefe/a de Servicio y al frente de un grupo de empleados/as administrativos/as, 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/a.** Es el personal que bajo la dependencia de la Dirección o Jefe/a de Servicio, ejerce funciones de mando y organización en una Administración, disponiendo la entrada y salida de vehículos, viajeros/as 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/a de Inspección.** Ejerce la Jefatura y coordinación de los servicios de inspección en dependencia directa de la Dirección o Jefe/a de Servicio.

**Jefe/a de Taller.** Es el/la que con la capacidad técnica precisa y bajo las directrices de la Dirección o Jefe/a 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/a de Taller.** Es el/la empleado/a 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/as y vela por el cumplimiento de las normas de prevención y seguridad, pudiendo desempeñar la jefatura de taller.

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

Encargado/a de Almacén. Es el/la empleado/a responsable del almacén a su cargo, ocupándose de despachar los pedidos que se efectúen desde el almacén, recibir las mercancías y distribuir las ordenadamente, registrando las entradas y salidas. Su cometido lo realizará bajo la dependencia del/ de la Jefe/a 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 ejecutarán 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/as trabajadores/as manuales (obreros/as u operarios/as), o trabajadores/as intelectuales (Personal administrativo o técnico) que, sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados, tanto profesional como administrativos o de oficio.

Se incluirán en este segundo Grupo:

Oficial/a Administrativo/a. Realiza funciones propias de su cargo, con los debidos conocimientos técnico-profesionales y con responsabilidad y perfección. Se





asimilan a esta categoría los/as operadores/as de equipos informáticos.

Técnico/a de informática. 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/a. 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/as usuarios/as y ha de formular los correspondientes partes de liquidación y control de recaudaciones a Caja.

Factor/a /Encargado/a de Consigna. Este personal es el encargado 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 del/de la Jefe/a de Servicio o Administrador/a.

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

Inspector/a. Bajo la directa coordinación del/de la Jefe/a de Servicio o Jefe/a 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/as Agentes únicos/as. Harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, billetes expedidos y correlativo número de viajeros/as usuarios/as del servicio, dando conocimiento a su Jefe/a inmediato/a de cuantas incidencias observe. Asimismo adoptará las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes.

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

Controlador/a. Dependiendo de la Jefe/a de Servicio o Jefe/a de Inspección tiene entre otras funciones las de verificar el exacto desempeño de las atribuidas a los/as Agentes únicos/as y taquilleros/as al inicio, durante y al término de sus respectivos servicios, cuyas funciones desarrollará en el lugar que determine la Empresa. Igualmente ordenará la salida de los autobuses. Y dará conocimiento a su Jefe/a más inmediato de cuantas incidencias observe durante su jornada laboral, elaborando los partes de trabajo que le sean requeridos.

Agente único/a. Es el trabajador/a que conduce autobuses y/o microbuses destinados al transporte de viajeros/as 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/a, además, cuando el servicio lo requiera, a desempeñar los trabajos correspondientes a la cobranza de billetes a viajeros/as o revisión de los mismos, realizando las labores clásicas de la categoría de cobrador/a relacionadas con el vehículo, sus pasajeros/as y su carga.

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

Oficial/a de talleres. Se incluyen en esta categoría al personal 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.

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/a. Realizan funciones propias de administración, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores/as.

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

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

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

Aprendices/zas. 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 ostente el personal de la Empresa se ajustarán a los Grupos profesionales establecidos anteriormente, de conformidad con la clasificación que se expresa en el siguiente cuadro:

GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO	PERSONAL ADMINISTRATIVO	PERSONAL ADMINISTRATIVO
Jefe/a de Servicio Oficial	1.º Admtv.	º Auxiliar Administrativo/a
Ingeniero/a-Licenciado/a Oficial	2.º Admtv.º	Aspirante Administrativo/a
Ingeniero/a Tecn./Diplomado/a Universitario/a/A.T.S.	Técnico/a-Informática/o	PERSONAL DE TALLERES
PERSONAL ADMINISTRATIVO	PERSONAL DE MOVIMIENTO	Mozo Taller/Especialista
Jefe/a de Negociado	Taquillero/a Cercanías	Engrasador/a y Lavacoches
PERSONAL DE MOVIMIENTO	Taquillera Interurb.	Aprendiz/za
Administrador/a 1.º	Factor/a y Encgdo/a Consig	PERSONAL SUBALTERNO
Administrador/a 2.º	Inspector/a	Telefonista
Jefe/a de Inspección	Controlador/a	Vigilante
PERSONAL DE TALLERES	Agente único/a	Limpiador/a
Jefe/a de Taller		
Maestro/a de Taller	PERSONAL DE TALLERES	
Encargado/a de Taller	Jefe/a de Equipo	
Encargado/a de Almacén	Oficial/a 1.º Taller	
	Oficial/a 2.º Taller	
	Oficial/a 3.º Taller	

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 dependerá de las necesidades y exigencias de los distintos servicios de la misma.

#### **Artículo 5. Ingresos de Nuevo Personal.**

El ingreso de nuevo personal se formalizará mediante contrato de trabajo escrito. Podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada en los casos y



formas previstos por la legislación vigente.

### **Artículo 6. Ascensos**

En orden a favorecer la promoción interna del personal, 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 el personal que lo desee y demuestre aptitud y capacidad suficientes para acceder a ellos, pueda 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/las de confianza que efectúe la Empresa.

### **Artículo 7. Salarios.**

Las retribuciones Salariales Aplicables a los trabajadores/as de la Empresa durante la vigencia del Convenio Colectivo, serán las que resulten de los incrementos pactados para cada uno de los años de duración del mismo, según se concreta seguidamente.

#### **Año 2011**

1. Durante el año 2011, los trabajadores/as percibirán las retribuciones que se detallan en las tablas salariales que se anexan al texto del Convenio Colectivo, las cuales coinciden con las retribuciones establecidas para el año 2010. En consecuencia, los conceptos salariales y extrasalariales que integran las retribuciones del personal de la Empresa durante el año 2011 resultarán congelados en aquellos importes en los que quedaron fijados durante el año 2010.

2. No obstante lo anterior, como condición más beneficiosa reconocida exclusivamente al personal que figurase en alta en la Empresa a la fecha del 17.10.2011, se abonará en un solo pago las siguientes cantidades:

2.a) Ciento Ochenta euros a los trabajadores que acrediten haber prestado servicios de forma ininterrumpida y a tiempo completo desde el 1.1.2011.

2.b) La parte proporcional de la cantidad de ciento ochenta euros que pudiese corresponderles en función del tiempo y la jornada trabajada en el período de referencia (1.1.2011 a 17.10.2011), al personal que estando de alta a la fecha del 17.10.2011, haya prestado servicios para la empresa durante el año 2011, durante espacios o períodos de tiempo inferiores al reseñado en el apartado 2.a), o lo hubiese hecho a tiempo parcial durante el mencionado período.

El pago único al que se refieren los párrafos precedentes, se abonará el 15 de diciembre de 2011 y no tendrá, dado su carácter de pago único o a tanto alzado,



carácter consolidable, quedando por ello limitado su abono al ejercicio 2011 y no sirviendo por ello como base sobre la que aplicar posteriores revisiones salariales.

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 72,69 € (setenta y dos euros con sesenta y nueve céntimos de euro) mensuales por mes efectivamente trabajado.

### **Año 2012**

Con efectos del 1.1.2012, los conceptos económicos de naturaleza salarial y extrasalarial aplicables a los trabajadores/as de la Empresa durante el año 2011, los cuales aparecen reflejados en las tablas salariales anexas, serán incrementados en un 1,6%.

Las cantidades que resulten de aplicar a las tablas salariales correspondientes al año 2011, el incremento porcentual indicado en el párrafo anterior, no serán objeto de posterior revisión.

### **Año 2013**

En cuanto a los salarios aplicables a los trabajadores/as de la Empresa desde el día 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de igual año, serán los que se obtengan de aplicar a la tabla salarial correspondiente al año 2012, el porcentaje 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). No obstante lo anterior, si el IPC interanual del año 2012, arroja como resultado una revisión porcentual inferior al 2,5%, la empresa incrementará las percepciones contenidas en las tablas salariales del año 2012 en un 2,5%.

Otros complementos salariales:

A) Plus especial FERIA de Agosto de Málaga: Durante la vigencia del Convenio Colectivo y a modo de plus por el concepto indicado, la Empresa y para compensar económicamente el trabajo que se realice derivado de los servicios especiales que se prestan o efectúan en la feria de Agosto de Málaga, abonará al trabajador/a por cada día que efectúe tal servicio la cantidad a tanto alzado de 30 euros (treinta euros).

Durante los años 2012 y 2013 dichos importes serán objeto de la revisión porcentual pactada para cada uno de los indicados ejercicios.

B) Incentivo de Convenio: Durante el primer año de vigencia del convenio el importe anual del indicado plus será el reflejado en las tablas salariales anexas, el cual se satisfará prorrateado en doce mensualidades. Durante los años 2012 y

2013 dichos importes serán objeto de la revisión porcentual pactada para cada uno de los indicados ejercicios.

C) Plus de cercanías: Plus correspondiente a la antigua dieta por la realización de los servicios de cercanías.

En cuanto al importe de la extinta dieta por la realización de servicios de cercanías, aunque comprendan distintos términos municipales, será de 6,68 € (seis euros con sesenta y ocho céntimos de euro). El personal adscrito a los servicios de

Torremolinos y cercanías, siempre que prolonguen estos servicios pasadas las 24,00 horas, percibirá el mencionado plus en cuantía de 8,93 € (ocho euros con noventa y tres céntimos de euro) por día.

A los servicios de ruta que por su horario no devenguen dietas en cualquiera de los importes expresados en el artículo 16.º, percibirán el mencionado plus de cercanías.

El devengo del plus de cercanías se llevará a cabo de la misma forma que se venía estableciendo para la antigua dieta de cercanías.

Todos los precedentes importes mantendrán sus respectivos valores hasta el 31.12.2011.

Durante los años 2012 y 2013 dichos importes serán objeto de la revisión porcentual pactada para cada uno de los indicados ejercicios.

### **Artículo 8. Complemento Personal de Antigüedad**

Teniendo en cuenta que este concepto económico quedó congelado al día 31.12.1995, los respectivos importes que a fecha 1.1.2011 vienen percibiendo de forma consolidada y a título personal cada trabajador/a de la Empresa se mantendrán sin experimentar incremento alguno durante el año 2011. Será aplicable a las cantidades correspondientes a este concepto lo previsto sobre revisión salarial pactado para el segundo y tercer año de los de vigencia del Convenio Colectivo.

### **Artículo 9. Complemento por conductor/a-perceptor/a.**

El personal con categoría profesional «Agente único/a» percibirá por cada mes efectivo de trabajo en el año 2011 la cantidad de 166,01 € (ciento sesenta y seis euros con un céntimo de euro), considerándose mes efectivo de trabajo al mes natural que no haya sido afectado por situación de incapacidad temporal (enfermedad o accidente), faltas al trabajo o cualquier otra eventualidad en razón a la cual se deje de percibir salarios.

En tal caso, la percepción mensual se verá disminuida en igual proporción a los días dejados de trabajar. Será aplicable a las cantidades correspondientes a este concepto lo previsto sobre revisión salarial pactado para el segundo y tercer año de los de vigencia del Convenio Colectivo.

### **Artículo 10. 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/las viajeros/as de otras nacionalidades, se abonará al personal 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 2011 en 43,69 € (cuarenta y tres euros con sesenta y nueve 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. Será aplicable a las cantidades correspondientes a este concepto lo previsto sobre revisión salarial pactado para el segundo y tercer año de los de vigencia del Convenio Colectivo.

### **Artículo 11. Complementos Salariales de Vencimiento Periódico**

superior al mes. El personal de la Empresa percibirá 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 este 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 31.º, 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 12. 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 13. 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 figurado en la tabla salarial para la categoría de que se trate, más complemento personal de antigüedad si correspondiese.

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

### **Artículo 14. Prima de Taller**

La denominada prima de conservación para el personal de talleres se seguirá abonando en la forma y condiciones establecidas hasta ahora, si bien la cuantía de la misma queda cifrada en 72.787,78 € (setenta y dos mil setecientos ochenta y siete euros con setenta y ocho céntimos de euro) anuales, y su pago se efectuará a razón 6.065,65 € (seis mil sesenta y cinco euros con sesenta y cinco céntimos de euros) mensuales.

Independientemente de la cantidad anterior el importe que mensualmente corresponda a cada uno de los trabajadores/as adscritos/as a los talleres de la empresa se verá incrementado con 40,07 euros (cuarenta euros con siete céntimos de euro) mensuales.

No obstante lo anterior, de acordarse entre la Empresa y los representantes de los trabajadores un nuevo sistema de reparto de la prima de taller, de conformidad con el compromiso de negociación adoptado por la Comisión negociadora del presente

Convenio Colectivo, se procederá a dar nueva redacción al presente artículo,



incorporándose al texto del convenio el nuevo sistema de reparto, el cual, tendría efectividad a partir del 1.1/2012.

### **Artículo 15. Conservación de Material**

El personal con categoría profesional de Agente-único/a, en concepto de percepción por conservación de material percibirá la cantidad de 1,76 € (un euro con sesenta y seis 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 este personal.

Igualmente se perderá 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/a del vehículo. En ambos supuestos, la percepción por conservación de material se perderá por la totalidad del mes natural en el que se apreció la mala conservación del material o se produjeran los accidentes.

Un/a miembro del Comité Intercentros se reunirá mensualmente con el Jefe/a 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/lla «Agente único/a» que haya tenido una colisión, golpe o accidente, imputable a su causa, no se le efectuará 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/la Agente único/a.

El importe de este plus, se revisará anualmente en 2012 y 2013 en la forma acordada para los salarios.

### **Artículo 16. 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 61,63 € (sesenta y un euros con sesenta y tres 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, el personal de la Empresa devengará dieta completa cuando realice un servicio que le obligue a almorzar, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual, comprendiéndose dentro de este supuesto los desplazamientos contemplados en el artículo 40.º, de



la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

A tal efecto cabe indicar:

La parte de la dieta correspondiente al almuerzo se percibirá 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 percibirá 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 percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual.

El importe de cada una de estas dietas será el siguiente:

Dieta de almuerzo	(8,93 €)
Dieta de cena	(8,93 €)
Dieta de pernoctación y desayuno	(7,66 €)
Importe total dieta completa	(25,63 €)

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 estas sean consumidas, percibirán dieta especial en cuantía de 13,57 € (trece euros con cincuenta y siete 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 17. Quebranto de Moneda**

Por el concepto de quebranto de moneda, el personal con categoría profesional de Agentes únicos/as percibirán mensualmente la cantidad de 45,80 € (cuarenta y cinco euros con ochenta céntimos de euro). Esta cantidad será revisada anualmente en la forma prevista para las tablas salariales.

También por el concepto de quebranto de moneda, los/ las taquilleros/as y factores/as percibirán 12,01 € (doce euros con un céntimo de euro). Para el personal que actualmente viene cobrando como condición mas beneficiosa la cantidad de 4,09 € (cuatro euros con nueve céntimos de euro), percibirá durante 2011 y por este concepto la cantidad de 4,54 € (cuatro euros con cincuenta y cuatro céntimos de euro).

## Artículo 18. Plus de Transporte

A todas las categorías profesionales expresadas en la tabla de salarios se abonará mensualmente un plus de transporte e importe de 71,29 € (sesenta y un euros con veintinueve céntimos de euro).

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

El importe de este plus, se revisará anualmente en 2012 y 2013 en la forma acordada para los salarios.

## Artículo 19. Jornada de Trabajo

Durante la vigencia de este Convenio la jornada de trabajo para todo el personal de la Empresa será de 1.826 horas anuales de trabajo efectivo y se desarrollará de conformidad con las normas establecidas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre.

De conformidad con lo establecido en el apartado i), del artículo 85.º, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la jornada de trabajo del personal de podrá distribuirse de forma irregular a lo largo del año en un porcentaje del 5% como máximo.

Distribución de la jornada de trabajo anual de los trabajadores de movimiento (Agente-único y Taquilleros).

La jornada de trabajo anual de los citados trabajadores, se distribuirá en cómputo mensual en la forma que se concreta en el siguiente cuadro base:

Mes	Cómputo	Descansos semanales y fiestas anuales(1)
Enero	170 horas	10
Febrero <sup>(2)</sup>	153,30 horas 161 horas <sup>(3)</sup>	9
Marzo	170 horas	10
Abril	161 horas	10
Mayo	170 horas	10
Junio	161 horas	10

Mes	Cómputo	Descansos semanales y fiestas anuales(1)
Julio	170 horas	10
Agosto	170 horas	10
Septiembre	161 horas	10
Octubre	170 horas	10
Noviembre	161 horas	10



Diciembre	170 horas	10
-----------	-----------	----

(1) En dicho apartado aparecen tantos los descansos semanales como las 13 fiestas anuales. 1 fiesta anual se considera dentro del mes de disfrute de vacaciones.

(2) Los trabajadores que tengan vacaciones en el mes de febrero tendrán dos días de vacaciones en el mes de marzo para completar los 30 días naturales de vacaciones anuales, para lo que tendrán un cómputo en el mes de marzo de 161 horas y 9 descansos.

En los años bisiestos, dichos trabajadores que disfruten vacaciones en el mes de febrero, tendrán en marzo el cómputo de 161 horas y 10 descansos.

(3) En los años bisiestos, el cómputo en el mes de febrero será de 161 horas. Sin perjuicio de lo anterior se establecerán calendarios mensuales de trabajo. En estos calendarios figuraran los turnos de trabajo, descansos, vacaciones, jornada de trabajo mensual, etc., dichos calendarios de trabajo, podrán ser modificados en atención a las incidencias que pudieran producirse, bien por peticiones o solicitudes de los propios trabajadores/as cursadas hasta el día diez del mes de que se trate o por circunstancias sobrevenidas por causa de incapacidades temporales, permisos y licencias, descansos por maternidad paternidad, etc.

No obstante lo anterior, de acordarse entre la Empresa y los representantes de los trabajadores la extensión de la distribución de la jornada de trabajo establecida para el personal de movimiento, al personal de talleres, de conformidad con el compromiso de negociación adoptado por la Comisión negociadora del presente Convenio Colectivo, se procederá a dar nueva redacción al presente artículo.

En el caso de que el tiempo mensual de trabajo efectivo del personal de movimiento no llegase a alcanzar el número de horas previstas para cada mes, la jornada se completará 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/as, averías cuando las repare el/la propio/a conductor/a, 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/as, entrega de cuentas y 15 minutos como tiempo para tomar el bocadillo.



Serán tiempos de presencia aquellos en los que este personal 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. Al personal que realice estos servicios se le acreditará como mínimo una hora de presencia. Al servicio de Guaro-Marbella se le acreditará el 100 por 100 de las horas de presencia solo en época lectiva, abonándose al 50 por 100 o mitad las horas de presencia en periodos 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 disfrutará de un descanso de quince minutos que se llevará 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 personal 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 solo realizará 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 continuaran realizando en jornadas partidas incluso por el personal fijo de la Empresa.

El personal contratado a partir del día 1.º de julio de 1996 realizará 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 estas los tiempos de paralización.

En ningún caso se asignaran 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 determinará los turnos partidos a realizar conforme se establece anteriormente y dará cuenta de estos a título informativo a la representación del personal, procurando armonizar las necesidades del servicio en este aspecto con las sugerencias que formule tal representación.

En concepto de jornada partida y como compensación económica para quien la realice, la Empresa abonará durante el año 2011 un plus por día efectivo de trabajo e importe de 7,39 € (siete euros con treinta y nueve céntimos de euro). Sobre el importe de este plus también girará la revisión salarial prevista en el artículo 7.º, del Convenio Colectivo.

Se consideran refuerzos aquellos servicios que realice el personal además del turno de trabajo que figura en los cuadrantes 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 todo aquel personal que realice estos trabajos sin que previamente hayan estado fijados en los cuadrantes mensuales de servicio y también aquellos otros que, aún 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 el personal que los realice 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 realizado se cifra para el año 2011 en 8,29 € (ocho euros con veintinueve 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/a, 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 serán confeccionados de conformidad con los calendarios de trabajo correspondientes, excepción hecha de las incidencias que se produzcan por las causas indicadas anteriormente, y en estos cuadrantes figurarán los descansos semanales y festivos, descansos de cómputo y reservas de cómputo que pudieran corresponder.

El personal que tenga fijado en cuadrante un «descanso de cómputo» o «reserva de cómputo» y que por necesidades de la empresa deba prestar dicho día servicio, percibirá una compensación económica por importe de 22,22 € (veintidós euros con veintidós céntimos de euro) durante el año 2011.

Estos valores serán revisados en las mismas fechas y porcentajes fijados para las tablas salariales.

El personal 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.

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.

Tanto la representación de los trabajadores integrantes de la Comisión negociadora del mismo, como la Empresa, con el objeto de hacer compatible el servicio de transporte que constituye la actividad económica de la misma, la conciliación de la vida familiar, la seguridad de los trabajadores y de los vehículos, solicitarán a la autoridad competente la modificación de los servicios de transportes que se vienen realizando los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero, con la finalidad de que tales servicios concluyan los días 24 y 31 de diciembre, a las 20,30 horas, y los fijados para los días 25 de diciembre y 1 de enero, principien a partir de las 10,00 horas. En el caso de obtenerse la preceptiva autorización que permita la adecuación de los servicios correspondientes a los días antes indicados a los horarios expresados, se adaptarán a tales horarios los del personal, sea o no de movimiento, que deba prestar servicios los indicados días.

## **Artículo 20. Horas Extraordinarias y/o de Presencia**

Las horas extraordinarias se retribuirán al personal de la Empresa que las realice



de la siguiente forma:

Horas extraordinarias efectivas:

Año 2011

La cuantía de la hora extraordinaria efectiva tendrá como valor la cantidad de 11,91 € para todo el personal. El expresado valor resulta de la fórmula consensuada con los Representantes de los Trabajadores/as, en el ejercicio 2009, en la cual se tiene en cuenta el importe medio de la antigüedad de la plantilla.

Año 2012 y sucesivos

Su importe se revisará anualmente en los años 2012 y 2013 en la forma acordada para los salarios.

Horas de presencia:

Las horas de presencia se abonarán en el año 2011 a los trabajadores/as de la Empresa con derecho a su percepción, al precio unitario de 6,81 euros (seis euros con ochenta y un céntimos) cada una.

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 consideraran y abonaran como horas extraordinarias las que rebasen de 9 horas diarias de trabajo efectivo, sin que estas concretas horas puedan ser compensadas con descansos sustitutorios.

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 precisar la organización de los servicios, se acudiría por la Empresa a las distintas modalidades de contratación laboral para facilitar dichos descansos.

El personal podrá optar, siempre que lo solicite con una antelación de 30 días, por la compensación por cada periodo de 8 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) La representación del personal y delegados/as 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 entregará al/a la trabajador/a 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 21. Descansos Semanales y Festivos**

Los trabajadores/as de la Empresa disfrutarán de un descanso semanal de dos días consecutivos.

Aquellos/as que estén exceptuados del descanso dominical, lo harán dentro de los seis días laborales de la semana.

Pese a que determinados colectivos de trabajadores/as del sector de transportes se encuentran exceptuados del descanso dominical, se establece compensación económica e importe de 1 euro (un euro), a percibir por aquellos/as que efectúen servicios en domingos.

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 facilitará 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 abonarán al/a la trabajador/a 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 8,00 horas, se compensará al trabajador al valor establecido para las horas de presencia la diferencia de horas existentes entre las realmente trabajadas y las 8,00 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 incidiría preferentemente sobre el 50% (cincuenta por ciento) de los descansos de computo.

El descanso semanal de la representación del personal no podrá ser alterado por coincidencia de este con permiso sindical.

Las fiestas laborales con carácter retribuidas y no recuperables, cifradas en doce nacionales y dos locales, serán disfrutadas por los trabajadores/as en sus respectivas fechas o dentro del mes natural al que corresponda tal/es festivo/s.

En el supuesto de que la Empresa hubiese de abonar el/los festivo/s trabajado/s, será/n retribuido/s a los importes correspondientes a los descansos semanales.

Cuando se trabaje en un día festivo de los catorce que componen el calendario anual, se abonará asimismo al trabajador/a que efectúe la prestación laboral tal día, compensación económica e importe de 15,00 euros (quince euros).

Su importe se revisará anualmente en 2012 y 2013 en la forma acordada para los salarios.

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 23,69 e (veintitrés euros con sesenta y nueve céntimos de euro), por descanso suprimido, aún cuando se disfrute dentro de los seis días laborables siguientes a la fecha fijada en el cuadrante.

## **Artículo 22. Permisos y Licencias**

El/la trabajador/a, 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/de la trabajador/a.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo/a 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 mas cuando el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Tres días en caso de consulta médica del/de la trabajador/ a o de su familia fuera de las provincias de Málaga o Cádiz, según corresponda, prescrita por el/la 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 del personal.

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 concederá en la fecha peticionada cuando lo permitan las necesidades del servicio; en caso contrario, le indicará la fecha en la cual podría concederlo.

i) A partir de la firma de este Convenio, los/las «Agentes únicos/as» 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 deberá 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/la trabajador/a debe aportar fotocopia del mismo al Departamento de personal de la Empresa.

j) El personal de la plantilla que acredite un período continuado de alta en la empresa de un año, dispondrá de un día remunerado de asuntos propios con carácter anual. Dicho día podrá acumularse a vacaciones y/o festivos. Su solicitud se efectuará con una antelación mínima de una semana a la fecha prevista para su disfrute.

No procederá el abono de cantidad compensatoria alguna cuando un trabajador cause baja en la Empresa, cualquiera que sea la causa que motive la extinción de la relación laboral, sin haber disfrutado del día de asuntos propios remunerado.

No podrán disfrutar simultáneamente el permiso de asuntos propios al que se refiere el presente apartado, más de:

- Cuatro trabajadores de movimiento en el centro de trabajo de la Empresa en Málaga capital.

- Un trabajador para el resto de categorías en el Centro de trabajo de la Empresa en Málaga capital.

- Tres trabajadores en los centros de trabajo de Fuengirola y Marbella.

- Un trabajador en el resto de centros de trabajo de la Empresa.





En el caso de que se produzca coincidencia en el día solicitado para el disfrute del día de asuntos propios, en un número de trabajadores superiores a los reseñados con anterioridad según centros de trabajo, tendrán prioridad para disfrutar del día de asuntos propios en la fecha solicitada, aquellas peticiones que se hayan recibido con anterioridad.

### **Artículo 23. Permiso de Conducir**

A los/las conductores/as- Agentes-Únicos/as 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/as en plantilla siempre que la retirada del permiso de conducir lo sea por un tiempo máximo de tres meses.
- Ocuparlos/as 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 reincorporarse 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 al personal de la Empresa y, especialmente, a los/las «Conductores/as-Agentesúnicos/as» 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 esta pueda articular la defensa a que haya lugar.

### **Artículo 24. Vacaciones Anuales**

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



El calendario de vacaciones anuales será confeccionado de común acuerdo entre la Empresa y la representación del personal, y en él se fijará el período vacacional correspondiente a los/las trabajadores/as 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/las trabajadores/as afectados/as y, en cualquier caso, de producirse el cambio de fecha, esta 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/la trabajador/a de que se trate.

Aquellos/as trabajadores/as 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 periodo.

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 será retribuido por la Empresa al personal 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/a-Agente-Único/a 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/a 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 331,37 € (trescientos treinta y un euros con treinta y siete céntimos de euro) a todos/as los/las trabajadores/as de la Empresa.

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/a 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, disfrutará de treinta días de vacaciones y se le acreditará un día de descanso de cómputo.





Se constituirá una comisión integrada por los representantes de los trabajadores y la Empresa que estudiará la posibilidad de fraccionar las vacaciones en dos quincenas a los trabajadores que lo soliciten.

Al personal administrativo se le distribuirá 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 25. Movilidad funcional y Geográfica**

En estas materias se estará por la Empresa a las normas que establecen los artículos 39.º y 40.º 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.

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 período 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 previsto en el artículo 6.º del presente Convenio, tendrá como consecuencia que el trabajador consolide el puesto de superior categoría que venía desempeñando.

Cuando el cambio de funciones exceda de las propias del grupo profesional al que pertenezca el trabajador o categoría equivalente, ésta se realizará de conformidad con las prevenciones que sobre el particular establece el artículo 39.º de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 41.º de igual texto legal.

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 período 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 período 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 período 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, las partes someterán la cuestión al arbitraje del Colegio de árbitros, adscritos a la Comisión de Conciliación-Mediación (SERCLA), con sede en Málaga, de conformidad con los términos establecidos en el Reglamento de Funcionamiento y procedimiento del sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía.

La resolución arbitral será de obligado cumplimiento para las partes, si bien podrá ser objeto de impugnación ante el orden social de la Jurisdicción en los términos previstos en el artículo 91, párrafo 4, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 26.** Ayudas Económicas para el Supuesto de Cese del/de la trabajador/a 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/la trabajador/a en situación de incapacidad permanente total para la profesión habitual o absoluta para todo trabajo, la Empresa abonará al personal afectado por cualquiera de estas incapacidades la cantidad de 149,08 € (ciento cuarenta y nueve euros con ocho 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/a la trabajador/a 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/a en tal situación invalidante, aunque en el lugar o Centro de trabajo en el que hiciera falta. Este acoplamiento



se llevará a cabo previa solicitud del/de la trabajador/a, 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 27.** Ayuda económica para trabajadores/as con hijos/as discapacitados/as psíquica o físicamente. La Empresa abonará a los/las trabajadores/as de la misma con hijos/as discapacitados/as psíquica o físicamente, la cantidad de 177,50 € (ciento sesenta y siete euros con cincuenta céntimos de euro), mensuales por este concepto y cada hijo/a en dicha situación. El abono y concesión de esta ayuda queda supeditada a que el/la beneficiario/a 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 discapacitada objeto de tal percepción no encuentre empleo. Esta ayuda económica quedará 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.

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

#### **Artículo 28. Defensa del personal en caso de accidente en el servicio**

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

#### **Artículo 29. Enfermedad Común, Accidente no Laboral y de Trabajo**

La Empresa completará hasta el salario base de la primera columna de la tabla salarial, mas 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 cualesquiera de las citadas contingencias rebasen de los 48 días. Así, pues, el abono de este complemento se llevará a cabo a partir de los 49 días y mientras dure el proceso de que se trate.

El personal que se encuentre en alguna de las mencionadas situaciones percibirá desde el primer día de baja el plus de transporte, en la forma y cuantía indicadas en el artículo 18.º, de este Convenio.

En los supuestos de bajas por incapacidad temporal derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará al/a la trabajador/a 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, solo abonará el 50 por 100 de



iguales conceptos económicos. En bajas sucesivas dentro del año natural, no se abonará cantidad alguna con cargo a la Empresa durante esos tres primeros días.

El personal en situación de incapacidad temporal percibirá 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 30. Compensación Anual en Concepto de Productividad**

a) Productividad en función del absentismo.

1. Aquellos/as trabajadores/as que no hayan faltado al trabajo por motivo alguno (se excluyen como faltas la inasistencia por maternidad, paternidad, 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 periodo comprendido entre el 1.1 y el 30.6 de cada año percibirá el importe de 62,60 € (cincuenta y seis euros y noventa y un céntimos de euro) en la nómina del mes siguiente.

2. Aquellos/as trabajadores/as que no hayan faltado al trabajo por motivo alguno (se excluyen como faltas la inasistencia por maternidad, paternidad, 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 periodo comprendido entre el 1.7 y el 31.12 de cada año percibirá el importe de 62,60 € (sesenta y dos euros y sesenta céntimos de euro) en la nómina del mes siguiente.

3. Aquellos/as trabajadores/as que hayan tenido una falta de una duración inferior a siete días (se excluyen como faltas la inasistencia por maternidad, paternidad, 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 periodo comprendido entre el 1.1 y el 31.12 de cada año percibirá el importe de 62,60 € (sesenta y dos euros y sesenta céntimos de euro) en la nómina del mes siguiente.

4. En todo caso, los periodos 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 Colectivo, siempre y cuando la tasa global de absentismo de la plantilla se reduzca en al menos en 0,50% respecto del año inmediatamente anterior, no siendo de aplicación en estos años la cláusula de revisión salarial recogido en el artículo 7 del Convenio Colectivo.

6. En los años en los que al absentismo no sea inferior al porcentaje establecido en el punto anterior, se aplicará sobre el plus de productividad el incremento porcentual establecido en la cláusula de revisión salarial recogido en el artículo 7 del Convenio Colectivo.

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

b) Se abonará por concepto de productividad en función del incremento de viajeros:

1. Por cada 50.000 viajeros de incremento en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio respecto del número de viajeros en el mismo periodo del año anterior, en los servicios existentes en CTSA-Portillo a la fecha de firma del presente Convenio Colectivo, los/las trabajadores/as de la plantilla percibirán la cantidad de 14,54 € (catorce euros y cincuenta y cuatro céntimos de euro), importe este que se hará efectivo en una sola vez como pago único y en proporción al tiempo de trabajo efectivo en dicho periodo.

2. Por cada 50.000 viajeros de incremento en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre respecto del número de viajeros en el mismo periodo del año anterior, en los servicios existentes en CTSA-Portillo a la fecha de firma del presente Convenio Colectivo, los/las trabajadores/as de la plantilla percibirán la cantidad de 14,54 € (catorce euros y cincuenta y cuatro céntimos de euro), importe este que se hará efectivo en una sola vez como pago único y en proporción al tiempo de trabajo efectivo en dicho periodo.

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 2,91 € (dos euros con noventa y un céntimos de euro) por cada tramo.

### **Artículo 31. Jubilación Anticipada**

Teniendo en cuenta que la disposición derogatoria única de Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización de las normas sobre anticipación de la edad de jubilación, deroga el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, norma que regulaba la



anticipación de la edad de jubilación a los sesenta y cuatro años, derogación que será efectiva el próximo 1.º de enero de 2013, podrán solicitar su cese en la Empresa por jubilación todos/as aquellos/as trabajadores/as con sesenta y cuatro años cumplidos antes del 1.1.2013, que deseen acceder a tal situación. En estos casos, la Empresa se obliga a sustituir al/a la trabajador/a que acceda a la jubilación con una nueva contratación. La duración del contrato sustituto será indefinida.

### **Artículo 32. Premio de Jubilación**

Por este concepto se abonará a todo/a trabajador/a de la Empresa que se jubile la cantidad de 118,35 € (ciento dieciocho euros con treinta y cinco céntimos de euro), por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

### **Artículo 33. 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/las Agentes Únicos/as del servicio interurbano se les proveerá, además, de un buzo o mono cada cinco años.

La corbata será utilizada desde el día 1.º 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/las electricistas usarán un peto antiácido. A los/las lavadores/as 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 proveerá de zapatos especiales de protección. Cada dos inviernos se facilitará al personal de talleres un jersey de lana y cada cuatro años un plumón sin mangas.

### **Artículo 34. 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 ponderará estrechamente las circunstancias del caso para que ningún acto que lo merezca quede sin premio ni se otorguen a quién 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/una 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 anomalía 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 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 este 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 periodo de treinta años 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 comprendidas en el concepto de afán de superación profesional aquellos/as trabajadores/as 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 aquella o a propuesta de los/las jefes/as o compañeros/as de trabajo del/de la agente o usuarios/as del servicio; en dicho expediente contradictorio serán oídos, también, la representación del personal.

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

A estas concesiones se les dará la mayor publicidad y solemnidad posible para satisfacción de los/las interesados/as y estímulo del restante personal.

Todo premio obtenido se hará constar en el expediente del/de la interesado/a y será 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/as cumplan las condiciones que se establezcan o bien en número determinado a quienes resulten los/las mejores.

El espíritu de fidelidad se premiará concediendo condecoraciones, premios o distintivos a los/las 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/as los/as 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 núm. 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/as y empresarios/as.

Definición.

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

Graduación de las faltas.

Los/las trabajadores/as 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/de la trabajador/a 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/las usuarios/as, la falta de higiene o limpieza personal (con comunicación al delegado/a 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/las compañeros/as 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/las compañeros/as de trabajo.
- c) Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en un mes. Bastará con una falta cuando tuviera que relevar a un/una compañero/a 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 de superior/a jerárquico, salvo concurrencia de fuerza mayor.
- g) Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa a los/as usuarios/as 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/as 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/a en el trabajo, firmando o fichando por él/ella o análogos. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un/una trabajador/a 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 será 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/las jefes/as, compañeros/as, subordinados/as y usuarios/as.

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

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





empresa, personal usuario/a o terceras personas.

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/a la empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos/as.

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 veintiuno a sesenta días.

- Despido.

Se anotará en el expediente personal de cada trabajador/ a 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, habrá de imponerlas también la empresa, previa instrucción del oportuno expediente al/a la trabajador/a. El/la interesado/a y la representación del personal 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 suspenderá los plazos de prescripción de la falta correspondiente.

Cuando, por razones del servicio asignado, el/la trabajador/a sancionado/a se encuentre desplazado/a, 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 será comunicada a la representación del personal.

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el/ la trabajador/a y por la representación del personal o sindical.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al/a la interesado/a y a la representación del personal o sindical, quedándose éste/a con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la dirección.

En cualquier caso, el/la trabajador/a 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/a la trabajador/a, la Empresa participará al/a la interesado/a y a sus representantes el archivo del expediente sin sanción.

La dirección de la empresa y la representación del personal velarán por el máximo respeto a la dignidad de los/las trabajadores/as, 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 35. Derechos Sindicales y de Representación Colectiva**

El personal tiene 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 63.º 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 estará 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 del personal.

El Comité Intercentros es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los/las trabajadores/as 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/las socios/as.

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 siniestralidad, el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.





B) Ejercerá 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 del personal o de sus familiares.

e) Colaborará 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/as 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 velará porque los procesos de selección de personal se cumplan, tanto para el ingreso de nuevo personal, como para los ascensos y velará 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 este se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del/de la trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o las faltas muy graves obedecieran a otras causas, deberá instruirse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del/de la interesado/a, los restantes miembros del Comité Intercentros y Delegado/a del Sindicato al que pertenezca el/la trabajador/a sujeto/a a expediente, siempre que la Sección Sindical se hallare reconocida como tal de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Poseerá prioridad de permanencia en la Empresa o





centro de trabajo respecto de los demás trabajadores/as en los supuestos de suspensión o extinción de la relación laboral por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados/as 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 distribuirlos en uno/a o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total que legalmente corresponda, pudiendo quedar relevado/a o relevados/as de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. No se computarán dentro del máximo legal de horas, el exceso de estas que sobre las legales se produzcan con motivo de la designación de los/las Delegados/as 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 la representación del personal, se tendrán en cuenta los siguientes supuestos:

d-1). Se acreditarán al/a la representante de los trabajadores/ as 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/la representante de los trabajadores/as preavise los permisos sindicales a la Empresa en el mes anterior a que estos sean efectivos, y, en cualquier caso, antes de que se hayan confeccionado los cuadrantes.

d-3). Solo se acreditarán 6:40 horas a estos/as representantes cuando el permiso se lleve a cabo sin observarse los requisitos anteriores.

De las Secciones Sindicales

1) El personal afiliado a un sindicato podrá 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 mas 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/las afiliados/as y a los/las trabajadores/as en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo del personal.

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 mas de 250 trabajadores.

De los/las Delegados/as Sindicales.

En los Centros de trabajo que ocupen a más de 200 trabajadores/as, computándose a estos efectos tanto a los/las trabajadores/as fijos/as como a los/las de carácter temporal, podrá elegirse Delegado/a Sindical entre los/las afiliados/as 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/a 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/las Delegados/as que así sean designados/as se les concederá crédito horario mensual de 25 horas (veinticinco horas) para el ejercicio de sus funciones.

Los/las Delegados/as 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/las trabajadores/as e, igualmente:

a) Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité Intercentros, estando obligados/as los/las Delegados/as 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/las trabajadores/ as en general y a los/las afiliados/as a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de





estos/as últimos/as.

**Cuota Sindical.** A requerimiento de los/las trabajadores/as afiliados/as a las Centrales Sindicales o Sindicatos que ostenten la representación de los/las trabajadores/as, la Empresa descontará en la nómina mensual de estos/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El/la trabajador/a interesado/a 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 efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

**Excedencias.** Podrán solicitar excedencia el personal en activo que ostente cargo sindical de relevancia a nivel de secretariado del Sindicato respectivo o nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá 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/las representantes de los trabajadores/as del correspondiente Sindicato, sin límite y hasta el máximo de las que correspondan a los de su Central Sindical.

### **Artículo 36. Comisión Paritaria**

De conformidad con lo establecido en la letra e) del núm. 3 del artículo 85.º 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/las trabajadores/as o sus representantes ante la Consejería de Empleo, 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 formularan 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 ésta intervención paritaria no paralizara 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, quedará 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 /estos 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 llevaran 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 de someterse al conocimiento y/o resolución de la Comisión Paritaria, queda fijado en quince días.

La Comisión Paritaria estará integrada por 4 miembros de cada una de representación Social y Económica.

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

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 núms. 3 y 4 del artículo 86.º de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente que el presente Convenio Colectivo, llegada que sea la fecha de su vencimiento fijada para el día 31.12.2013, 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.

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/as.

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

## ANEXO I

### JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA

La jubilación parcial anticipada se rige por lo dispuesto en el artículo 166.º del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto-legislativo 1/1994, de 20 de junio, según redacción establecida por Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, norma esta última modificada por el Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, sistema que a su vez ha sido objeto de reciente reforma en virtud de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, estableciéndose en la misma una serie de requisitos para acceder a la situación de jubilación parcial que serían exigibles a partir del 1.1.2013, por lo que la regulación del sistema de acceso a la situación de jubilación parcial que se contienen en el presente Anexo, prevé de un lado el régimen aplicable hasta el 31.12.2012 y de otro, el que será de aplicación a los trabajadores solicitantes a partir de la indicada fecha.

1. Sistema aplicable desde la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo hasta el 31.12.2012.

Podrán acceder a la modalidad de jubilación contemplada en este anexo los trabajadores/as incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo que tengan cumplidos los 61 años de edad, o la de 60 años, si ostentasen la condición de mutualistas a la fecha del 1 de enero de 1967, no rebasen los 65 y hayan concertado con la Empresa la reducción de la jornada de trabajo y el salario y acrediten a la fecha del hecho causante un período de antigüedad en la empresa de, al menos seis años y de treinta años de cotización a la seguridad social, sin que a tales efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las horas extraordinarias.

1. La petición que al efecto formule el trabajador/a se efectuará presentado en 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 anticipada, 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 estará condicionada a la concesión efectiva por parte de la Administración de la Seguridad Social.

1. El porcentaje de jornada en que se podrá solicitar jubilación parcial será siempre y en todo momento hasta el 75%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la Empresa por un mínimo del 25% restante de la jornada, sin que pueda efectuarse ninguna variación sobre la jornada pactada por parte del trabajador.

2. Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial por escrito y en modelo oficial por una jornada anual mínima de 457 horas de trabajo efectivo al año, 25% de la jornada máxima anual para el personal de esta Empresa. La prestación laboral se efectuará de forma continuada e ininterrumpida a lo largo del año, comenzando en el turno que establezca la Empresa para cada trabajador.

3. La realización de las 457 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 será 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.

4. El salario a abonar al trabajador en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente trabajada, y en todo caso conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo. Se abonará a la finalización de cada uno de los meses efectivos de trabajo, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo las partes proporcionales de retribuciones de devengo superior al mes.

5. La Empresa celebrará 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 deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.





La duración de este contrato será 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 extinguirá igualmente el contrato del trabajador relevista.

6. La jornada de trabajo del trabajador relevista será 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.

7. El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de la celebración le reste a aquel para alcanzar la edad de 65 años, momento en el que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador a la situación de jubilación total.

8. 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, este perciba el premio de jubilación previsto en el XVIII 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.

9. 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 será de aplicación a este personal la regulación contenida en el artículo 30.º, 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.

Sistema aplicable desde el 1.1.2013 hasta el 31.12.2013.

A partir del 1.º de enero de 2013 y como consecuencia de la entrada en vigor de la reforma introducida en el sistema de jubilación parcial por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, durante el último año de vigencia del presente convenio colectivo, podrán acceder a la modalidad de jubilación contemplada en este anexo los trabajadores/as incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo que cumplan los requisitos establecidos en el apartado anterior, si bien la duración de la situación de jubilación parcial, se extenderá hasta la fecha en la que el trabajador cumpla la edad de jubilación ordinaria que durante el año 2013, queda fijada en virtud de la disposición legal antes indicada





en la de 65 años, para aquellos trabajadores que acrediten un período de cotización a la seguridad social de al menos treinta y cinco años y tres meses y de 65 años de edad y un mes, para los que acrediten un período de cotización inferior al antes expresado. Igualmente y durante el año 2013 la empresa cotizará a la Seguridad Social por el trabajador en situación de jubilación parcial, en un porcentaje equivalente al 30% de la base de cotización que hubiese correspondiendo a este de prestar servicios a jornada completa, debiendo existir una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de forma que la del relevista no resulte inferior al 65 % del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora del jubilado parcialmente.

Dada la existencia de un régimen transitorio para la aplicación de la totalidad de las reformas contenidas en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, que se extiende hasta el año 2027, ambas partes se comprometen a adaptar el presente acuerdo en sucesivos Convenios Colectivos a lo dispuesto en la mencionado norma, salvo que las Leyes o Reglamentos que se puedan dictar en el futuro deroguen, dificulten o impidan la aplicación del mismo , en cuyo caso se comprometen a renegociar uno nuevo que se adapte a la nueva legislación que haya sido aprobada.

Para ello, la Comisión mixta Paritaria del Convenio deberá 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.

Conversión en indefinido de los contratos de relevo suscritos Con la finalidad de procurar una mayor estabilidad en el empleo, desde la fecha de entrada en vigor del presente convenio y hasta el 31.12.2013, el puesto de trabajo que viniesen siendo desempeñado por un trabajador vinculado en virtud de contrato de relevo, se transformará en indefinido dicho contrato de relevo a la fecha de su vencimiento.

El mencionado compromiso perderá vigencia con efectos del 31.12.2013, aun en el supuesto de que el presente convenio colectivo fuese objeto de prórroga, por lo que sólo afectará a los vencimientos de aquellos contratos de relevo que se produzcan hasta la indicada fecha inclusive.

## ANEXO II

### PLAN DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Conforme dispone los artículos 45.º y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Corporación Española de Transporte, S.A., se compromete y obliga a elaborar un plan de igualdad que vele de forma activa por el respeto al principio de igualdad en el trabajo en todos sus aspectos y niveles de aplicación, no aceptando en su seno discriminaciones

por razones de sexo y orientación sexual, estado civil, discapacidad, edad, raza, condición social, ideales religiosos o políticos, afiliación o no a un sindicato, etc., dentro de los límites enmarcados por el ordenamiento jurídico y por el compromiso que CTSA-Portillo asume en la Negociación Colectiva.

Tomando como base esta declaración de principios, las partes negociadoras del XVII Convenio Colectivo se comprometen a elaborar El Plan de Igualdad en el seno de la Empresa que integre el conjunto de medidas que serán de aplicación directa en todos sus centros de trabajo y por consiguiente acuerdan:

1. Alcanzado acuerdo en la negociación colectiva de 2008, las partes acuerdan que en la redacción del XVII Convenio Colectivo no se emplee lenguaje sexista, buscando favorecer el uso de términos y elementos libres de sexismo.
2. Constituir una Comisión de Igualdad, de carácter paritario en los quince días siguientes a la firma del XVII Convenio Colectivo que será la encargada de la elaboración de un Diagnóstico de Situación y del Plan de Igualdad.
3. En un plazo máximo de 3 meses contados a partir de la firma del XVII Convenio Colectivo, se comprometen a realizar un Diagnóstico de la Situación de igualdad en la Empresa e iniciar la elaboración del Plan de Igualdad que deberá concluirse dentro de los tres meses siguientes a la elaboración del Diagnóstico de Situación. Por consiguiente, el Plan de Igualdad deberá estar concluido, aprobado por la Comisión Negociadora y enviado a la Autoridad Laboral para su publicación en el BOJA como ANEXO al XVII Convenio Colectivo de CTSA Portillo, antes del 28 de febrero de 2009.
4. El plan de Igualdad de CTSA-Portillo deberá contener medidas referidas: Al acceso al empleo, Clasificación Profesional, Promoción, Formación, Retribuciones, Ordenación del tiempo de trabajo, prevención del acoso, conciliación de la vida personal, profesional y familiar, etc.

### **ANEXO III. TRASLADOS**

En el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo, se mantendrá reunión con los representantes de los trabajadores al objeto de elaborar un listado en el que figuren los trabajadores de la empresa que a la fecha del 17.10.2011, presten servicios en centros de trabajo distintos a los de su residencia habitual, y/o que manifiesten de forma expresa, su voluntad de fijar o acercar su lugar de residencia habitual al de la unidad familiar.

Con carácter previo a la celebración de la reunión expresada en el párrafo precedente, el personal afectado deberá comunicar por escrito tal circunstancia a la Empresa, la ausencia de comunicación en el plazo indicado, dará lugar a que el trabajador de que se trate no sea incluido en el listado a realizar.



Se acuerda que el criterio preferencial y por lo tanto, el que determinará el orden en el listado a realizar, será la fecha de ingreso en la misma, y por tanto la de suscripción del primer contrato de trabajo, siempre que además el trabajador que hubiese tenido varios contratos, entre contrato y contrato no haya estado de baja en la Empresa más de seis meses.

La finalidad del referido listado no es otra que la de poder ofrecer a los trabajadores a los que hace referencia el párrafo primero del presente anexo, la posibilidad de ser trasladados o acercados a la localidad de su residencia habitual o a la de la unidad familiar, cuando se produzca una vacante que deba ser cubierta de forma indefinida, en el lugar de residencia habitual o en el más cercano a éste, ofertándose en primer lugar la posibilidad de ser trasladado a la localidad de que se trate al trabajador que según el orden y criterio establecido en el párrafo anterior se encuentre en primer lugar del listado aludido, cuya residencia habitual coincida con aquella localidad en la que se haya producido la vacante susceptible de ser cubierta o resulte más cercana a aquella.

El personal que incluido en el listado de referencia rechace una propuesta de traslado que le ofrezca la Empresa será excluido definitivamente de la lista.

La posibilidad de traslado establecida en el presente anexo, será de aplicación única y exclusivamente al personal que integre la lista a realizar y no a las futuras contrataciones que pudiesen efectuarse, al responder la ubicación actual del personal o al que resulta de aplicación el presente anexo a necesidades o exigencias organizativas.

Los traslados a los que se refiere el presente anexo, dado su carácter voluntario, no exigirán del cumplimiento de los requisitos establecidos en la legislación para la adopción de medidas que impliquen movilidad geográfica, ni otorgarán a favor del trabajador beneficiario de los mismos, derecho a la satisfacción de indemnización o suplido alguno por los gastos de traslado, mudanza o de cualquier otro tipo, que pudiesen causarse como consecuencia del traslado.

#### **ANEXO IV. C.A.P. CERTIFICADO DE APTITUD PROFESIONAL**

Los trabajadores que ostenten la categoría profesional de agentes únicos deberán acreditar estar en posesión del Certificado de Aptitud Profesional en los plazos establecidos en el Real Decreto 1032/2007, de 27 de julio.

A partir del 1.1.2012, la Empresa financiará el coste de los cursos para la obtención o en su caso, renovación del certificado de aptitud profesional, que deban realizar los trabajadores de la empresa con la categoría de agentes únicos, y adaptará la jornada laboral de estos al objeto de que puedan asistir a tales cursos, en horario no laborable.

Los agentes únicos que tengan la obligación de obtener el CAP o de renovarlo



durante el año 2012 y deseen hacer uso de los cursos que con tal finalidad se organicen por la Empresa, deberán comunicarlo al Departamento de Recursos Humanos de la Empresa antes del 31.12.2011.

Los trabajadores que manifiesten su voluntad de asistir a los cursos que con la finalidad de obtener o renovar el CAP, se organicen por la Empresa se obligan a asistir a los mismos.

La asistencia a los cursos de referencia sean o no organizados por la Empresa, se realizará fuera de la jornada laboral, sin que tal circunstancia de derecho al abono de cantidad compensatoria alguna.

Sin perjuicio de lo anterior y como quiera que la obligación de efectuar los cursos de referencia fuera o no de la jornada laboral, es cuestión sometida a controversia judicial, se acuerda que en el caso de existir doctrina unificada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que obligue a las Empresas cuya actividad consista en el transporte de viajeros por carretera a la realización de tales cursos dentro de la jornada laboral, se procederá a la adaptación por parte de la Comisión negociadora del presente Convenio Colectivo del texto del presente Anexo a la referida Doctrina.





TABLA DE SALARIOS DEL XVIII CONVENIO COLECTIVO DE "CORPORACIÓN ESPAÑOLA DE TRANSPORTE, S.A. (CTSA-PORTILLO)"

DE APLICACIÓN DESDE 01-01-2011 AL 31-12-2011

TABLAS DEFINITIVAS AÑO 2011 INCREMENTO DEL 0% SOBRE TABLA DE SALARIOS AL 31-12-2010

CATEGORÍA PROFESIONAL	SUELDO BASE	INCREMENTO CONVENIO	EUROS	
			PLUS DE ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE
JEFE/A DE SERVICIO	885,18	688,32		71,29
LICENCIADO/A	774,80	704,17		71,29
ATS	774,80	573,14		71,29
JEFE/A DE SECCIÓN	774,80	663,60	1,50	71,29
JEFE/A DE NEGOCIADO	774,80	693,45	1,50	71,29
OFICIAL/A 1ª ADMINISTRATIVO/A	774,80	624,23	1,50	71,29
OFICIAL/A 2ª ADMINISTRATIVO/A	774,80	585,29	1,50	71,29
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	774,80	468,46	1,50	71,29
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO/A	704,44	262,07		71,29
JEFE/A DE ADMÓN. DE PRIMERA	774,80	573,20		71,29
JEFE/A DE ADMÓN. DE SEGUNDA	774,80	497,87	1,50	71,29
ENCARGADO/A. TAQUILLA MÁLAGA	774,80	545,22	1,50	71,29
TAQUILLERO/A INTERURBANO	774,80	468,48	1,50	71,29
TAQUILLERO/A CERCANÍAS	774,80	409,41	0,39	71,29
FACTOR/A/ENCARGADº CONSIGNA	774,80	369,34	0,39	71,29
MOZO/A DE EQUIPAJES	25,77	10,06		71,29
JEFE/A DE TRÁFICO	774,80	560,16		71,29
INSPECTOR/A	25,77	16,81	0,56	71,29
AGENTE UNICO/A	25,77	11,88		71,29
COBRADOR/A	25,77	9,77		71,29
JEFE/A DE TALLER	774,80	565,28	5,85	71,29
JEFE/A DE MATERIAL	774,80	437,40	14,42	71,29
MAESTRO/A DE TALLER	774,80	437,40	14,42	71,29
ENCARGADO/A DE TALLER	774,80	136,58	15,78	71,29
CONTRAMAESTRE/A	774,80	136,58	15,78	71,29
ENCARGADO/A ALMACÉN	774,80	136,58	14,39	71,29
AUXILIAR ALMACÉN	25,77	4,49	8,39	71,29
JEFE/A DE EQUIPO	25,77	4,49	14,47	71,29
OFICIAL/A DE 1º OFICIO	25,77	4,49	13,50	71,29
OFICIAL/A DE 2º OFICIO	25,77	4,49	10,99	71,29
OFICIAL/A DE 3º OFICIO	25,77	4,49	9,85	71,29
ENGRASADOR/A	25,77	4,49	9,68	71,29
CONDUCTOR/A NOCHE TALLER	25,77	4,49	10,81	71,29
LAVADOR/A	25,77	4,49	8,39	71,29
MOZO/A DE GARAJE	25,77	4,05	7,64	71,29
LIMPIADOR/A GARAJE	25,77	4,05	7,64	71,29
APRENDIZ/A PRIMER AÑO	18,21	2,83	6,50	71,29
APRENDIZ/A SEGUNDO AÑO	19,96	2,83	6,50	71,29
APRENDIZ/A TERCER AÑO	21,69	2,50	6,16	71,29
APRENDIZ/A CUARTO AÑO	23,43	2,73	6,37	71,29
TELEFONISTA	774,80	245,61		71,29
VIGILANTE/A NOCTURNO/A	25,77	10,06		71,29
BOTONES	372,74	245,39		71,29
LIMPIADOR/A OFICINAS	25,77	10,06		71,29

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



TABLA DE PAGAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2011  
TABLAS DEFINITIVAS AÑO 2011 INCREMENTO DEL 0% SOBRE TABLA DE SALARIOS AL 31-12-2010

CATEGORÍA PROFESIONAL	FEBRERO, ABRIL, JUNIO, AGOSTO, OCTUBRE		DICIEMBRE
	EUROS		EUROS
JEFE/A DE SERVICIO	590,12		885,18
LICENCIADO/A	516,53		774,80
ATS	516,53		774,80
JEFE/A DE SECCIÓN	516,53		774,80
JEFE/A DE NEGOCIADO	516,53		774,80
OFICIAL/A 1º ADMINISTRATIVO/A	516,53		774,80
OFICIAL/A 2º ADMINISTRATIVO/A	516,53		774,80
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	516,53		774,80
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO/A	469,63		704,44
JEFE/A DE ADMÓN. DE PRIMERA	516,53		774,80
JEFE/A DE ADMÓN. DE SEGUNDA	516,53		774,80
ENCARGADO/A. TAQUILLA MÁLAGA	516,53		774,80
TAQUILLERO/A INTERURBANO	516,53		774,80
TAQUILLERO/A CERCANÍAS	516,53		774,80
FACTORIA/ENCARD*/A CONSIGNA	516,53		774,80
MOZO/A DE EQUIPAJES	515,40		773,10
JEFE/A DE TRÁFICO	516,53		774,80
INSPECTOR/A	515,40		773,10
AGENTE UNCO/A	515,40		773,10
COBRADOR/A	515,40		773,10
JEFE/A DE TALLER	516,53		774,80
JEFE/A DE MATERIAL	516,53		774,80
MAESTRO/A DE TALLER	516,53		774,80
ENCARGADO/A DE TALLER	516,53		774,80
CONTRAMAESTRE/A	516,53		774,80
ENCARGADO/A ALMACÉN	516,53		774,80
AUXILIAR ALMACÉN	515,40		773,10
JEFE/A DE EQUIPO	515,40		773,10
OFICIAL/A DE 1º OFICIO	515,40		773,10
OFICIAL/A DE 2º OFICIO	515,40		773,10
OFICIAL/A DE 3º OFICIO	515,40		773,10
ENGRASADOR/A	515,40		773,10
CONDUCTOR/A NOCHE TALLER	515,40		773,10
LAVADOR/A	515,40		773,10
MOZO/A DE GARAJE	515,40		773,10
LIMPIADOR/A GARAJE	515,40		773,10
APRENDIZ/A PRIMER AÑO	364,20		546,30
APRENDIZ/A SEGUNDO AÑO	399,20		598,80
APRENDIZ/A TERCER AÑO	433,80		650,70
APRENDIZ/A CUARTO AÑO	468,60		702,90
TELEFONISTA	516,53		774,80
VIGILANTE/A NOCTURNO/A	515,40		773,10
BOTONES	248,49		372,74
LIMPIADOR/A OFICINAS	515,40		773,10





CISA

XVIII CONVENIO COLECTIVO

ANEXO NUM. SIETE. CONCEPTOS SALARIALES DEL ARTICULADO DEL XVIII CONVENIO COLECTIVO  
QUE SON DE APLICACIÓN ENTRE EL 1º DE ENERO Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2011  
TABLAS DEFINITIVAS AÑO 2011 INCREMENTO DEL 0% SOBRE TABLA DE SALARIOS AL 31-12-2010

CONCEPTOS SALARIALES Y ARTÍCULO	IMPORTE
Administrativos/as Torre control Marbella (Artº. 7º)	72,69 Euros/mes
Administrativos/as Marbella y Oficina control taller (Concesión extraconvenio)	72,69 Euros/mes
PLUS CONDUCTOR/A-PERCEPTORIA (MES) (Artículo 9º)	166,01 Euros/mes
PLUS CONDUCTOR/A-PERCEPTORIA (DÍA) (Artículo 9º)	166,01 dividido entre los días del mes Euros/día
PLUS DE IDIOMAS (Artículo 10º Inglés Francés Alemán)	43,69 Euros/dioma/mes
PRIMA PERSONAL DE TALLER (Artº. 14º ANUAL)	72.787,78 Euros/año
PRIMA PERSONAL DE TALLER (Artº. 14º MENSUAL)	6.065,65 Euros/mes
PRIMA TALLER INCREMENTO INDIVIDUAL ARTº. 14 2º Pº	40,07 Euros/mes
CONSERVACIÓN DE MATERIAL (Artículo 16º)	1,76 Euros/día
PLUS DE CERCANÍAS (Artº. 7º)	6,68 Euros/día
PLUS DE CERCANÍAS PASADAS LAS 24 H (Artº. 7º)	8,93 Euros/día
DIETA DE ALMUERZO (Artº. 18º)	8,93 Euros/día
DIETA DE CENA (Artº. 18º)	8,93 Euros/día
DIETA DE PERNOCTACIÓN Y DESAYUNO (Artº. 16º)	7,66 Euros/día
DIETA COMPLETA (Artº. 16º)	25,63 Euros/día
DIETA ESPECIAL TOLOX RONDA (Artº. 16º)	61,63 Euros/día
DIETA ESPECIAL TALLER (Artº. 16º)	13,57 Euros/día
Q. MONEDA (Artº. 17º Agentes Únicos)	45,80 Euros/mes
Q. MONEDA (Artº. 17º Taquilleros/Factores)	12,01 Euros/mes
Q. MONEDA (Artº. 17º Administrativos Caja)	4,54 Euros/mes
PLUS REFUERZO COLEGIO (Artº. 19º)	8,29 Euros/día
PLUS POR JORNADA PARTIDA (Artº. 19º)	7,39 Euros/día
DESCANSOS DE CÓMPUTO SUPRIMIDOS (Artº. 21º)	22,22 Euros/descanso suprimido y no disfrutado
HORAS DE PRESENCIA (Artículo 20º)	6,81 Euros/hora
HORAS EXTRAORDINARIAS (Artículo 20)	11,91 Euros/hora
PLUS DESCANSO SEMANAL NO DISFRUTADO (Artº. 21º)	23,69 Euros/día
BOLSA DE VACACIONES (Artº. 24º)	331,37 Euros/año
INVALIDEZ PERMANENTE (Artº. 26º)	149,08 Euros/año de servicio
AYUDA DISCAPACITADOS/AS FÍSICOS/AS-SÍQUICOS/AS (Artº. 27º)	177,50 Euros/mes-hijo
PRODUCTIVIDAD (Artº. 30º) (Absentismo)	62,60 € 1º sem /62,60 € 2º sem/ 62,60 € adicional año
PRODUCTIVIDAD (Artº.30º) VIAJEROS POR CADA 50.000/10.000	14,54 / 2,91 €
PREMIO JUBILACIÓN (Artº. 32º)	118,35 Euros/año de servicio
PLUS SERVICIOS ESPECIALES A FERIA AGOSTO MÁLAGA Artº. 7º	30,00 Euros/por servicio especial prestado
PLUS POR TRABAJO EN DÍA FESTIVO Artículo 21º	15 € día
PLUS POR DOMINGO TRABAJADO Artículo 21º	1 €/domingo trabajado