CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA TRANSPORTES ROBER, S.A.

Resolución de 23 de septiembre de 2013, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Transportes Rober, S.A.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Transportes Rober, S.A., para sus centros de trabajo ubicados en Granada, acordado entre la representación de la Empresa y de los trabajadores, presentado el día 6 de marzo de 2013 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Delegado Territorial, fdo.: José Antonio Aparicio López.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES ROBER, S.A.

Desde 01/01/2012 hasta 31/12/2013

PREAMBULO

1.- DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- AMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

Artículo 2.- VIGENCIA: AMBITO TEMPORAL.

Artículo 3.- VALORACION EN SU CONJUNTO.

Artículo 4.- SUBSISTENCIA DEL CONVENIO.

Artículo 5.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

Artículo 6.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Artículo 7.- NORMAS SUPLETORIAS.

2.- REGIMEN DE TRABAJO.

Artículo 8.- JORNADA LABORAL.

Artículo 9.- DESCANSO SEMANAL DE CONDUCTORES-PERCEPTORES.

Artículo 10.- VACACIONES.

Artículo 11.- TURNOS DE VACACIONES.

Artículo 12.- PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 13.- RETRASOS.

Artículo 14.- HORAS EXTRUCTURALES Y OTRAS.

Artículo 15.- PERSONAL DE LA EMPRESA.

Artículo 16.- CAMBIOS DE TURNO Y PERDIDA DE COCHE FIJO.

Artículo 17.- LINEAS COMODAS.

Artículo 18.- CONDUCTORES-PERCEPTORES DE NUEVA CONTRATACION.

Artículo 19.- CLASIFICACION PROFESIONAL

3.- REGIMEN ECONOMICO.

Artículo 20.- INCREMENTO ECONOMICO.

Artículo 21.- PAGO DE SALARIOS.

Artículo 22.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Artículo 23.- HORAS EXTRAORDINARIAS Y PLUS DE NOCTURNIDAD.

Artículo 24.- PLUS DE TRANSPORTE

Artículo 25.- ANTIGÜEDAD

Artículo 26.- QUEBRANTO DE MONEDA.

Artículo 27.- COMPLEMENTO DE TALLER

Artículo 28: NOCTURNIDAD TALLER

Artículo 29.- PRIMA DE CONDUCTOR-PERCEPTOR.

Artículo 30.- PLUS DE PRODUCTIVIDAD.

Artículo 31.- PLUS DE TOMA Y DEJE DE APARATO DE TRANSMISION.

Artículo 32.- COMIENZO Y FIN DE JORNADA, TIEMPO DE ENTREGA,

FESTIVOS, NO DOMINGOS Y PLUSES CORRESPONDIENTES.

Artículo 33.- COMPLEMENTO EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

Artículo 34.- CUMPLIMIENTO DEL APARTADO 5º DEL ART. 26 DEL

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 35.- PERSONAL DE TALLER QUE CONDUCE.

Artículo 36.- TABLA DE RETRIBUCIONES.

4.- DISPOSICIONES SOCIALES

Artículo 37.- ASAMBLEA DE TRABAJADORES.

Artículo 38.- SECCIONES SINDICALES.

Artículo 39.- COMITE DE EMPRESA

Artículo 40.- CUOTA SINDICAL

Artículo 41.- PERDIDA DEL CARNET DE CONDUCIR.

Artículo 42.- PASES PARA JUBILADOS, INVALIDOS, ESPOSA E HIJOS.

Artículo 43.- FONDO SOCIAL

Artículo 44.- JUBILACIONES

Artículo 45- CANON DE NEGOCIACION.

Artículo 46- FORMACION PROFESIONAL.

Artículo 47- ROPA DE TRABAJO

Artículo 48- COMISION PARITARIA.

Artículo 49.- CONTRATACION.

Artículo 50. DELEGADO DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES.

5.- DISPOSICIONES FINALES.

SECCION PRIMERA

CLASIFICACION GENERAL.

GRUPO PROFESIONAL I.

GRUPO PROFESIONAL II.

GRUPO PROFESIONAL III.

SECCION SEGUNDA

DEFINICIONES

GRUPO PROFESIONAL I.

GRUPO PROFESIONAL II.

GRUPO PROFESIONAL III.

TABLAS DE ASIMILACION.

ACUERDO DE 29 de diciembre de 2000.

Disposición Final:

PREAMBULO.

El presente Convenio Colectivo, ha sido negociado entre la Representación Legal de los Trabajadores, constituida por los Miembros del Comité de Empresa y sus Asesores y la Representación de la Empresa.

Capitulo 1. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ambito Personal, Funcional y Territorial.

El presente convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo de la Empresa Transportes Rober S.A., y la totalidad de su personal, siendo la función de la Empresa los transportes colectivos urbanos de superficie en Granada, desarrollando la citada actividad en la ciudad mencionada.

Artículo 2. Vigencia: Ambito Temporal

El presente convenio surtirá efectos desde el 1 de enero de 2012 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013. Se considerará prorrogado tácitamente por otro año salvo que alguna de las partes lo denuncie por escrito, comunicándoselo a la otra con treinta días de antelación.

Artículo 3. Valoración en su Conjunto

El presente convenio representa junto con la legislación vigente, el conjunto de normas que regula las condiciones laborales para todos los trabajadores y constituye, junto con dicha legislación un todo indivisible que debe ser valorado en cómputo anual.

Artículo 4. Subsistencia del Convenio

Los derechos de los trabajadores reconocidos en este convenio constituyen algo indivisible que ha de ser considerado necesariamente en su conjunto y cómputo anual.

El convenio continuará subsistiendo en sus propios términos siempre que, así considerado en su conjunto juntamente con la legislación laboral vigente, sea superior a las ventajas que puedan establecerse por disposiciones de rango superior posteriores a su celebración, las cuales serán aplicadas en la medida en que excedan del régimen laboral vigente en la empresa tras este convenio, siempre considerado en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 5. Vinculación a la Totalidad

En el supuesto de que no resultasen válidos algunos de los puntos pactados en el presente convenio o se declararan legalmente nulos, el Convenio quedará sin valor.

Artículo 6. Condiciones Mas Beneficiosas

En lo no previsto en este convenio y que no esté en contradicción con el mismo, se mantendrán las condiciones individuales que a título personal hubiese establecido la Empresa y que con carácter global excedan del mismo en cómputo anual. Se aclara que las mejoras económicas que supone este convenio no absorben ningún concepto retributivo que estuviese vigente en marzo de 1988.

Artículo 7. Normas Supletorias

En lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en las disposiciones generales o especiales que estén vigentes.

Capitulo 2. Régimen de Trabajo

Artículo 8. Jornada Laboral

La jornada laboral será de 38 horas semanales, que en cómputo anual determinan una jornada de 1722.

Para el cálculo de la jornada anual se han tenido en cuenta los días de descanso semanal, 31 días de vacaciones y 14 festivos.

Para el cálculo de la jornada de trabajo se estará a lo establecido en el artículo 9º. La Empresa se reserva los derechos que legalmente le correspondan.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2013 la regulación de la jornada laboral se realizará conforme a lo dispuesto en los párrafos siguientes hasta el final del presente artículo; finalizado dicho periodo perderá vigor volviéndose a regular a partir del 1 de enero de 2.014 por lo recogido en los párrafos anteriores del presente artículo.

La jornada laboral será de 37 horas semanales, que en cómputo anual determinan una jornada de 1.676.

Para el cálculo de la jornada anual se han tenido en cuenta los días de descanso semanal, 31 días de vacaciones y 14 festivos.

Para el cálculo de la jornada de trabajo se estará a lo establecido en el artículo 9º. La Empresa se reserva los derechos que legalmente le correspondan.

Artículo 9. Descanso Semanal De Conductores Perceptores

I. SISTEMA GENERAL

El sistema de descansos a partir de la firma del presente Convenio será de dos descansos semanales consecutivos.

La implantación de este nuevo sistema de descansos, que se denomina sistema General, tiene como requisitos necesarios los siguientes:

1.- Un patrón de asignación de descansos de 34 semanas rotativas, efectuado conforme a los parámetros de servicio y personal actuales de la Empresa.

El patrón implicará el cambio en la rotación de los conductores- perceptores por los vehículos, que pasará a ser mensual. Para la implantación del sistema se requiere ciertos cambios en la ubicación de los puntos de relevo.

Siempre que estos cambios de puntos de relevo sean precisos para unificar jornadas, se harán de mutuo acuerdo entre empresa y Comité de empresa.

Si en el futuro se modificasen los parámetros de servicio y personal que dan lugar al patrón de 34 semanas, comité de empresa y empresa vendrán obligados a

ajustar el patrón a los nuevos parámetros.

2.- La creación de una bolsa de horas que permita la concesión de los dos descansos semanales consecutivos mediante la compensación del exceso o defecto de la jornada semanal sobre su duración máxima pactada.

La bolsa de horas comenzará el 1 de enero y se cerrará a 31 de diciembre de cada año.

Los excesos de horas que pudieran existir al cierre de la bolsa de horas a 31 de diciembre de cada año se compensarán con descansos en el primer trimestre del siguiente año. Cuando dicho exceso de horas no supere una jornada se abonará en la primera nómina del año siguiente.

Los defectos de horas que pudieran existir al cierre de la bolsa de horas a 31 de diciembre de cada año se compensarán en el primer trimestre del siguiente año.

En el mes de septiembre se convocará una comisión paritaria con la finalidad de abordar la situación de aquellos conductores perceptores que puedan ser susceptibles de no alcanzar la jornada anual pactada a 31 de marzo.

En el supuesto de IT, el saldo de horas se regularizará a partir del momento en que cause alta. Si el alta no se produjera dicho defecto se descontará de la última liquidación que tenga lugar.

Ambas partes se comprometen a acordar una solución para regularizar dichos saldos negativos a 31 de marzo.

3.- La solicitud por parte de los trabajadores incluidos en el patrón de 34 semanas del disfrute de días de descanso que se generen por la acumulación del exceso de la jornada semanal sobre la jornada pactada en la bolsa de horas referida en el apartado anterior se regirá conforme a las siguientes normas:

a) Se podrá solicitar día/s de descanso siempre que el trabajador solicitante tenga horas positivas acumuladas en la bolsa de horas suficientes para cubrir el horario de la jornada media diaria correspondiente al patrón de descanso del trabajador solicitante.

b) No se podrán solicitar días de descanso durante los siguientes periodos de vacaciones:

* Periodo de Semana Santa.

* Periodo de vacaciones según lo dispuesto en el artículo 11 del presente Convenio.

* Semana de la festividad del Corpus Christi.

c) El número de trabajadores a los que se les podrá asignar un día de descanso en una jornada conforme a las solicitudes de días de descanso que sean presentadas será de un mínimo de un trabajador por día y un máximo que irá en función de las necesidades de servicio de la empresa.

d) En el supuesto de que un trabajador acumule en la bolsa de horas un número de horas igual o superior a 5 jornadas de trabajo, según la jornada media diaria correspondiente al patrón de descanso del trabajador solicitante, la empresa se reserva la potestad de asignar los descansos compensatorios a su mejor criterio. Los excesos de horas que pudieran existir al cierre de la bolsa a 31 de diciembre de cada año se regularán conforme a lo dispuesto en el párrafo tercero del apartado 9.I.2 del presente artículo.

e) La solicitud de días de descanso se presentará por escrito a la empresa entre el día 1 y el día 20 del mes anterior al de la fecha solicitada.

El trabajador solicitante deberá de presentar una petición por escrito por cada día solicitado siendo nulas e ineficaces aquellas solicitudes que sean presentadas incumpliendo los requisitos exigidos.

f) En caso de haber más de un trabajador que solicita un día de descanso para el mismo día las solicitudes se consideraran por riguroso orden de entrada.

g) Una vez concedido el día de descanso conforme a la solicitud presentada, se reconoce a la empresa la potestad de anular dicho día de descanso por necesidades justificadas del servicio que sean imprevistas a la hora de confeccionar el cuadro de servicio mensual. La anulación del día de descanso se comunicará al interesado con una antelación mínima de 48 horas, comunicándole igualmente la posibilidad de cambiar el día de descanso dentro del periodo de tiempo solicitado o de seguir acumulando el exceso de la jornada semanal sobre la jornada pactada que daba el derecho al día de descanso en la bolsa de horas para otra petición posterior.

Lo dispuesto en el presente punto será de aplicación para todos aquellos trabajadores que se les conceda e descanso conforme a lo dispuesto en el punto 3 del artículo

9, salvo a un trabajador conforme a los dispuesto en la letra c) del presente apartado.

En caso de haber más de una solicitud para el mismo día se irán anulando según las necesidades del servicio desde la última petición presentada hasta la primera por riguroso orden de entrada.

II.- SISTEMA DE 18 SEMANAS

Se mantiene un sistema de 18 semanas vigente en la actualidad para un número no superior a 40 conductores- perceptores, salvo el personal de taller en situación de alta en la empresa a la fecha de firma del Convenio Colectivo vigente para los años 2005 / 2007 que pudiera pasar a conducir y eligiera este sistema, en cuyo caso no computaría en el número anteriormente expresado.

Con carácter excepcional y transitorio, el grupo anterior de los 40 conductores se amplía en 35. Este número se extinguirá según los conductores que lo integran actualmente vayan cesando en dicho sistema y no serán reemplazados, manteniendo a partir de ese momento con carácter permanente el número de 40 como máximo.

Este Sistema especial de 18 semanas se regirá por:

1.- Tendrán un descanso semanal preferentemente en sábados o domingos, según las necesidades del servicio.

2.- En la confección de los cuadros de descansos se tendrá en cuenta que la distribución de los días de descanso sean igualitarios.

Entre descanso y descanso no podrán mediar más de entre siete y diez días.

Los servicios que tengan más de la jornada semanal establecida, disfrutarán, preferentemente, de dos días de descanso continuados a la semana, con sujeción a lo establecido en los párrafos 1 y 2.

Estos descansos figurarán mensualmente en el cuadro de servicio.

Si por necesidades del servicio justificadas hubiera necesidad de determinar el descanso dentro de la semana, podrá establecerse otra forma de descanso semanal.

Las ofertas para disfrutar de días de descanso se repartirán igual que las vacaciones, entregándoselas al Comité de Empresa para que este proceda a su reparto.

III.- El traslado del nuevo sistema general al antiguo de 18 semanas se producirá siempre que exista una vacante en el grupo de 40 trabajadores y que no afecte al nuevo sistema general.

Durante la vigencia del Convenio, Comité y Empresa se reunirán para poder comprobar el funcionamiento del sistema general. Las horas de dichas reuniones no serán a cargo de la Empresa.

Los descansos de personal de inspección se incluirán mensualmente en el cuadro de servicio.

IV.- SISTEMA GENERAL UNICO 1/1/13-31/12/13

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2013 la regulación del descanso semanal se realizará conforme a lo dispuesto en los párrafos siguientes hasta el final del presente artículo; finalizado dicho periodo perderá vigor volviéndose a regular a partir del 1 de enero de 2014 por lo recogido en los párrafos anteriores del presente artículo.

Durante el periodo comprendido ente el 1 de enero y 31 de diciembre de 2013 se aplicara un sistema general de descanso semanal de 33 semanas con afectación del periodo de verano para la totalidad de los trabajadores con categoría de conductor-perceptor

El sistema de descansos a partir de la firma del presente Convenio será de dos descansos semanales consecutivos.

La implantación de este nuevo sistema de descansos, que se denomina sistema General único, tiene como requisitos necesarios los siguientes:

1.- Un patrón de asignación de descansos de 33 semanas rotativas con afectación del periodo de verano, efectuado conforme a los parámetros de servicio y personal actuales de la Empresa.

El patrón implicará el cambio en la rotación de los conductores- perceptores por los vehículos, que pasará a ser mensual. Para la implantación del sistema se requiere ciertos cambios en la ubicación de los puntos de relevo.

Siempre que estos cambios de puntos de relevo sean precisos para unificar jornadas, se harán de mutuo acuerdo entre empresa y Comité de empresa.

2.- La creación de una bolsa de horas que permita la concesión de los dos descansos semanales consecutivos mediante la compensación del exceso o defecto de la jornada semanal sobre su duración máxima pactada.

La bolsa de horas comenzará el 1 de enero y se cerrará a 31 de diciembre del año 2013, con excepción de los trabajadores provenientes del sistema especial de 18 semanas que la bolsa de horas comenzará el 7 de enero y finalizará el 31 de diciembre de 2013.

Los excesos de horas que pudieran existir al cierre de la bolsa de horas a 31 de diciembre de 2012 se compensarán con descansos a lo largo del año 2013. Cuando dicho exceso de horas no supere una jornada se abonará en la primera nómina del año siguiente.

Los defectos de horas que pudieran existir al cierre de la bolsa de horas a 31 de

diciembre del año 2012 se compensarán a lo largo del año 2013.

Los excesos y defectos de jornada que se acumulen durante el año 2013 y que no sea posible compensar durante dicho año, se compensarán durante el primer trimestre del año 2014 para los trabajadores que en el año 2.014 pasen al patrón general de descanso de 34 semanas.

En el mes de septiembre se convocará una comisión paritaria con la finalidad de abordar la situación de aquellos conductores perceptores que puedan ser susceptibles de no alcanzar la jornada anual pactada a 31 de marzo de 2014.

El día 30 de septiembre se reunirá la Comisión Paritaria para tratar la regularización de los excesos de jornada que se hayan acumulado hasta la referida fecha en el año 2013 respecto de los trabajadores que en el año 2014 pasen al patrón especial de 18 semanas. Para compensar los referidos excesos se respetarán los siguientes parámetros:

- El 30 de septiembre se hará un cierre parcial de horas determinándose todo el personal que tiene un exceso de número de horas extraordinarias igual o superior a 7,40 horas, determinándose cuantos días de descanso compensatorio correspondería por trabajador según las horas extraordinarias acumuladas.

- Confeccionada dicha lista en la reunión del 30 de septiembre, el día 1 de octubre se comunicará a cada uno de los trabajadores afectados el número de días de descanso compensatorio que le corresponde solicitar, de conformidad con lo previsto en el punto anterior, desde el día 14 de octubre hasta el 21 de diciembre de 2013.

- Cada uno de los trabajadores a los que se le hayan comunicado la disponibilidad de días de descanso compensatorio según lo antedicho deberán formular su solicitud de los días concretos en que quieren disfrutar tales días antes del día 10 de octubre.

- En el supuesto de que un trabajador al que se le haya comunicado la disponibilidad de días de descanso compensatorio según lo antedicho no haya formulado su solicitud de días concretos para disfrutar tales días antes del día 10 de octubre, la Empresa podrá determinar los días concretos en que se le asignarán los descansos compensatorios desde el 14 de octubre hasta el 21 de diciembre.

- La solicitud por parte de los trabajadores del disfrute de días de descanso que se generen en el cierre parcial a fecha de 30 de septiembre de 2013 por la acumulación del exceso de la jornada semanal sobre la jornada pactada en la bolsa de horas referida en el apartado anterior se regirá conforme a las siguientes normas:

a) No se podrán solicitar días de descanso durante el periodos de vacaciones dispuesto en el artículo 11 del presente Convenio.

b) El número de trabajadores a los que se les podrá asignar un día de descanso en una jornada conforme a las solicitudes de días de descanso que sean presentadas será de un mínimo de dos trabajadores por día y un máximo que irá en función de las necesidades de servicio de la empresa.

c) El trabajador solicitante deberá de presentar una petición por escrito por cada día solicitado siendo nulas e ineficaces aquellas solicitudes que sean presentadas incumpliendo los requisitos exigidos.

d) En caso de haber más de más de dos trabajadores que solicitan un día de descanso para el mismo día las solicitudes se consideraran por riguroso orden de entrada.

e) Una vez concedido el día de descanso conforme a la solicitud presentada, se reconoce a la empresa la potestad de anular dicho día de descanso por necesidades justificadas del servicio que sean imprevistas a la hora de confeccionar el cuadro de servicio mensual. La anulación del día de descanso se comunicará al interesado con una antelación mínima de 48 horas, comunicándole igualmente la posibilidad de cambiar el día de descanso dentro del periodo de tiempo solicitado.

f) En caso de haber más de una solicitud para el mismo día se irán anulando según las necesidades del servicio desde la última petición presentada hasta la primera por riguroso orden de entrada.

En el supuesto de IT, el saldo de horas se regularizará a partir del momento en que cause alta. Si el alta no se produjera dicho defecto se descontará de la última liquidación que tenga lugar.

Ambas partes se comprometen a acordar una solución para regularizar dichos saldos negativos a 31 de marzo.

3.- La solicitud por parte de los trabajadores incluidos en el patrón de 33 semanas del disfrute de días de descanso que se generen por la acumulación del exceso de la jornada semanal sobre la jornada pactada en la bolsa de horas referida en el apartado anterior durante el año 2.013 se regirá conforme a las siguientes normas:

a) Se podrá solicitar día/s de descanso siempre que el trabajador solicitante tenga horas positivas acumuladas en la bolsa de horas suficientes para cubrir el horario de la jornada media diaria correspondiente al patrón de descanso del trabajador solicitante.

b) No se podrán solicitar días de descanso durante los siguientes periodos de vacaciones:

* Periodo de Semana Santa.

* Periodo de vacaciones según lo dispuesto en el artículo 11 del presente Convenio.

* Semana de la festividad del Corpus Christi.

c) El número de trabajadores a los que se les podrá asignar un día de descanso en una jornada conforme a las solicitudes de días de descanso que sean presentada será de un mínimo de un trabajador por día y un máximo que irá en función de las necesidades de servicio de la empresa.

d) En el supuesto de que un trabajador acumule en la bolsa de horas un número de horas igual o superior a 25 horas de trabajo, la empresa se reserva la potestad de asignar los descansos compensatorios a su mejor criterio.

Los excesos de horas que pudieran existir al cierre de la bolsa a 31 de diciembre de 2.013 de cada año se regularán conforme a lo dispuesto en el párrafo quinto del apartado 9.IV.2 del presente artículo.

e) La solicitud de días de descanso se presentará por escrito a la empresa entre el día 1 y el día 15 del mes anterior al de la fecha solicitada.

El trabajador solicitante deberá de presentar una petición por escrito por cada día solicitado siendo nulas e ineficaces aquellas solicitudes que sean presentadas incumpliendo los requisitos exigidos.

a) En caso de haber más de un trabajador que solicita un día de descanso para el mismo día las solicitudes se consideraran por riguroso orden de entrada.

b) Una vez concedido el día de descanso conforme a la solicitud presentada, se reconoce a la empresa la potestad de anular dicho día de descanso por necesidades justificadas del servicio que sean imprevistas a la hora de confeccionar el cuadro de servicio mensual. La anulación del día de descanso se comunicará al interesado con una antelación mínima de 48 horas, comunicándole igualmente la posibilidad de cambiar el día de descanso dentro del periodo de tiempo solicitado o de seguir acumulando el exceso de la jornada semanal sobre la jornada pactada que daba el derecho al día de descanso en la bolsa de horas para otra petición posterior.

En caso de haber más de una solicitud para el mismo día se irán anulando según las necesidades del servicio desde la última petición presentada hasta la primera por riguroso orden de entrada.

Artículo 10. Vacaciones

Todo el personal disfrutará de un período anual de vacaciones de 31 días naturales. La Empresa abonará los descansos dominicales y festivos que estén dentro del período de vacaciones y que superen el número de cuatro, sin perjuicio de su disfrute y como día festivo extraordinario.

En caso de cambio total o parcial de turnos de vacaciones el abono de descansos, dominicales o festivos, a que alude el párrafo anterior se efectuará en todo caso a favor del trabajador titular del turno.

La empresa no podrá modificar ningún descanso semanal, para que coincida con el inicio o fin de las vacaciones.

Artículo 11. Turnos de Vacaciones

Las vacaciones serán rotativas para todo el personal.

La Dirección de la Empresa confeccionará los calendarios y el Comité de Empresa distribuirá los turnos de ese calendario entre el personal, cuya distribución será aprobada necesariamente por la Dirección de la Empresa, salvo que por causas justificadas someta al Comité de Empresa una objeción razonada a la propuesta que se le ha elevado, que motive el rechazo de la propuesta en el caso individual concreto. Todo ello dentro de los diez días siguientes al recibo de la propuesta que será hecha por el Comité de Empresa antes del día quince de noviembre de cada año, para lo cual la Empresa confeccionará y entregará aquellos calendarios antes del quince de octubre.

A efectos de la confección del calendario de vacaciones, éstas se distribuirán en cinco turnos de 31 días cada uno de ellos, en los meses de verano, y días de Navidad, esto es:

1. julio,

2. agosto,

3. septiembre,

4. 15 días en julio y 16 días en septiembre y

5. 15 días en septiembre y 16 en Navidad.

A petición razonada de cualquier trabajador, este podrá disfrutar las vacaciones fuera de los turnos establecidos. E ejercicio de este derecho no deberá alterar sensiblemente la distribución de las vacaciones en turno. Si hubiere un número de peticiones superior a las posibilidades del servicio se resolverá por sorteo en presencia del Comité.

Las vacaciones podrán intercambiarse entre trabajadores de la misma categoría laboral y especialidad, a partir de una semana en los días que se quiera, previa notificación, por escrito y por conducto del Comité, a la Dirección con una antelación mínima de tres días laborables.

Así efectuada la notificación, resultará responsable ante la Empresa el trabajador que faltare.

El calendario de vacaciones de los trabajadores de taller en turno de día se distribuirá en siete grupos para disfrutarlas de abril a octubre, ambos inclusive, ajustándose la distribución a las siguientes condiciones, para que estén atendidas las necesidades:

1. En el taller siempre permanecerán sin disfrutar vacaciones el 85% de los trabajadores con especialidad, es decir, sin computar a los peones.

2. Cumplida la condición nº 1, de los trabajadores mecánicos podrán tomar las vacaciones simultáneamente menos del 20% de los trabajadores de tal especialidad.

3. De los trabajadores de taller con diferente especialidad de mecánico, cumplida también la condición nº 1, no disfrutarán vacaciones más que uno de cada especialidad en cada turno.

4. Las vacaciones de los trabajadores de la categoría de peones se distribuirán por partes iguales entre los distintos grupos.

5. A los trabajadores del taller que por circunstancias personales deseen disfrutar las vacaciones fuera del período arriba citado, podrán asignárseles estas vacaciones en el calendario correspondiente, siempre que se respeten las condiciones anteriores.

En turno de noche para este personal de taller, las vacaciones se distribuirán entre los doce meses del año para que la dirección pueda cubrir las necesidades del servicio.

El trabajador que al 15 de octubre se encuentre el ILT en periodo superior a seis meses, pasará a un turno de espera, con el fin de no quitar posibilidad a otro compañero que las pudiera tomar en ese periodo, quedando el turno de espera en las siguientes condiciones:

a. Si se da de ALTA en periodo anterior al mes de junio, (del año de disfrute de vacaciones), se sorteará con participación del comité de empresa, el turno que se iría de vacaciones, dentro del periodo vacacional, y dentro de los meses con vacantes.

b. Si se da de ALTA dentro del periodo vacacional, se iría de vacaciones al día siguiente del alta en los términos fijados en la jurisprudencia vigente al momento de producirse el alta médica.

c. Si se da de ALTA después de septiembre disfrutaría las vacaciones al día siguiente del alta hasta completar las mismas en los términos fijados en la jurisprudencia vigente al momento de producirse el alta médica.

El personal que desee disfrutar sus vacaciones fuera del periodo estipulado, deberá de solicitar las mismas antes del día 6 de octubre del año anterior, con un máximo de dos trabajadores por mes.

Artículo 12. Permisos y Licencias.

El trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en caso de nacimiento de hijo/a del trabajador/a.

c) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge.

d) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de hijo/a de uno u otro cónyuge.

e) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padre o madre de uno u otro cónyuge.

f) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de nieto/a de uno u otro cónyuge.

g) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de abuelo/a de uno u otro cónyuge.

h) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de hermano/a de uno y otro cónyuge.

i) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de tío/a del trabajador/a. El presente supuesto será de aplicación tanto para los tíos carnales como políticos de la familia consanguínea del trabajador.

j) Un día por traslado de su domicilio habitual.

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

Cuando conste en una norma legal se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

l) Un día en los casos de matrimonio de un hijo o hija.

m) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada por Ley.

n) Un día de permiso retribuido para la Primera Comunión de hijos y nietos.

o) Los trabajadores podrán disfrutar hasta tres días anuales de permiso no retribuido, avisando con 7 días de antelación, salvo casos excepcionales, pero siempre con la antelación necesaria para cubrir el servicio. No podrán disfrutar este derecho simultáneamente más de cuatro trabajadores de la misma categoría laboral, para los conductores- perceptores, dos en el caso del taller y uno para el departamento de administración.

Cuando la incorporación de nuevos trabajadores, se produzca a lo largo del año, corresponderá un día por cada cuatrimestre, independientemente del día del cuatrimestre en el que se incorpore.

p) Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un día de asuntos propios retribuido.

Cuando la incorporación de nuevos trabajadores se produzca a lo largo del año, corresponde en todo caso, salvo que la incorporación del trabajador se produzca a partir del 1 de noviembre del año en curso.

El ejercicio de este derecho por los trabajadores no podrá alterar el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

El trabajador que pretenda disfrutar de su día de permiso retribuido le avisará a la empresa con antelación suficiente que, en todo caso, será de al menos 7 días, salvo casos excepcionales.

Las ausencias al trabajo en base a estos permisos se justificarán con la

declaración del trabajador en el caso de fallecimiento, y en los demás casos la Empresa se reserva el derecho de exigir una prueba acreditativa, cuando a su juicio existan dudas o lo crea oportuno.

El tiempo de permiso previsto en los apartados b) al i) podrá ampliarse hasta tres días más en caso de desplazamiento.

En este sentido se establece un día para desplazarse hasta las provincias de Jaén, Almería y Málaga; dos días para desplazarse al resto de Andalucía; y tres días para desplazamientos para el resto de España o el Extranjero.

A los efectos de solicitudes de los permisos y licencias del presente artículo, la Empresa facilitará los impresos adecuados, siempre que haya de dejarse constancia escrita de ello.

El día de licencia del párrafo p) anterior (asuntos propios), podrá ser computado a efectos de las ofertas de permisos que periódicamente efectúa la Empresa.

Todos los días de licencias que componen este artículo, se empezarán a contar a partir de la fecha del hecho causante, siempre que el trabajador no hubiese realizado el 50% o más de su jornada. Si hubiese realizado más del 50% empezará a partir del día siguiente, y la jornada que no realice a partir de ese momento se le descontará.

Artículo 13. Retrasos

Los trabajadores que por causa justificada tengan un retraso inferior a treinta minutos, perderán únicamente el importe de una hora de haber.

No obstante lo anterior, se permitirán hasta tres retrasos al año superiores a media hora e inferiores a una, perdiendo únicamente la retribución de dicho tiempo.

En ningún caso dejará de retribuirse el tiempo que el trabajador que, incorporado con retraso, haya trabajado efectivamente en un puesto de trabajo propio de su categoría profesional.

Cuando el trabajador llegue con retraso justificado, la Empresa o su representante le indicará la hora en que comenzará a prestar servicio.

Artículo 14. Horas Estructurales y Otras

Las horas extraordinarias estructurales se definen como aquellas que excediendo de la jornada laboral, no sean susceptibles de ser realizadas por un nuevo trabajador fijo concurriendo las circunstancias del art. Primero de la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1.983. Su determinación se efectuará de acuerdo

con lo expresado en dicha Orden.

Las horas extraordinarias tendrán la misma retribución, tanto si son estructurales como si no lo son.

Para las horas extraordinarias estructurales se aplicará el principio de reparto equitativo de las mismas en lo posible entre trabajadores de la misma categoría, especialidad y circunstancia, siempre que el trabajador no se haya negado a realizarlas.

Las horas extraordinarias estructurales son una obligación colectiva, pudiendo individualmente manifestar por escrito los trabajadores su deseo de no hacerlas, cuya manifestación ha de hacerse antes de la designación de los servicios correspondientes. Serán obligatorias las que sean consecuentes a la terminación de un servicio comenzado.

Una vez determinado su carácter estructural la Empresa garantiza su realización, salvo que dejen de tener tal carácter por decisión ajena a la misma.

Se reconoce que en la Empresa existen horas de presencia de las previstas en el Real Decreto 1561/95 de 21 de septiembre, por concurrir expresamente las circunstancias especificadas en su art. noveno.

Que el número de horas de presencia que pueden asignarse a cada trabajador es de un máximo de veinte horas semanales, como reconoció la Asamblea de Trabajadores celebrada el trece de agosto de 1986.

Que de conformidad con lo establecido en el art. noveno del Real Decreto 1561/95, en relación con el art. decimoséptimo.

Se consideran Horas de Presencia las siguientes:

A) Viajes sin servicio.

B) Toma y deje de servicio.

C) Tiempos de espera por razón de averías y expectativas de servicio.

D) Servicio de guardia y retenes de personal de Taller y Movimiento.

E) Reconocimientos del personal y de los vehículos.

F) trabajos complementarios (Liquidaciones y repostaje).

G) Paralizaciones del servicio por causa de fuerza mayor desviaciones y cortes de tráfico.

H) Aquellos casos en que los vehículos se encuentran bajo la vigilancia del trabajador, pero sin prestar servicio efectivo.

I) Tiempo empleado en funciones de carácter social.

J) Los permisos retribuidos.

K) Los tiempos empleados ante comisarías, juzgados

y otros organismos oficiales, estando de servicio.

L) Los tiempos perdidos como consecuencia de agresiones al personal y a los vehículos, cuando estén de servicio (atracos, rotura de cristales, etc.).

M) Todo tipo de reunión, desplazamiento de interés para el personal y para la Empresa, sin relación directa con la misión específica de los trabajadores de que se trate.

N) En general, cualquier situación similar a las expuestas, en la que el trabajador aunque no preste trabajo efectivo, se halle a disposición de la Empresa.

O) Períodos de espera de los administrativos para recaudaciones y partes de accidentes.

Las horas de presencia serán retribuidas igual que las horas extraordinarias en este y en sucesivos convenios.

No se considerarán horas de presencia más que aquellas que estando incluidas en los apartados anteriores superen en cómputo semanal la jornada establecida, pudiendo individualmente los trabajadores manifestar por escrito su deseo de no realizarlas antes del nombramiento del servicio.

En todos los casos, cada trabajador no realizará durante la vigencia de este Convenio más horas sobre las de su jornada ordinaria que las siguientes:

Vigencia 1-1-12 al 31-12-12 250 horas

No se realizarán, por trabajadores que hayan cumplido su turno de trabajo, refuerzos de más de dos horas ni dobles turnos. A dicho efecto el turno de trabajo para cada trabajador tendrá la duración del coche que se le asigne.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2013 la regulación de las horas estructurales y otras se realizará conforme a lo dispuesto en los párrafos siguientes hasta el final del presente artículo.

Será de aplicación el régimen establecido en el presente artículo como en la

legislación vigente tanto para la realización de horas estructurales como para la realización de horas de presencia.

En todo caso, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2013 la realización de horas estructurales y horas de presencia se ajustarán a los límites establecidos en la legislación vigente.

Artículo 15. Personal de la Empresa

El personal de la empresa que tenga la aptitud necesaria tendrá preferencia para ocupar una vacante de conductor- perceptor, siempre que lo hubiera solicitado previamente por escrito a la Dirección de la Empresa.

Artículo 16. Cambios de Turno y Perdida de Coche Fijo

En el supuesto de que dos trabajadores por escrito comuniquen a la Empresa el cambio de turnos de trabajo o descanso, con al menos un día laborable de antelación, la Empresa comunicará a los solicitantes su aceptación u objeción razonable si hubiese motivo para la negativa.

Los trabajadores procurarán una mayor antelación siempre que sea posible. Aceptando el cambio, resultará responsable ante la Empresa el que falte.

El trabajador que esté ausente del trabajo por tiempo superior a catorce días, por incapacidad laboral transitoria o excedencia, perderá la condición de conductor con coche fijo, pasando a ocupar su puesto el conductor correturnos que le corresponda según la lista establecida al efecto, sin que pueda negarse a ello. Si hubiera más de una baja para ese mes se establecería el orden en función de la fecha en que se diera de baja cada conductor. Igualmente se hará con los correturnos, que pasarán al final de la lista.

Los trabajadores podrán intercambiar entre sí, el turno fijo y el correturnos, debiendo de notificarlo previamente a la empresa. Siendo responsable el trabajador que falte.

El cuadro mensual de descansos será expuesto por la empresa con 7 días de antelación a la finalización del mes, siempre que ello sea posible.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2013 se regulara de forma excepcional que los 5 primeros trabajadores que tengan turno de tarde del personal que tenga la condición de correturnos con turno fijo según la lista establecida a tales efectos trabajaran en el turno de mañana durante la quincena que tienen prevista con turno de tarde.

Finalizado dicho periodo se retornará a las condiciones establecidas en los puntos

anteriores.

Artículo 17. Líneas Cómodas

La empresa y los representantes legales de los trabajadores determinaran por acuerdo las líneas que vienen denominándose como “líneas cómodas”, estableciendo al efecto los criterios que han de ser tenidos en cuenta para que puedan recibir dicha calificación, así como para la inclusión de los solicitantes en ellas de conformidad con lo establecido en el párrafo tercero del artículo 16.

Dichas líneas cómodas se cubrirán con carácter preferente y excluyente por el trabajador que lo solicite de mayor edad a partir de los 53 años, tales trabajadores tendrán prioridad sobre cualquier otro para la asignación de estas líneas.

Cuando existan vacantes en las líneas cómodas que no estén cubiertas por trabajadores con coche fijo que lo hayan solicitado mayores de 53 años, conforme a lo establecido en el párrafo anterior, dichas vacantes se cubrirán por trabajadores con enfermedad no invalidante acreditada que lo hayan solicitado cuando tengan asignado un coche fijo.

Para cubrir las vacantes de trabajadores mayores de 53 años se establece el siguiente procedimiento sobre asignación y salida de la línea cómoda de aquellos trabajadores con enfermedad no invalidante que hayan solicitado la asignación de la misma:

Por parte del Servicio Médico de la Empresa se establece una escala valorativa en la que se graduara la gravedad de las enfermedades no invalidantes de los trabajadores menores de 53 años que soliciten la asignación a líneas cómodas. La escala valorativa de gravedad de las enfermedades no invalidantes será:

- Preciso.

- Muy Necesario.

- Necesario.

- Conveniente.

- Leve.

En la presente escala los casos más graves serán catalogados como “Preciso” y los menos graves como “leve”.

Una vez valorada cada solicitud particular por el Servicio Médico el criterio para la asignación a las líneas cómodas o para permanecer en las mismas será el de los trabajadores a los que se haya dado el mayor valor de gravedad de la

enfermedad no invalidante que padezcan según la escala anteriormente establecida. Igualmente, se establece que el criterio de la salida de los trabajadores asignados a líneas cómodas por enfermedad no invalidante será el de aquellos que tengan establecido el menor valor de gravedad por parte del Servicio Médico de la Empresa cuando haya solicitudes para cubrir su plaza por trabajadores con enfermedad no invalidante, siempre que el solicitante tenga coche fijo, con una valoración de gravedad superior por parte del Servicio Médico de la Empresa que la del trabajador saliente.

Las valoraciones de la gravedad de las enfermedades no invalidantes serán revisadas semestralmente pudiendo determinarse una nueva valoración y la revisión de la asignación de los trabajadores por este criterio a las líneas cómodas.

En el mes de abril del año 2013, según acta de 15 de abril de 2011, ambas partes se verán obligadas a reunirse para valoración del presente acuerdo, según los términos y condiciones establecidos en el referido acuerdo de 15 de abril de 2011.

Para el supuesto de existir vacantes no cubiertas conforme a los criterios de edad y enfermedad no invalidante, tales vacantes se cubrirán por conductores en situación de correturnos.

Artículo 18. Conductores-Perceptores de Nueva Contratacion

Los últimos 30 trabajadores contratados por la empresa para la categoría de conductores-perceptores con contratos superiores a seis meses, tendrán la consideración de trabajadores correturnos a los cuales, por necesidades del servicio, se le podrá partir o cambiar el turno, estableciéndose así en los correspondientes contratos de trabajo.

En caso de haber alguna baja entre estos 30 trabajadores, no se completarán los 30 con los que hayan accedido al grupo superior.

A los tres años de permanecer en esta situación pasarán al grupo siguiente aquellos que excedan de los 25 y cumplan dicho requisito de permanencia.

Artículo 19. Clasificación Profesional

SECCION PRIMERA

CLASIFICACION GENERAL.

Los trabajadores afectados por el presente convenio serán clasificados en Grupos Profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los Grupos

establecidos en el presente Convenio.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen con carácter normativo, los siguientes Grupos profesionales, con los contenidos específicos que los definen:

El personal que preste sus servicios en la Empresa Transportes Rober, S.A., se clasificará según la función que realice en la Empresa en alguno de los siguientes

Grupos profesionales:

1.- Grupo Profesional I.

2.- Grupo Profesional II.

3.- Grupo Profesional III.

GRUPO PROFESIONAL I.

Con las siguientes categorías:

I. Jefe de Servicios.

II. Jefe de Tráfico.

III. Jefe de Taller.

IV. Licenciados e Ingenieros.

V. Jefe de Sección.

VI. Jefe de Negociado.

VII. Ingenieros Técnicos, Diplomados Universitarios, Ayudantes Técnicos sanitarios y otras categorías técnicas.

GRUPO PROFESIONAL II.

Con las siguientes categorías:

I. Oficial 1ª de Tráfico.

II. Oficial 2ª de Tráfico.

III. Inspector.

IV. Conductor-perceptor.

V. Oficial de Primera Administrativo.

VI. Oficial de Segunda Administrativo.

VII. Oficial 1ª Taller.

VIII. Oficial 2ª Taller.

IX. Oficial 3ª Taller.

GRUPO PROFESIONAL III.

Con las siguientes categorías:

I. Auxiliar Administrativo.

II. Peón de Taller.

SECCION SEGUNDA

DEFINICIONES

GRUPO PROFESIONAL I.

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

* Capacidad de ordenación de tareas.

* Naturaleza del colectivo.

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

Comprende:

* Titulación a nivel de Escuela Superior o Facultades y/o formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de la profesión.

* La función primordial es la de mando y organización, que se ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, dirigida al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. De esta forma, los trabajadores pertenecientes a este Grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de

los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos en centros de trabajo, oficinas, departamentos, etc.

* Los titulados de nivel medio o conocimientos a nivel de bachiller superior, maestría industrial o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo, realizan trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo, asesorando o solucionando los problemas que se le planteen y realizando trabajos cualificados que exijan de iniciativa y conocimiento total de su profesión.

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

I. JEFE DE SERVICIO: El que por propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce funciones de mando y organización, coordinando todos o algunos de los servicios de la Empresa.

II. JEFE DE TRAFICO: Es el que con iniciativa y responsabilidad ostenta, por delegación expresa del Director o del Jefe de Servicios, la representación de la Empresa, organiza y coordina el servicio, distribuyendo los vehículos y el personal, dentro de las normas y manuales dictados por la Dirección y/o la Jefatura de Servicios, procurando resolver las incidencias que se produzcan, e informando a sus superiores con la celeridad que las distintas circunstancias requieran. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, billetes expendidos y viajeros, controles efectuados por los Inspectores, y en general cuantas funciones sean necesarias para el buen orden y control de la circulación, seguridad y aprovechamiento de los servicios.

III. JEFE DE TALLER: Esta categoría incluye al que, con la capacidad técnica precisa, ostenta por delegación expresa del Director o del Jefe de Servicios la representación de la Empresa, tiene a su cargo la Dirección del Taller, ordenando y vigilando los trabajos que se realicen en sus dependencias o los que realiza su personal en las líneas en caso de avería o accidente.

Tiene, asimismo, la responsabilidad en el trabajo, la disciplina y seguridad del personal, así como la confección de presupuestos y organización y gestión del servicio.

Es el responsable del mantenimiento del Material Móvil y de todas las Instalaciones de la Empresa.

IV. LICENCIADOS E INGENIEROS: Dependiendo de la

Dirección o de los Jefes de Servicio, Jefes de Tráfico o de Taller, desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

V. JEFE DE SECCION: Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa y la Jefatura de Servicios, desempeña, coordina y dirige las funciones propias de su Sección.

VI. JEFE DE NEGOCIADO: Es el que, bajo la dependencia de un Jefe de Servicio o de Sección, y al frente de un grupo de empleados administrativos, dirige la labor de su negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal.

VII. INGENIEROS TECNICOS, AUXILIARES TITULADOS, AYUDANTES TECNICOS SANITARIOS Y OTRAS CATEGORIAS TECNICAS: Ejercen funciones o trabajos propios de su especialidad con la titulación suficiente. Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

GRUPO PROFESIONAL II.

Se incluyen a aquellos trabajadores con formación práctica en labores propias de la empresa. Los trabajos pueden requerir una iniciativa y se ejecutarán bajo instrucciones, con una dependencia jerárquica funcional.

Comprende:

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

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

* Son los trabajadores manuales o trabajadores intelectuales que, sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados, tanto profesional como administrativamente o de oficio.

* Se incluirán en este segundo grupo, entre otras, las categorías y funciones que se señalan a continuación:

I. OFICIAL DE TRAFICO DE PRIMERA: Es aquel empleado que, a las órdenes de un Jefe de Servicios, Jefe de Tráfico u otra categoría superior, bajo su propia

responsabilidad realiza con la correspondiente responsabilidad y la máxima perfección burocrática trabajos referentes al Servicio de Tráfico que requieren iniciativa.

II. OFICIAL DE TRAFICO DE SEGUNDA: Pertenecen a esta categoría aquellos, que subordinados al Jefe de Tráfico o al Oficial de Tráfico de Primera, y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren la propia iniciativa, referentes al Servicio de Tráfico.

III. INSPECTOR: Es el que bajo la dirección de los Jefes de Tráfico, 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 conductores-perceptores, empleando para ello cuantas nuevas tecnologías se incorporen por la empresa. Normalmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio comprobando horarios, frecuencias, billetes expedidos y viajeros, dando cuenta a su jefe inmediato de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes, encargándose de mantener la disciplina del personal en servicio. Así mismo, se encargarán cuando se estime pertinente de la atención e información al público, canje y venta de títulos.

IV. CONDUCTOR-PERCEPTOR: El que estando en posesión del carnet de conducir de la clase correspondiente, y en su caso de las autorizaciones determinadas por la autoridad competente, conduce cualquier tipo de autobuses de transportes urbano de viajeros. Siendo responsable del vehículo durante el servicio, efectuando los correspondientes partes diarios por escrito del estado del viaje, de los viajeros transportados, de las incidencias habidas durante la jornada, y de la cumplimentación de las hojas o libros de carácter administrativo o de control. En caso de siniestro cuidará por los medios adecuados cumplir las normas que tenga dictadas con relación al vehículo o personas accidentadas. En los casos de avería deberá comunicar a la mayor brevedad posible a sus superiores la incidencia ocurrida, atendiendo las indicaciones recibidas en cuanto a la custodia y seguridad del vehículo. Procurará de forma responsable cubrir el recorrido en el tiempo previsto y observará la debida corrección para con los viajeros.

Asimismo, tendrá la obligación de cobrar los billetes y controlará la cancelación de los bonobuses, con o sin máquina expendedora de billetes con o sin mecanismo de control automático de viajeros, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación y formalizar en forma reglamentaria los libros y hojas de ruta, junto con la entrega de la recaudación. Estarán a lo dispuesto por la Dirección en cuanto al empleo de cuantas nuevas tecnologías se incorporen por la empresa.

V. OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO: Es aquel empleado que, a las órdenes

de un Jefe de Sección, Jefe de Negociado, u otra categoría superior, bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección y correspondiente responsabilidad burocrática, trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, estadísticas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de la oficina.

VI. OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO: Pertenecen a esta categoría aquellos, que subordinados al Jefe de Negociado, y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren la propia iniciativa, clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia.

VII. OFICIAL DE PRIMERA DE TALLER: Se incluye en esta categoría a aquellos que, con total dominio de su oficio y capacidad para ello realizan trabajos propios de la mecánica y reparación de los vehículos. Con capacidad para interpretar planos de detalles, realizan trabajos que requieran mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.

VIII. OFICIAL DE SEGUNDA DE TALLER: Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo entender los planos o croquis más elementales.

IX. OFICIAL DE TERCERA DE TALLER: Se incluye en esta categoría quien procediendo de Aprendiz o Peón Especializado con conocimientos generales del oficio y previa prueba puede realizar los trabajos más elementales con rendimientos correctos.

GRUPO PROFESIONAL III.

Se incluye en este Grupo a los trabajadores que realizan trabajos que requieren poca iniciativa y que se ejecutan bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total.

Comprende:

* Los trabajos auxiliares o complementarios de los descritos en los anteriores Grupos, para los que se requieren unos conocimientos generales de carácter técnico elemental.

* Son los que desempeñan, por tanto, un trabajo no cualificado o de servicios auxiliares, predominante- mente 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:

I. AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Realiza funciones propias de administración, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores.

II. PEON DE TALLER: Son los operarios que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio prestan ayuda al oficial de taller, cuyas indicaciones ejecutan. Se equipararán a esta categoría los lavacoches, engrasadores y personal de limpieza.

TABLAS DE ASIMILACION.

Las antiguas categorías laborales que ostenten los trabajadores afectados se ajustarán a los grupos profesionales establecidos anteriormente, a través del siguiente cuadro:

GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
I. Jefe de Servicios	I. Oficial de Tráfico de 1ª	I. Auxiliar Administrativo
II. Jefe de Tráfico	II. Oficial de Tráfico de 2ª	II. Peón de Taller
III. Jefe de Taller	III. Inspector	
IV. Licenciados e Ingenieros	IV. Conductor-perceptor	
V. Jefe de Sección	V. Oficial de 1ª Administrativo	
VI. Jefe de Negociado	VI. Oficial de 2ª Administrativo	
VII. Ingenieros Técnicos	VII. Oficial de 1ª Taller	
	VIII. Oficial de 2ª Taller	
	IX. Oficial de 3ª Taller	

3.- REGIMEN ECONOMICO.

Artículo 20.- INCREMENTO ECONOMICO.

Las tablas salariales para la vigencia del presente convenio serán las establecidas a 31 de diciembre de 2011.

La tabla revisada servirá de base para la negociación del Convenio siguiente La tabla vigente queda reflejada en la tabla adjunta al convenio.

El plus de calidad se pagará según tabla adjunta.

El plus de nocturnidad se pagará según tabla adjunta.

Asimismo, la cantidad que como gratificación viene percibiendo todos los conductores-perceptores en alta el 1 de octubre, en dicho mes se abonará el día 15, según cuantía especificada en la tabla adjunta. También esta gratificación tendrá la naturaleza, efectos y forma de devengo que anteriormente tuviera

establecida.

Artículo 21. Pago de Salarios

El cierre y pago de la nómina se efectuará de conformidad con el calendario que se confeccionará entre Empresa y representantes de los trabajadores.

Para cada año se estará al acta que se suscriba con anterioridad al 31 de diciembre anterior.

El anticipo se abonará el día 15 de cada mes, establecido en 480,81 Euros para toda la vigencia del convenio.

En el supuesto de que el día 15 recaiga en sábado, domingo o día festivo, el abono establecido en el presente párrafo se realizará el día hábil anterior al día 15 según los parámetros indicados.

Artículo 22. Pagas Extraordinarias

Las pagas extraordinarias para todo el personal serán de treinta días de salario y se abonarán respectivamente al final de la primera quincena de julio, al final de la primera quincena de diciembre y al final de la segunda quincena de febrero.

El devengo de todas las pagas extraordinarias se producirá dentro del ejercicio natural.

Artículo 23. Horas Extraordinarias y Plus de Nocturnidad

Las horas extraordinarias se abonarán con el valor de una hora ordinaria, debiendo repercutirse la antigüedad correspondiente, y todo ello de conformidad con la tabla que más abajo se recoge:

Antig.	Inspect.	Con-per.	Of. 1ª	Of. 2ª	Of. 3ª	Peón	Peón (noche)
60%	24,500	22,280	21,810	21,730	21,640	21,630	22,140
50%	23,310	21,110	20,530	20,480	20,380	20,360	20,880
40%	22,110	19,940	19,280	19,190	19,110	19,100	19,630
30%	20,910	18,780	18,000	17,920	17,850	17,640	18,350
20%	19,730	17,500	16,720	16,660	16000	16,590	17,100
10%	18,540	16,260	15,450	15,390	15,330	15,320	15,830
5%	17,940	15,640	14,810	14,780	14,700	14,690	15,210
0%	17,340	15,20	14.170	14,110	14,080	14,050	14,570

El valor de la hora extraordinaria ha sido establecido de conformidad con la jornada anual establecida en este convenio, no tiene carácter retroactivo y se aplicará a partir del 1 de enero de 2012.

Las horas extraordinarias del personal administrativo se abonarán como sigue:

Antig.	Jefe Sección	Oficial 2ª admvo.
60%	23,640	19,170
50%	22,280	18,080
40%	20,900	16,940
30%	19,520	15,840
20%	18,130	14,740
10%	16,750	13,620
5%	16,080	13,060
0%	15,370	12,510

Artículo 24. Plus de Transporte

Se establece un plus de transporte de 1.215,84 Euros anuales para los años 2012 y 2013 para cada trabajador, sin distinción de categoría profesional y lugar de residencia, que se abonará a razón de 101,32 Euros en cada una de las doce mensualidades del año.

El establecimiento del presente plus implica la posibilidad de que cada trabajador fije libremente el lugar de su residencia. El servicio actual que realiza el coche de personal permanecerá como hasta la fecha.

Artículo 25. Antigüedad

El complemento de antigüedad se calculará sobre los salarios base que correspondan en aplicación del presente convenio y de conformidad con la escala que se relaciona a continuación:

2	5%
4	10%
9	20%
14	30%
19	40%
24	50%
29	60%

Para el cálculo del complemento de antigüedad se tendrá en cuenta la fecha de ingreso del trabajador en la empresa, de tal manera que si hubiera ingresado del

1 al 15 del mes, cobrará la antigüedad del mes correspondiente al de ingreso. Si hubiese ingresado del 16 en adelante, la cobrará en el mes siguiente.

Artículo 26. Quebranto de Moneda

A la cantidad que percibiese cada trabajador de la Empresa el 31-12-11 se le incrementará de conformidad a lo pactado en el artículo 20 para los años 2012 y 2013.

Artículo 27. Complemento de Taller

Para el personal de taller se establece un complemento puesto de trabajo de carácter salarial de 55,74 Euros mensuales para los años 2012 y 2013.

Artículo 28. Nocturnidad Taller

El personal de taller de noche que no cobrara plus de nocturnidad cobrará un plus salarial de 75,14 Euros durante los años 2012 y 2013.

Artículo 29. Prima de Conductor-Perceptor

La prima de conductor-perceptor será de 7,12 Euros para los años 2012 y 2013, abonándose también en las horas extraordinarias en la proporción que le correspondan.

Esta prima se percibirá durante todos los días del año, debiendo entenderse incluidos en estos 365 días tanto los treinta y uno días de vacaciones como los festivos, desapareciendo o absorbiéndose el concepto de gratificación de vacaciones.

Artículo 30. Plus de Productividad

Los inspectores percibirán un plus de productividad los 365 días del año, fijado en una cantidad diaria de 12,17 euros para los años 2012 y 2013, y se incluirán en las horas extras la parte proporcional correspondiente.

Artículo 31. Plus de Toma y Deje de Aparato de Transmisión

La cuantía diaria que percibirán los Inspectores por día efectivamente trabajado por el plus de productividad establecido en el artículo 30 queda fijado en el siguiente cuadro para los años 2012 y 2013, y se percibirá por cada trabajador según su antigüedad.

Antig.	Importe
60%	12,08
50%	10,99

40%	10,67
30%	9,72
20%	8,83
10%	7,77
5%	6,71
0%	5,54

Artículo 32. Comienzo y Fin de Jornada, Tiempo de Entrega, Festivos, No Domingos y Pluses Correspondientes

Se ajustarán al siguiente contenido normativo y retributivo.

1.- La jornada de trabajo de los conductores-perceptores comprenderá para tiempo de entrega, siete o tres minutos solamente, según se trate del primero o segundo turno respectivamente. Por esta modificación respecto al sistema anterior, que consistía en treinta o diez minutos según se trate del primero o segundo turno respectivamente, cada trabajador percibirá un plus de calidad y cantidad de trabajo que se denominará plus de entrega rápida, y su cuantía será la de la tabla del punto 3º.

2.- La jornada de trabajo de los conductores-perceptores comenzará y terminará en cabecera de línea.

Los conductores-perceptores se responsabilizarán de que el vehículo esté en la cabecera de línea o en el garaje, para lo que dispondrán de cinco minutos de la jornada laboral sin otro gasto retributivo para la Empresa.

Por esta modificación respecto del sistema anterior en el que la media era de quince minutos, tanto para situar el vehículo en cabecera de línea como en el garaje, cada conductor-perceptor percibirá un plus de calidad y cantidad de trabajo que se denominará plus de situación eficiente, su cuantía será la de la tabla del punto 3º.

La jornada diaria del turno primero del plus de situación se incrementa en cinco minutos. Este plus se revisará cuando exista traslado a las nuevas cocheras.

3.- Ambos PLUSES de entrega y situación, se devengarán exclusivamente por los trabajadores de la categoría de conductores-perceptores el día que asistan al trabajo.

La empresa procurará que el relevo se produzca lo más cerca de cocheras, de conformidad con las necesidades del servicio, sin perjuicio de los cambios que se produzcan derivados del artículo 9.

Antigüedad	Plus Situación	Plus Entrega
60%	5,09	5,09
50%	4,76	4,76
40%	4,42	4,42
30%	4,13	4,13
20%	3,81	3,81
10%	3,49	3,49
5%	3,32	3,32
0%	3,17	3,17

4.- PLUS DE FESTIVOS: Reconociendo las especialidades de una Empresa de Servicio Público de Transportes Urbanos y teniendo en cuenta las necesidades de continuidad de la prestación del servicio público en días festivos, no domingos, se acuerda que los festivos se podrán abonar de uno de los modos siguientes:

1) Se remunerarán con un plus de calidad y cantidad de trabajo por festividad que será la única retribución que percibirán y que tendrá la cuantía según la siguiente tabla.

Antig.	Inspect.	Con-per.	Of. 1ª	Of. 2ª	Of. 3ª	Peón	Peón (noche)
60%	120,83	95,60	95,60	98,87	95,60	106,53	136,25
50%	114,53	91,92	93,95	93,49	93.00	96,85	123,85
40%	108,26	88,24	92,54	88,61	88,17	88,04	116,96
30%	101,98	84,56	84,12	83,73	83,31	83,21	110,06
20%	96,50	80,90	79,21	78,83	78,47	78,34	103,15
10%	91,02	78,68	74,28	73,93	73,62	71,07	96,22
5%	88,81	74,52	71,81	71,49	71,16	68,63	93,81
0%	85,52	73,51	69,37	69,03	68,68	66,22	91,38

2) Se remunerarán en descansos de la siguiente manera:

a. Se podrá disfrutar los días festivos en los que el trabajador preste servicio de forma fraccionada en Navidad y en Semana Santa, comprendiendo dichos periodos los días necesarios a fin de atender las peticiones que se presenten y quedar cubiertos los servicios.

b. Se podrán disfrutar los días festivos en el mismo día en que se produzca el festivo.

Si en dicho día le fuera asignado, por el sistema rotatorio de los descansos ordinarios, su descanso correspondiente, el descanso por festivo se disfrutará el

día antes o después de dicho descanso, de acuerdo con las necesidades del servicio.

c. Se podrán disfrutar los días festivos en los que el trabajador preste servicio a lo largo de todo el año y en el periodo solicitado por el trabajador siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

* No se podrá solicitar el disfrute de los festivos en los periodos de Navidad, Semana Santa y la semana de la festividad del Corpus Christi.

* No se podrá solicitar en los periodos de turnos de vacaciones de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 del presente Convenio.

* Para una mejor organización del disfrute de los festivos, se solicitaran en grupo de cinco días como mínimo, y no podrán coincidir en el mismo periodo más de 6 trabajadores.

Para poder dar cumplimiento a los párrafos anteriores la empresa, a fecha de 30 de octubre de cada año, con traslado al Comité de Empresa, expondrá en el tablón de anuncios los parámetros requisitos para la solicitud de este disfrute referidos a:

* Los periodos que comprenderán el disfrute de la opción 2) apartado a), respecto de Semana Santa y Navidad.

* El número de trabajadores que podrá disfrutar de los festivos conforme a la opción 2) aparatados a) y b).

Los trabajadores solicitarán antes del 15 de noviembre su opción por escrito a la empresa. La forma de solicitarlo será en modelo establecido en el que el trabajador definirá su orden de preferencias para el disfrute de esos días según las opciones recogidas en el presente artículo. Si las solicitudes presentadas son más que las plazas ofertadas para cada opción, se procederá a un sorteo de las solicitudes, cuya realización correrá a cargo del Comité de Empresa con presencia de la Dirección de la empresa o del personal por ella designado, hasta cumplir el cupo. El resto de solicitudes no cubiertas por exceder del cupo de trabajadores establecido pasaran a su segunda opción de preferencia solicitada en el modelo hasta cumplir igualmente el cupo existente y así sucesivamente para las tres opciones solicitadas. Así mismo, la empresa se reserva la potestad de revisar el sorteo efectuado por parte del Comité de Empresa.

Aquellos trabajadores que se acojan o les sea asignado por sorteo el apartado a. y tengan el turno 5 de vacaciones, en Navidad tendrán las siguientes opciones de cambio:

- Disfrutar los Libres Festivos en la Semana de la Festividad de la Inmaculada.

- Unir los Libres Festivos a las vacaciones de Navidad, bien al inicio o al final de las mismas.

- Por petición del trabajador, podrá disfrutar estos días en las fechas que quiera, de acuerdo a las condiciones establecidas en el apartado c.) y avisando antes del día 15 del mes anterior a fin de programarlo en el cuadro de servicio correspondiente a esa fecha, siempre y cuando no coincidan en dicha fecha más de dos trabajadores de la misma categoría laboral.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2013 la regulación de los festivos se realizará conforme a lo dispuesto en los párrafos siguientes hasta el final del presente artículo; finalizado dicho periodo perderá vigor volviéndose a regular a partir del 1 de enero de 2014 por lo recogido en los párrafos anteriores del presente artículo.

Reconociendo las especialidades de una Empresa de Servicio Público de Transportes Urbanos y teniendo en cuenta las necesidades de continuidad de la prestación del servicio público en días festivos, no domingos, se acuerda que los festivos se podrán abonar con carácter obligatorio para la totalidad del personal de conducción mediante descanso de uno de los modos que a continuación se expondrá, con excepción de los 42 conductores perceptores que durante el año 2012 estuvieran adscritos al sistema especial de descanso semanal de 18 semanas y hubieran cobrado el plus de festivos por así haberlo solicita durante el año 2011. Si existiera alguna vacante de las 42 personas que tendrían derecho al cobro de dicho plus por la renuncia al cobro del mismo, podrán optar a cubrir la vacante para el cobro del plus cualquier otro conductor que se determinará por sorteo entre todas las solicitudes existentes.

Se remunerarán en descansos para la totalidad del personal de conducción de la siguiente manera:

1) Se podrá disfrutar los 12 días festivos pendientes del año 2013 a la firma del Convenio en los que el trabajador preste servicio de forma fraccionada en Navidad y en Semana Santa, comprendiendo dichos periodos los días necesarios a fin de atender las peticiones que se presenten y quedar cubiertos los servicios.

2) Se podrán disfrutar los 12 días festivos pendientes del año 2013 a la firma del Convenio en el mismo día en que se produzca el festivo.

Si en dicho día le fuera asignado, por el sistema rotatorio de los descansos ordinarios, su descanso correspondiente, el descanso por festivo se disfrutará el día antes o después de dicho descanso, de acuerdo con las necesidades del servicio.

3) Se podrán disfrutar los 12 días festivos pendientes del año 2013 a la firma del

Convenio conforme a los periodos establecidos al efecto, de manera consecutiva y sujeto sus disfrute a la quincena de referencia establecida en el calendario.

Aquellos trabajadores que se acojan o les sea asignado por sorteo el apartado 1) y tengan el turno 5 de vacaciones, en Navidad tendrán las siguientes opciones de cambio:

- Disfrutar los Libres Festivos en la Semana de la Festividad de la Inmaculada.

- Unir los Libres Festivos a las vacaciones de Navidad, bien al inicio o al final de las mismas.

- Por petición del trabajador, podrá disfrutar estos días en bloques de al menos dos días, y en las fechas que quiera, salvo en periodos de semana santa, semana del corpus y periodos de vacaciones y avisando antes del día 15 del mes anterior a fin de programarlo en el cuadro de servicio correspondiente a esa fecha, siempre y cuando no coincidan en dicha fecha más de un trabajador de la misma categoría laboral, y será de obligados disfrute durante la vigencia del presente Convenio.

El disfrute de los festivos correspondientes a los días 1 y 2 de enero de 2013 que no hayan sido disfrutados, se disfrutará como días libre asignación a solicitud del conductor y regulado conforme a los siguientes condiciones:

1) El conductor deberá solicitarlo con al menos 7 días de antelación.

2) El número de trabajadores a los que se les podrá asignar un día de libre asignación en una jornada conforme a las solicitudes presentadas será de un mínimo de dos trabajadores por día y un máximo que irá en función de las necesidades de servicio de la Empresa.

3) No se podrán solicitar durante los periodos que comprenderán durante el disfrute de la opción apartado

1), respecto de Semana Santa y Navidad.

Para la solicitud del abono de los festivos para el año 2014 se estará a lo dispuesto con carácter general al inicio del presente artículo.

Para los 42 conductores-perceptores que cobrarán el plus de festivo en el año 2013, se remunerarán con un plus de calidad y cantidad de trabajo por festividad que será la única retribución que percibirán y que tendrá la cuantía según la siguiente tabla.

Antig.	Inspect.	Con-per.	Of. 1ª	Of. 2ª	Of. 3ª	Peón	Peón (noche)
60%	120,83	95,60	95,60	98,87	95,60	106,53	136,25

50%	114,53	91,92	93,95	93,49	93.00	96,85	123,85
40%	108,26	88,24	92,54	88,61	88,17	88,04	116,96
30%	101,98	84,56	84,12	83,73	83,31	83,21	110,06
20%	96,50	80,90	79,21	78,83	78,47	78,34	103,15
10%	91,02	78,68	74,28	73,93	73,62	71,07	96,22
5%	88,81	74,52	71,81	71,49	71,16	68,63	93,81
0%	85,52	73,51	69,37	69,03	68,68	66,22	91,38

Artículo 33. Complemento en Caso de Enfermedad O Accidente

En caso de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa completará al trabajador desde el primer día de permanencia en dicha situación las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real percibido por el trabajador en el último mes.

En los casos de incapacidad laboral transitoria derivados de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará desde el primer día de la baja en complemento hasta completar el 100% de las retribuciones del mes anterior, exceptuándose lo percibido por el concepto de horas extraordinarias. Por este concepto se devengará el importe de los realizados en el mes anterior hasta un tope máximo de:

Antig.	Inspect.	Con-per.	Of. 1ª	Of. 2ª	Of. 3ª	Peón	Peón (noche)
60%	296,41	252,15	298,69	296,80	294,80	294,34	301,41
50%	277,90	236,38	280,00	278,23	276,39	275,93	282,56
40%	259,38	220,65	261,31	259,67	257,84	257,51	263,70
30%	240,83	204,86	242,67	241,13	239,51	239,12	244,89
20%	222,32	189,11	223,94	222,50	221,11	220,68	225,98
10%	203,79	173,36	205,25	203,90	202,63	193,01	207,12
5%	194,50	165,49	195,86	194,62	193,38	181,48	197,48
0%	185,24	157,61	186,50	185,33	184,72	169,92	188,22

Este tope máximo se entiende sobre los días del mes anterior, percibiéndose en caso de I. T., en proporción a los días

Artículo 34. Cumplimiento del Apartado 5º del Art. 26 del Estatuto de Los Trabajadores

En cumplimiento de lo dispuesto en dicho artículo, en el cuadro anexo a) se hace constar, salvo error matemático o de otra naturaleza, la remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo, comprendiendo las primas y complementos posibles en caso de su devengo.

Artículo 35. Personal de Taller que Conduce

Los trabajadores del taller que comprometan a utilizar a favor de la Empresa sus permisos de conducir sin ser obligación de su categoría laboral, tendrán derecho en que esté en dicha situación. caso de accidente, no doloso con vehículo de la Empresa, a ser defendidos a costa de ésta, y a percibir su retribución en caso de que surja pena privativa de la libertad no sustitutoria de otra, en razón de esta condición.

Los trabajadores del taller que tengan carné de conducir y lo pongan a disposición de la empresa cobrarán 48,52 euros mensualmente durante los años 2012 y 2013.

Dicha cantidad se incrementará en 19,81 euros respecto del importe previsto en el párrafo anterior en el caso de que el carné que posea el trabajador y lo ponga a disposición de la empresa sea de la clase D, durante los años 2012 y 2013. En el supuesto de pérdida de aptitud (por cualquier circunstancia) para conducir dicho vehículo se dejará de percibir dicha remuneración.

Artículo 36. Tabla de Retribuciones

Las retribuciones son las que se fijan en la tabla del Anexo A.

4.- DISPOSICIONES SOCIALES

Artículo 37. Asamblea de Trabajadores

La Empresa facilitará el local o la parte del mismo del que disponga para la celebración de las Asambleas de trabajadores que le sean solicitadas por el Comité de Empresa o las Secciones Sindicales, constituidas en la misma, con una antelación de 48 horas como mínimo.

La celebración de dichas Asambleas no perjudicará el servicio y la Dirección de la Empresa podrá suspender la parte del local asignado para asegurar siempre el mejor servicio.

De este acuerdo se dará cuenta al Comité de Empresa.

Los trabajadores reconocen que las reuniones por carecer de local idóneo en la Empresa, tendrán que celebrarse en una parte del local del garaje, en el que tendrían que permanecer de pie.

Las reuniones se celebraran fuera de las horas de trabajo de los asistentes.

Artículo 38. Secciones Sindicales

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y los Estatutos del sindicato de que se trate,

constituir Secciones Sindicales de Empresa, las cuales podrán utilizar el tablón de anuncios diferente del que utilice el Comité de Empresa, en el que podrán poner todas las comunicaciones firmadas que tengan un contenido de política laboral o sindical, o que afecte a los trabajadores como tales, excepto propaganda electoral.

Cada sección sindical que no esté representada en el Comité de Empresa podrá designar un trabajador afiliado a la misma, que sirva de portavoz, con las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa, en cuanto a régimen disciplinario.

Los delegados de las Secciones Sindicales, además de las funciones, competencias y garantías que les vienen reconocidas en la ley disfrutarán, en cuanto a régimen horario el de 40 horas mensuales retribuidas.

Los delegados de las secciones sindicales podrán hacer uso del crédito de horas del Comité de Empresa, con sujeción a lo que establece el artículo siguiente.

Artículo 39. Comite de Empresa

El Comité de Empresa es el órgano legitimado para representar y asistir al conjunto de los trabajadores ante la Empresa y la Administración.

Las funciones, competencias y garantías del Comité de Empresa y de sus miembros, serán las establecidas para los antiguos jurados de Empresa en la normativa que los regulaba.

Se entenderá que las obligaciones de información al jurado sobre diferentes aspectos que antes recaían sobre su presidente, serán asumidas en relación con el Comité de Empresa, por la Dirección de ésta.

En cuanto a los trámites a que se refiere la legislación de Jurado de Empresa y garantías sindicales en que intervenían organismos extintos se entenderán excluidos a todos los efectos sin que ello suponga menoscabo de los derechos y deberes de los representantes sindicales.

Los representantes de los trabajadores que pertenezcan al Comité de Empresa tendrán el derecho a que se refiere el art. 13 del Decreto 23/7/71, considerando comprendidas, dentro de esta disposición, la asistencia a las reuniones convocadas por las centrales sindicales a que pertenezcan.

El Comité de Empresa participará, junto con el Jefe de Tráfico, en la elaboración y modificación de los turnos de servicio, los cuales se harán atendiendo a que las horas extraordinarias que sean precisas realizar, se distribuyan de forma equitativa en lo posible. Las reuniones que se celebren para tratar de esta materia serán presididas por el Director de la Empresa, quien decidirá en última instancia, dando cuenta de los motivos de la resolución al Comité de Empresa. En

cuanto a los tiempos de recorrido se seguirá el mismo procedimiento.

El Comité será informado y oído en los mismos casos previstos para los antiguos Jurados de Empresa, sin perjuicio de otras facultades que les puedan ser asignadas por las disposiciones de rango superior y en particular:

1.- Se dará cuanta al Comité, en la persona de su Presidente, de la firma de contratos y finiquitos.

2.- De igual forma será informado con anterioridad de los despidos y sanciones por faltas graves y muy graves.

3.- Será informado antes de iniciar un expediente de regulación de empleo, facilitándosele los datos que se soliciten, siempre que no sea secreto de Empresa.

4.- Será igualmente informado con carácter previo sobre los planes de ampliación o reducción sustancial del negocio o las modificaciones del estatus jurídico de la Empresa.

5.- Trimestralmente informará al Comité de Empresa respecto de la evolución económica de la misma, y asimismo en aquellos supuestos en que se den incidencias económicas de importancia.

6.- La Empresa facilitará al Comité de Empresa o a una delegación del mismo el acceso a examinar la documentación de las horas extraordinarias realizadas durante el tiempo de vigencia de este convenio, de la que resulte el número de las efectuadas por categorías laborales y por trabajadores; todo ello con una antelación mínima de diez días y en orden para determinar las que sean estructurales en los dos meses siguientes y hacer el seguimiento mensual de la cuestión.

7.- El crédito de horas del Comité de Empresa podrá ser acumulado bimensualmente, incluso asignando a un miembro horas de otro u otros miembros, incluido el crédito horario de los secretarios de las secciones sindicales, previo aviso por escrito a la Dirección de la Empresa, con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo.

8.- Los secretarios de las secciones sindicales podrán utilizar el crédito de horas del Comité de Empresa previa autorización del miembro del Comité cedente y con cargo a su crédito horario, todo ello para su utilización conforme a la normativa aplicable.

9.- Durante la vigencia del convenio, 1/1/12 al 31/12/13 el crédito horario de los miembros del Comité de Empresa será de 35 horas, mensuales, con independencia del número que sea el censo de la empresa.

Artículo 40. Cuota Sindical

La empresa descontará mensualmente la cuota sindical a aquellos trabajadores que así lo solicite por escrito, entregando la cantidad descontada al representante de la central sindical designada por el trabajador en su solicitud.

Tanto a los que lo soliciten en lo sucesivo, como a los que lo tenían ya solicitado, se continuará haciendo el descuento por la Empresa hasta que el trabajador individualmente indique lo contrario, acreditando simultáneamente haberlo comunicado por cualquier medio documentado a la central sindical correspondiente.

Artículo 41. Perdida del Carnet de Conducir

Los trabajadores de la categoría conductor-perceptor que pierdan temporal o definitivamente el carné de conducir, o se les disminuya a una categoría inferior al que necesitaban para su cometido por sanción administrativa, delito o faltas que no sean dolosos o calificados judicialmente como imprudencia temeraria, así como el que sufra dicha pérdida o disminución por causa de incapacidad física o psíquica, serán mantenidos por la Empresa en plantilla siempre que disponga de un puesto de trabajo o la posibilidad de crearlo con cargo a horas extraordinarias que se viniesen realizando en la Empresa no esporádicas, siempre que tenga aptitud o, al menos la adquiera durante el período de tres meses, dentro de los cuales tomará las vacaciones que le corresponda. Transcurrido dicho plazo y cuando no se den los supuestos anteriores, el contrato de trabajo se considerará en suspenso, obligándose la Empresa a instar el procedimiento legal a tal efecto, de modo que se facilite el acceso del trabajador a las prestaciones de desempleo. El término de la situación de suspensión coincidirá con la recuperación de la aptitud para conducir en el grado que necesitaba para su cometido, incorporándose inmediatamente a la plantilla de la Empresa. Dichos trabajadores tendrán preferencia para acceder a cualquier puesto de trabajo de nueva creación. Para los dolosos o de imprudencia temeraria, la Empresa conservará sus facultades íntegramente, pero oirá previamente al Comité de Empresa, al que dará cuenta razonada para que el mismo pueda emitir su opinión en plazo de cuarenta y ocho horas, al término del cual la resolución se rectificará o ratificará por la Empresa.

Se mantendrá la retribución global de los trabajadores a los que privados del carnet de conducir o por baja del mismo se les de trabajo percibiendo la diferencia como complemento salarial.

La Empresa acoplará al personal con capacidad laboral disminuida antes de alcanzar la edad de sesenta y cinco años en que se jubilará y que tenga aptitud laboral para desempeñar las funciones del puesto en el que se le acople. El personal así acoplado no podrá exceder del 3% de la plantilla del personal fijo de

la Empresa.

De dicho tres por ciento se reserva el 2% para los conductores- perceptores.

El personal así acoplado percibirá la remuneración propia de la nueva categoría laboral que desempeña, percibiendo la diferencia respecto a remuneraciones fijas de la categoría laboral que anteriormente tuvieran en concepto de condición más beneficiosa absorbible.

Los minusválidos que hayan llegado a tal situación teniendo relación laboral con la Empresa, están comprendidos en este 3%, por cuya razón, el personal con capacidad laboral disminuida por causas psíquicas o físicas, tendrá que obtener la declaración legal de minusválido.

Y sin que en dicho porcentaje puedan incluirse otros posibles minusválidos que la Empresa pudiera contratar, bien voluntariamente o por imperativo legal.

Artículo 42. Pases para Jubilados, Invalidos, Conyuge e Hijos

Se reconoce el derecho a viajar en vehículos de la Empresa a los cónyuges de los trabajadores en todo caso y además a los hijos que den derecho a la prestación de ayuda familiar en la Seguridad Social y asimismo a los hijos que siendo mayores de 18 años y menores de 25, vivan a costa del trabajador, sin efectuar ninguna clase de trabajos por cuenta propia o ajena. Este derecho a viajar gratuitamente se acreditará con el correspondiente carné expedido por la empresa.

A los jubilados por edad que hayan prestado cinco o más años de servicio a la Empresa inmediatamente anteriores a su jubilación o que hayan llegado a tal situación por accidente laboral o enfermedad profesional, producidos o contraídos en la Empresa, o que se encuentren actualmente jubilados por edad, cualquiera que sea el número de años de servicios prestados se les facilitarán un carné que acredite su condición de beneficiarios del derecho a viajar gratuitamente en vehículos de la Empresa, sin limitación de viajes.

A los cónyuges se les facilitara un carné que acredite su condición de cónyuge de jubilado o invalido, por enfermedad profesional o accidente laboral, en los casos anteriormente citados, y que le permitirá ser beneficiarios del derecho a proveerse de forma gratuita, para viajar en los vehículos de la empresa, así como la posibilidad de adquirir más billetes a mitad de precio.

También disfrutarán de este derecho (el establecido en el párrafo inmediatamente anterior) los huérfanos y viudos/as del personal de Empresa.

El uso indebido de los pases dará lugar a la pérdida del derecho durante un año, e indefinidamente si reincide.

Se incluye como beneficiarios a viajar en los vehículos de la empresa, a las parejas de hecho de los trabajadores.

Acreditando la convivencia según lo dispuesto en la legislación vigente sobre este materia.

Artículo 43. Fondo Social

Se constituye un Fondo Social, que se integra por la cantidad de 350 euros, a ingresar mensualmente a cargo de la Empresa para el periodo de vigencia del convenio.

Se incorpora su reglamento al final de este Convenio.

Artículo 44. Jubilaciones

Este párrafo queda sin vigor alguno, salvo que por norma legal sea posible su realización, en los términos que se establezcan. En tanto este vigente la posibilidad de jubilación especial a los 64 años regulada en su día por el R. D. 14/81 con cargo a la Seguridad Social, la Empresa facilitará tal jubilación en los mismos términos en que estuvieran pactados en el acuerdo Interconfederal del 1983, con la única salvedad que el trabajador a contratar en sustitución al que se jubila no ha de ser necesariamente de la misma categoría o especialidad, dadas las características y necesidades de la Empresa.

Transportes Rober, S.A., no tendrán ninguna obligación, en ningún caso, cuando haya finalizado por cualquier causa su concesión del servicio público.

Los trabajadores de la Empresa se jubilarán obligatoriamente a los 65 años de edad, salvo que no tenga cubierto el período de carencia suficiente para tener derecho a prestaciones por jubilación. En este último caso se retrasará tal jubilación hasta que tengan cubierto tal período de carencia.

Este párrafo queda sin vigor alguno, salvo que por norma legal sea posible su realización, en los términos que se establezcan.

La Empresa y el Comité, de mutuo acuerdo, podrán establecer un régimen de jubilaciones distinto al regulado en el presente artículo.

Los trabajadores podrán acogerse a la jubilación parcial en los términos previstos en la normativa que la regula.

Artículo 45. Canon de Negociación

La Empresa deducirá dos euros mensuales a cada trabajador en concepto de canon de negociación que se descontarán en nómina por la Empresa a cada trabajador, que se ingresará mensualmente en una cuenta a nombre del comité

de Empresa.

Esta contribución tiene carácter voluntario para el trabajador, que en cualquier momento puede comunicar a la empresa su disconformidad, acreditando simultáneamente que la misma comunicación se ha dirigido al Comité de Empresa; la empresa desde entonces ya no hará tal retención a tal trabajador.

Artículo46. Formación Profesional

Durante la vigencia del presente convenio la empresa, junto con la representación de los trabajadores, se compromete a la creación de una Comisión Paritaria de Formación Profesional Continua, compuesta por tres miembros del Comité y tres miembros de la Empresa, donde se desarrollará y gestionará un Plan de Formación, el cual se dotará con los recursos necesarios y que se concreta en las siguientes materias:

1ª.- Acordar las prioridades formativas.

2ª.- Fijar los colectivos de trabajadores a los cuales irán dirigidas las acciones formativas pactadas.

3ª.- Establecimiento porcentual de los trabajadores en formación respecto al total de la plantilla o categorías profesionales.

4ª.- Las horas dedicadas a Formación serán pactadas o negociadas entre Empresa y Comité de Empresa de acuerdo con la duración de los cursos y la cantidad de alumnos asistentes.

La Empresa procurará atender debidamente a la formación y perfeccionamiento de los trabajadores, orientando su actuación de acuerdo con las siguientes directrices:

1ª.- Formación en las nuevas tecnologías.

2ª.- Perfeccionamiento de todo su personal con reciclaje permanente.

Artículo 47. Ropa de Trabajo

La Empresa proveerá al personal de movimiento de la siguiente ropa de trabajo con la duración que para cada una se expresa:

* Un uniforme de invierno (duración dos años). Que está compuesta de chaqueta azul marino cruzada, pantalón gris y corbata según el Acuerdo de 29-1-98. A los nuevos conductores-perceptores fijos se les hará entrega de un pantalón de invierno más esa primera vez.

* Dos pantalones de verano (duración dos años).

* Cuatro camisas, (duración dos años), el trabajador podrá optar porque estas sean de manga larga o corta, comunicándolo a la empresa con la debida antelación.

* Un anorak (duración cinco años).

* Un jersey de pico de manga larga y una rebeca (duración dos años).

Al personal de taller la Empresa le proveerá de la siguiente ropa de trabajo, con la duración que también se expresa:

* Tres monos normales (duración un año).

* Unas botas (duración un año, salvo si se deteriorasen antes, pese haber sido utilizadas con la debida diligencia en cuyo caso se repondrán inmediatamente).

* Un mono impermeable (se mantendrán el régimen vigente).

* Un anorak (duración tres años).

* Un traje de agua para el personal de noche.

Los trabajadores podrán utilizar ropa propia suplementaria salvo que el Ayuntamiento lo prohíba.

Se mejorará la calidad y se entregará del uno al quince de junio la de verano y del uno al quince de septiembre la de invierno participando el Comité en la determinación de la calidad. En todo caso la ropa de trabajo se adaptará al físico de cada trabajador.

Artículo 48. Comision Paritaria

Se crea la comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio colectivo de Transportes Rober S.A. cuyo objeto será el examen y la resolución de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia, control y aplicación del Convenio Colectivo, así como cuantas otras funciones específicas sean establecidas en la legislación vigente.

La composición, funcionamiento y procedimiento para la toma de acuerdos de la presente comisión será regulada conforme al Reglamento que se incorpora como Anexo B) al presente Convenio.

Para la interpretación y cumplimento de todo el acuerdo que se contiene en los artículos anteriores del presente convenio, se crea una Comisión que estará integrada por tres representantes de la Empresa y otros tres representantes de los trabajadores, designados éstos por el Comité.

Los acuerdos que se tomen serán vinculantes, adoptando las decisiones por unanimidad.

A los efectos del seguimiento del límite máximo de horas, refuerzos y dobles se crea una comisión paritaria específica que se reunirá bimensualmente, siendo paritaria compuesta como mínimo por tres miembros de cada parte.

Artículo 49. Contratación

La Empresa podrá celebrar contratos de trabajo de conformidad con cualquiera de las modalidades contractuales establecidas por la legislación vigente.

Si el contrato que se formalice es de carácter eventual o por circunstancias del mercado acumulación de tareas o exceso de pedidos, su duración máxima será de seis meses dentro de un período de doce meses.

Para la contratación de trabajadores con carácter de fijos de plantilla se estará a lo establecido en el acuerdo colectivo de fecha 29-12-00, modificado por el presente convenio, figurando como anexo del presente.

Artículo 50. Delegado de Prevención de Riesgos Laborales

Para el caso de que por los miembros del Comité de Empresa se designasen como Delegados de Prevención un trabajador del taller que no ostente la condición de miembro del Comité de Empresa, su crédito horario como delegado de prevención será con cargo a horas sindicales del comité de empresa.

5.- DISPOSICIONES FINALES.

ACUERDO DE 29 de diciembre de 2000.

Disposición Final Primera:

Quedan sin efecto y sin valor alguno, los pactos colectivos de fecha 10/03/95, 28/05/96, 29/01/98, 10/12/98, en todos los pactos relativos a contratación, al haber sido sustituidos por el acuerdo de fecha 29/12/00. Quedan Vigentes en cuanto al resto de su contenido.

Anexo I:

1. Existirá una bolsa de trabajo en Transportes Rober, de la que se seleccionará los trabajadores a contratar con carácter eventual.

2. Los trabajadores de nueva contratación deberán superar la prueba inicial de aptitud que en cada caso tenga establecido la empresa.

3. Los trabajadores contratados bajo cualquier modalidad de contratación

eventual tendrán preferencia para ser contratados, según el criterio de mayor número de días trabajados, reflejados en lista confeccionada al efecto, y siempre que en su expediente no conste haber sido sancionado con una falta muy grave, dos graves o tres leves. Las sanciones para operar eficacia deberán ser firmes y no haber prescrito.

A partir de la firma del presente convenio, para el cómputo de días trabajados en la bolsa de Rober se considerarán además los días prestados en el taller de la empresa.

Ambas partes convienen firmar el compromiso de regulación de empleo de cara a la entrada en funcionamiento de un Sistema Ferroviario que afecte a la concesión vigente, con el siguiente tenor:

El criterio que determinará la regulación de empleo será de menor a mayor antigüedad en la empresa.

4. La contratación de un trabajador con carácter eventual, excepto la modalidad de interinidad, no superará el tope máximo de tres años en un período de cuatro. Si superara dicho tope adquirirá la condición de fijo.

5. La Empresa informara al Comité trimestralmente sobre la ejecución de los pactos incluidos en este acuerdo.

6. Que la extinción de contratos fijos que se produzcan en Transportes Rober, S.A. de personal fijo, en las categorías de conductores e inspectores, se cubrirán de conformidad con el apartado 3º del art. 49 del vigente convenio colectivo.

Disposición Final Segunda

De conformidad con el párrafo cuarto del artículo 44, se establece el siguiente pacto sobre jubilación anticipada:

Los trabajadores que pidan la jubilación dentro del plazo de 60 a 65 años, habiendo cumplido los 60 años de edad y sin haber alcanzado los 65 años, se primarán por la empresa con las siguientes cantidades expresadas en euros, se revisarán en los sucesivos convenios colectivos.

Si tuvieran 60 años de edad	8.007,89
Si tuvieran 61 años de edad	6.761,75
Si tuvieran 62 años de edad	4.804,74
Si tuvieran 63 años de edad	3.203,02
Si tuvieran 64 años de edad	1.601,60

Las cantidades establecidas en esta tabla quedan vinculadas a la vigencia y negociación de cada convenio colectivo.

Disposición Final Tercera:

Las partes firmantes se comprometen a promover Plan de Igualdad en la empresa cuando por número de trabajadores venga obligada a ello.

El Plan de igualdad contemplará las siguientes materias:

- Acceso al empleo

- Clasificación profesional.

- Promoción

- Formación.

- Retribuciones.

- Ordenación del tiempo de trabajo.

- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Y para que conste, se extiende y firma por triplicado en 48 folios escritos por una sola cara, en Granada a 12 de febrero de 2013.

ANEXO B

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA DEL CONVENIO COLECTIVO

El presente reglamento se fundamenta en lo establecido en artículo 48 del convenio colectivo de transportes Rober S.A. de Granada del 2012-2013, firmado por la empresa Transportes Rober S.A. y los representantes de los trabajadores de U.G.T., CC.OO. y CSIF.

En su virtud, la comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio colectivo de transportes Rober S.A. de la provincia de Granada de 2012-2013, firmado por la empresa Transportes Rober S.A. y las centrales sindicales U.G.T., CC.OO. y CSIF, en el ámbito de esta provincia, aprueba el siguiente reglamento.

Artículo 1. Sede.

La sede de la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del convenio colectivo de transporte de viajeros por carretera de la provincia de Granada, se fija en el domicilio de la empresa Transportes Rober en la Av. de Dílar s/n de Granada.

Artículo 2. Ambito funcional.

La Comisión tiene por objeto el examen y la resolución de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia, control y aplicación del Convenio Colectivo, así como cuantas otras atribuciones se establezcan en la legislación aplicable.

Son competencias de la Comisión Paritaria:

a) Elaboración y aprobación de su propio reglamento de funcionamiento interno.

b) Interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del convenio colectivo.

c) Vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo.

d) Mediación y emisión de informe con carácter previo a la vía judicial o extrajudicial en cualquier conflicto colectivo que pueda suscitarse por la aplicación del Convenio Colectivo.

e) Resolver las controversias que pudieran suscitarse en el periodo de consultas de una inaplicación del convenio de conformidad con la legislación aplicable.

Artículo 3. Composición.

La Comisión Paritaria estará integrada por (6) personas:

(3) elegidas por la representación legal de los trabajadores y (3) seleccionadas por la patronal de la Empresa.

A tal fin, se celebrará una reunión inicial en la que se designarán los miembros de la indicada Comisión.

Artículo 4. De la Presidencia

La Comisión Paritaria elegirá de entre sus miembros a un Presidente que ostentará el cargo durante el periodo de 1 año. Este cargo tendrá carácter rotatorio, turnándose en el mismo un representante de la parte empresarial y un representante de los trabajadores, sin que en ningún caso pueda ejercerse el mandato presidencial por miembros de la misma parte en dos ejercicios consecutivos.

Las funciones del Presidente son:

- Convocar, presidir, dirigir y velar por el orden de las reuniones.

- Ostentar la interlocución de la Comisión Paritaria ante cualquier institución o entidad.

- Firmar las actas, junto con el Secretario, de las reuniones que celebre la Comisión.

- Cualesquiera otras que puedan serle atribuidas por la Comisión Paritaria.

Artículo 5. De la Secretaría

En el seno de la Comisión Paritaria se designará un Secretario cuyo mandato será por 1 año con carácter rotativo en las mismas condiciones que las indicadas en el artículo anterior. La Secretaría de la Comisión Paritaria no podrá recaer en una persona que represente a la parte a la que pertenezca el Presidente.

Las funciones del Secretario son:

- Efectuar la convocatoria de las sesiones de la Comisión

Paritaria por orden del Presidente.

- Redacción de las actas de las reuniones de la Comisión.

- Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados por la Comisión.

- Custodiar las actas y toda la documentación que se reciba o se remita desde la Comisión.

- Cualesquiera otras que puedan serle atribuidas por la Comisión Paritaria

Artículo 6. De los Vocales

Los miembros de la Comisión Paritaria o vocales tendrán derecho a:

- Asistir a las reuniones de la Comisión y participar en los debates.

- Ejercer su derecho al voto al objeto de conformar el voto unitario de cada de las representaciones y formular, en su caso, voto particular y expresar el sentido del mismo y los motivos que lo justifican.

- Formular ruegos y preguntas.

Artículo 7. De los asesores y grupos de trabajo

La Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia, quienes podrán asistir a las reuniones de la Comisión con voz pero sin voto.

Asimismo, para el tratamiento y análisis de cuestiones específicas la Comisión podrá acordar, en los términos que en cada caso se determine, la constitución de grupos de trabajo para el adecuado estudio de aquellos asuntos de su competencia cuya complejidad así lo aconseje.

Artículo 8. Reuniones

La Comisión Paritaria se reunirá semestralmente con carácter ordinario, previa convocatoria del Presidente.

Con carácter extraordinario la Comisión podrá ser convocada por el Presidente a solicitud de cualquiera de las partes que la integran, representantes sindicales y/o de los trabajadores o empresas afectadas por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

La convocatoria se realizará por escrito o por correo electrónico con una antelación de, al menos, quince días en el caso de convocatorias ordinarias y de, al menos, diez días en el supuesto de convocatorias extraordinarias.

Cada convocatoria incluirá el Orden del Día y será remitida junto con la documentación que sea necesaria para el adecuado conocimiento de los asuntos a tratar.

La validez de los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirá la presencia directa o por representación de al menos el 60% de los miembros de cada una de las partes integrantes.

Cada representación, empresarial y social, tendrán un voto que será alcanzado por acuerdo de la mayoría de los miembros presentes de cada una de ellas.

En cualquier caso, para la válida adopción de resoluciones y acuerdo de la Comisión serán necesarios los votos favorables de ambas representaciones.

Corresponde al Presidente la ordenación de las deliberaciones y debates, pudiendo establecer el tiempo máximo de la discusión para cada cuestión así como el que corresponda a cada intervención en función del número de palabras solicitadas.

Las votaciones serán públicas por el procedimiento de mano alzada, salvo petición de votación secreta por alguno de los miembros.

Se levantará acta de cada reunión por el Secretario, recogiendo los puntos principales de las deliberaciones y acuerdos adoptados, cuya aprobación y firma se realizará en el mismo día. El acta será firmada por el Secretario y por el Presidente en tantos originales como partes haya en la Comisión.

Los acuerdos que interpreten los preceptos de este convenio colectivo deberán ser motivados y en forma escrita alcanzando la eficacia de éste. A estos efectos, se publicarán en el B.O.P.

Artículo 9. Adhesión al SERCLA

En caso de desacuerdo entre las partes por los asuntos inherentes a sus funciones, la Comisión Paritaria se someterá al arbitrio del Servicio Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía.

CATEGORÍA	HORAS ANUALES	ANT. %	Tipo de Salario	S.BASE DIARIO	ANT. Importe	P. CONDUCC.	P. PRODUCT.	P. PTO. TBJO.	P. PERCEPTOR	C. CALIDAD	P. ENTREGA	P. SITUACIÓN	P. FESTIVOS	H. NOCTURNA	P. NOCTURNI	P. NOCTURNI	QUEBRANTO	TRANSPOR	PAGAS EXTRAS3	OCTUBRE	SUPLIDO	Hora 2012
Jefe de Servicio	1.722	60,0%	Mensual	3.662,25	2.137,35	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	5.699,60	0,00	0,00	50,350
Tco. Sup. Organiz.	1.722	40,0%	Mensual	1.733,03	693,21	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	2.429,25	0,00	0,00	21,850
Tco. Sup. Organiz.	1.722	30,0%	Mensual	1.733,03	519,92	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	2.252,94	0,00	0,00	20,330
Jefe Secc Admtvo	1.722	60,0%	Mensual	1.582,38	949,42	0,00	0,00		0,00	126,85	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	2.531,80	0,00	0,00	23,640
Jefe Secc Admtvo	1.722	50,0%	Mensual	1.582,38	791,19	0,00	0,00		0,00	126,85	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	2.373,57	0,00	0,00	22,290
Jefe Secc Admtvo	1.722	40,0%	Mensual	1.582,38	632,95	0,00	0,00		0,00	126,85	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	2.215,33	0,00	0,00	20,900
Jefe Secc Admtvo	1.722	30,0%	Mensual	1.582,38	474,72	0,00	0,00		0,00	126,85	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	2.057,09	0,00	0,00	19,520
Jefe Secc Admtvo	1.722	20,0%	Mensual	1.582,38	316,48	0,00	0,00		0,00	126,85	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.898,85	0,00	0,00	18,130
Jefe Secc Admtvo	1.722	12,0%	Mensual	1.582,38	189,89	0,00	0,00		0,00	126,85	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.772,27	0,00	0,00	17,040
Jefe Secc Admtvo	1.722	10,0%	Mensual	1.582,38	158,24	0,00	0,00		0,00	126,85	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.740,62	0,00	0,00	16,760
Jefe Secc Admtvo	1.722	5,0%	Mensual	1.582,38	79,12	0,00	0,00		0,00	126,85	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.661,48	0,00	0,00	16,060
Jefe Secc Admtvo	1.722	0,0%	Mensual	1.582,38	0,00	0,00	0,00		0,00	126,85	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.661,48	0,00	0,00	16,060
Jefe de Negociado	1.722	60,0%	Mensual	1.733,03	1.039,82	0,00	0,00		0,00	113,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	2.772,85	0,00	0,00	24,870
Licenciado	1.722	50,0%	Mensual	1.733,03	866,51	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	2.599,55	0,00	0,00	23,350
Licenciado	1.722	40,0%	Mensual	1.733,03	693,21	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	2.429,25	0,00	0,00	21,850
Licenciado	1.722	30,0%	Mensual	1.733,03	519,92	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	2.252,94	0,00	0,00	20,330
Licenciado	1.722	20,0%	Mensual	1.733,03	346,61	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	2.079,63	0,00	0,00	18,820
Licenciado	1.722	12,0%	Mensual	1.733,03	207,96	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.941,00	0,00	0,00	17,620
Licenciado	1.722	10,0%	Mensual	1.733,03	173,30	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.906,33	0,00	0,00	17,310
Licenciado	1.722	5,0%	Mensual	1.733,03	86,65	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.819,68	0,00	0,00	16,570
Licenciado	1.722	0,0%	Mensual	1.733,03	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.733,03	0,00	0,00	15,800
Ofic. 1º Admtvo	1.722	60,0%	Mensual	1.404,20	842,52	0,00	0,00		0,00	100,98	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	2.248,72	0,00	0,00	20,980
Ofic. 1º Admtvo	1.722	50,0%	Mensual	1.404,20	702,11	0,00	0,00		0,00	100,98	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	2.106,31	0,00	0,00	19,760
Ofic. 1º Admtvo	1.722	40,0%	Mensual	1.404,20	561,68	0,00	0,00		0,00	100,98	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.965,89	0,00	0,00	18,540
Ofic. 1º Admtvo	1.722	30,0%	Mensual	1.404,20	421,26	0,00	0,00		0,00	100,98	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.825,45	0,00	0,00	17,310
Ofic. 1º Admtvo	1.722	20,0%	Mensual	1.404,20	280,84	0,00	0,00		0,00	100,98	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.685,04	0,00	0,00	16,080
Ofic. 1º Admtvo	1.722	12,0%	Mensual	1.404,20	168,51	0,00	0,00		0,00	100,98	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.572,70	0,00	0,00	15,110
Ofic. 1º Admtvo	1.722	10,0%	Mensual	1.404,20	140,42	0,00	0,00		0,00	100,98	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.544,62	0,00	0,00	14,890
Ofic. 1º Admtvo	1.722	5,0%	Mensual	1.404,20	70,21	0,00	0,00		0,00	100,98	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.474,41	0,00	0,00	14,200
Ofic. 1º Admtvo	1.722	0,0%	Mensual	1.404,20	0,00	0,00	0,00		0,00	100,98	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.404,20	0,00	0,00	13,540
Ofic. 2º Admtvo	1.722	60,0%	Mensual	1.274,35	764,61	0,00	0,00		0,00	100,98	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	2.038,96	0,00	0,00	19,170
Ofic. 2º Admtvo	1.722	50,0%	Mensual	1.274,35	637,17	0,00	0,00		0,00	100,98	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.911,52	0,00	0,00	18,060
Ofic. 2º Admtvo	1.722	40,0%	Mensual	1.274,35	509,74	0,00	0,00		0,00	100,98	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.784,08	0,00	0,00	16,940
Ofic. 2º Admtvo	1.722	30,0%	Mensual	1.274,35	382,30	0,00	0,00		0,00	100,98	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.656,65	0,00	0,00	15,840
Ofic. 2º Admtvo	1.722	20,0%	Mensual	1.274,35	254,87	0,00	0,00		0,00	100,98	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.529,22	0,00	0,00	14,740
Ofic. 2º Admtvo	1.722	12,0%	Mensual	1.274,35	152,92	0,00	0,00		0,00	100,98	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.427,27	0,00	0,00	13,640
Ofic. 2º Admtvo	1.722	10,0%	Mensual	1.274,35	127,44	0,00	0,00		0,00	100,98	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.401,78	0,00	0,00	13,520
Ofic. 2º Admtvo	1.722	5,0%	Mensual	1.274,35	63,71	0,00	0,00		0,00	100,98	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.338,06	0,00	0,00	12,900
Ofic. 2º Admtvo	1.722	0,0%	Mensual	1.274,35	0,00	0,00	0,00		0,00	100,98	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.274,35	0,00	0,00	12,290
Ofic. 3º Admtvo	1.722	60,0%	Mensual	1.274,35	764,61	0,00	0,00		0,00	40,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	2.094,12	0,00	0,00	19,220
Ofic. 3º Admtvo	1.722	50,0%	Mensual	1.274,35	637,17	0,00	0,00		0,00	40,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.963,23	0,00	0,00	18,060
Ofic. 3º Admtvo	1.722	40,0%	Mensual	1.274,35	509,74	0,00	0,00		0,00	40,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.832,36	0,00	0,00	16,940
Ofic. 3º Admtvo	1.722	30,0%	Mensual	1.274,35	382,30	0,00	0,00		0,00	40,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.701,47	0,00	0,00	15,800
Ofic. 3º Admtvo	1.722	20,0%	Mensual	1.274,35	254,87	0,00	0,00		0,00	40,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.570,59	0,00	0,00	14,670
Ofic. 3º Admtvo	1.722	12,0%	Mensual	1.274,35	152,92	0,00	0,00		0,00	40,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.465,89	0,00	0,00	13,760
Ofic. 3º Admtvo	1.722	10,0%	Mensual	1.274,35	127,44	0,00	0,00		0,00	40,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.439,71	0,00	0,00	13,530
Ofic. 3º Admtvo	1.722	5,0%	Mensual	1.274,35	63,71	0,00	0,00		0,00	40,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.374,26	0,00	0,00	12,950
Ofic. 3º Admtvo	1.722	0,0%	Mensual	1.274,35	0,00	0,00	0,00		0,00	40,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.314,37	0,00	0,00	12,390
Auxiliar adtvo.	1.722	60,0%	Mensual	1.308,83	785,30	0,00	0,00		0,00	40,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	2.094,12	0,00	0,00	19,220
Auxiliar adtvo.	1.722	50,0%	Mensual	1.308,83	654,41	0,00	0,00		0,00	40,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.963,23	0,00	0,00	18,060
Auxiliar adtvo.	1.722	40,0%	Mensual	1.308,83	523,52	0,00	0,00		0,00	40,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.832,36	0,00	0,00	16,940
Auxiliar adtvo.	1.722	30,0%	Mensual	1.308,83	392,64	0,00	0,00		0,00	40,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.701,47	0,00	0,00	15,800
Auxiliar adtvo.	1.722	20,0%	Mensual	1.308,83	261,77	0,00	0,00		0,00	40,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.570,59	0,00	0,00	14,670
Auxiliar adtvo.	1.722	12,0%	Mensual	1.308,83	157,06	0,00	0,00		0,00	40,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.465,89	0,00	0,00	13,760
Auxiliar adtvo.	1.722	10,0%	Mensual	1.308,83	130,89	0,00	0,00		0,00	40,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.439,71	0,00	0,00	13,530
Auxiliar adtvo.	1.722	5,0%	Mensual	1.308,83	65,43	0,00	0,00		0,00	40,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.374,26	0,00	0,00	12,950
Auxiliar adtvo.	1.722	0,0%	Mensual	1.308,83	0,00	0,00	0,00		0,00	40,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.308,83	0,00	0,00	12,390
Médico	1.722	30,0%	Mensual	539,68	161,89	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	701,57	0,00	0,00	27,570
Jefe Tráfico 1ª	1.722	30,0%	Mensual	1.452,17	435,65	0,00	0,00		0,00	108,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.887,82	0,00	0,00	17,900
Jefe Tráfico 3º	1.722	40,0%	Mensual	1.294,76	517,91	0,00	0,00		0,00	108,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.812,66	0,00	0,00	17,240
Jefe Taller	1.722	60,0%	Mensual	1.464,71	878,83	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	2.343,54	0,00	0,00	21,120
Jefe Taller	1.722	50,0%	Mensual	1.464,71	732,35	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	2.197,07	0,00	0,00	19,850
Jefe Taller	1.722	40,0%	Mensual	1.464,71	585,88	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	2.050,60	0,00	0,00	18,570
Jefe Taller	1.722	30,0%	Mensual	1.464,71	439,42	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.904,13	0,00	0,00	17,290
Jefe Taller	1.722	20,0%	Mensual	1.464,71	292,95	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.757,66	0,00	0,00	16,010
Jefe Taller	1.722	12,0%	Mensual	1.465,97	175,92	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.641,88	0,00	0,00	15,000
Jefe Taller	1.722	10,0%	Mensual	1.467,21	146,72	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.613,93	0,00	0,00	14,770
Jefe Taller	1.722	5,0%	Mensual	1.468,47	73,43	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.541,89	0,00	0,00	14,130
Jefe Taller	1.722	0,0%	Mensual	1.469,72	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.469,72	0,00	0,00	13,510
Oficial 3ª SAE	1.722	60,0%	Mensual	1.079,10	647,46	0,00	0,00		0,00	79,69	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.726,57	0,00	0,00	16,290
Oficial 3ª SAE	1.722	50,0%	Mensual	1.079,10	539,55	0,00	0,00		0,00	79,69	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.618,65	0,00	0,00	15,360
Oficial 3ª SAE	1.722	40,0%	Mensual	1.079,10	431,65	0,00	0,00		0,00	79,69	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.510,75	0,00	0,00	14,420
Oficial 3ª SAE	1.722	30,0%	Mensual	1.080,36	324,11	0,00	0,00		0,00	79,69	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.404,46	0,00	0,00	13,490
Oficial 3ª SAE	1.722	20,0%	Mensual	1.081,59	216,32	0,00	0,00		0,00	79,69	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.297,91	0,00	0,00	12,570
Oficial 3ª SAE	1.722	12,0%	Mensual	1.082,85	129,95	0,00	0,00		0,00	79,69	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.212,81	0,00	0,00	11,820
Oficial 3ª SAE	1.722	10,0%	Mensual	1.084,10	108,42	0,00	0,00		0,00	79,69	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.192,50	0,00	0,00	11,650
Oficial 3ª SAE	1.722	5,0%	Mensual	1.085,36	54,26	0,00	0,00		0,00	79,69	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.139,62	0,00	0,00	11,190

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

CATEGORÍA	HORAS ANUALES	ANT. %	Tipo de Salario	S.BASE DIA/MES	ANT. Importe	P. CONDUCC.	P. PRODUCT.	P. PTO. TEJO.	P. PERCEPTOR	C. CALIDAD	P. ENTREGA	P. SITUACION	P. FESTIVOS	H. NOCTURNA	P. NOCTURNI	P. NOCTURNI II	QUEBRANTO	TRANSPOR	PAGAS EXTRAS3	OCTUBRE	BUPLIDO	Hora 2012
Oficial 3ª SAE	1.722	0,0%	Mensual	1.086,61	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	79,69	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.086,61	0,00	0,00	10,720
Jefe de Inspección	1.722	60,0%	Mensual	1.450,91	870,54	0,00	0,00	0,00	0,00	108,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	2.321,46	0,00	0,00	21,680
Jefe de Inspección	1.722	50,0%	Mensual	1.450,91	725,46	0,00	0,00	0,00	0,00	108,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	2.176,37	0,00	0,00	20,420
Jefe de Inspección	1.722	40,0%	Mensual	1.450,91	580,36	0,00	0,00	0,00	0,00	108,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	2.031,29	0,00	0,00	19,160
Jefe de Inspección	1.722	30,0%	Mensual	1.450,91	435,27	0,00	0,00	0,00	0,00	108,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.886,19	0,00	0,00	17,899
Jefe de Inspección	1.722	20,0%	Mensual	1.450,91	290,18	0,00	0,00	0,00	0,00	108,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.741,09	0,00	0,00	16,640
Jefe de Inspección	1.722	12,0%	Mensual	1.450,91	174,10	0,00	0,00	0,00	0,00	108,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.625,02	0,00	0,00	15,630
Jefe de Inspección	1.722	10,0%	Mensual	1.450,91	145,10	0,00	0,00	0,00	0,00	108,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.596,01	0,00	0,00	15,370
Jefe de Inspección	1.722	5,0%	Mensual	1.450,91	72,55	0,00	0,00	0,00	0,00	108,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.523,46	0,00	0,00	14,740
Jefe de Inspección	1.722	0,0%	Mensual	1.450,91	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	108,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,85	1.215,85	1.450,91	0,00	0,00	14,099
Inspector	1.722	60,0%	Diario	43,16	25,91	0,00	12,17	0,00	0,00	62,23	0,00	12,08	120,83	1,18	0,00	0,00	55,74	1.215,85	69,05	0,00	0,00	24,500
Inspector	1.722	50,0%	Diario	43,16	21,58	0,00	12,17	0,00	0,00	62,23	0,00	10,99	114,53	1,13	0,00	0,00	55,74	1.215,85	64,74	0,00	0,00	23,310
Inspector	1.722	40,0%	Diario	43,16	17,25	0,00	12,17	0,00	0,00	62,23	0,00	10,07	106,25	1,08	0,00	0,00	55,74	1.215,85	60,42	0,00	0,00	22,110
Inspector	1.722	30,0%	Diario	43,16	12,94	0,00	12,17	0,00	0,00	62,23	0,00	9,72	101,98	1,06	0,00	0,00	55,74	1.215,85	56,09	0,00	0,00	20,910
Inspector	1.722	20,0%	Diario	43,16	8,63	0,00	12,17	0,00	0,00	62,23	0,00	8,83	96,54	1,00	0,00	0,00	55,74	1.215,85	51,78	0,00	0,00	19,730
Inspector	1.722	12,0%	Diario	43,16	5,18	0,00	12,17	0,00	0,00	62,23	0,00	7,95	92,85	0,95	0,00	0,00	55,74	1.215,85	48,34	0,00	0,00	18,780
Inspector	1.722	10,0%	Diario	43,16	4,31	0,00	12,17	0,00	0,00	62,23	0,00	7,77	91,02	0,94	0,00	0,00	55,74	1.215,85	47,47	0,00	0,00	18,540
Inspector	1.722	5,0%	Diario	43,16	2,16	0,00	12,17	0,00	0,00	62,23	0,00	6,71	88,81	0,89	0,00	0,00	55,74	1.215,85	45,32	0,00	0,00	17,940
Inspector	1.722	0,0%	Diario	43,16	0,00	0,00	12,17	0,00	0,00	62,23	0,00	5,94	85,52	0,87	0,00	0,00	55,74	1.215,85	43,16	0,00	0,00	17,340
Conductor-perceptor	1.722	60,0%	Diario	43,16	25,91	0,00	0,00	0,00	7,12	74,44	5,09	5,09	95,60	1,18	0,00	0,00	99,27	1.215,85	69,05	484,52	265,97	22,280
Conductor-perceptor	1.722	50,0%	Diario	43,16	21,58	0,00	0,00	0,00	7,12	74,44	4,76	4,76	91,92	1,13	0,00	0,00	99,27	1.215,85	64,74	484,52	265,97	21,110
Conductor-perceptor	1.722	40,0%	Diario	43,16	17,25	0,00	0,00	0,00	7,12	74,44	4,42	4,42	88,24	1,08	0,00	0,00	99,27	1.215,85	60,42	484,52	265,97	19,940
Conductor-perceptor	1.722	30,0%	Diario	43,16	12,94	0,00	0,00	0,00	7,12	74,44	4,13	4,13	84,55	1,06	0,00	0,00	99,92	1.215,85	56,09	484,52	265,97	18,760
Conductor-perceptor	1.722	20,0%	Diario	43,16	8,63	0,00	0,00	0,00	7,12	62,29	3,81	3,81	80,90	1,00	0,00	0,00	95,69	1.215,85	51,78	484,52	265,97	17,500
Conductor-perceptor	1.722	12,0%	Diario	43,16	5,18	0,00	0,00	0,00	7,12	53,64	3,55	3,55	80,24	0,95	0,00	0,00	91,57	1.215,85	48,34	484,52	265,97	16,510
Conductor-perceptor	1.722	10,0%	Diario	43,16	4,31	0,00	0,00	0,00	7,12	52,59	3,49	3,49	78,98	0,94	0,00	0,00	91,57	1.215,85	47,47	484,52	265,97	16,260
Conductor-perceptor	1.722	5,0%	Diario	43,16	2,16	0,00	0,00	0,00	7,12	48,45	3,32	3,32	74,52	0,89	0,00	0,00	91,57	1.215,85	45,32	484,52	265,97	15,640
Conductor-perceptor	1.722	0,0%	Diario	43,16	0,00	0,00	0,00	0,00	7,12	44,86	3,17	3,17	73,51	0,87	0,00	0,00	91,57	1.215,85	43,16	484,52	265,97	15,020
Oficial 1ª Taller	1.722	60,0%	Diario	48,21	28,92	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	95,60	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	77,14	0,00	0,00	21,810
Oficial 1ª Taller	1.722	50,0%	Diario	48,21	24,10	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	93,95	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	72,31	0,00	0,00	20,530
Oficial 1ª Taller	1.722	40,0%	Diario	48,21	19,28	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	92,54	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	67,49	0,00	0,00	19,290
Oficial 1ª Taller	1.722	30,0%	Diario	48,21	14,47	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	84,12	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	62,67	0,00	0,00	18,000
Oficial 1ª Taller	1.722	20,0%	Diario	48,21	9,64	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	79,21	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	57,86	0,00	0,00	16,720
Oficial 1ª Taller	1.722	12,0%	Diario	48,21	5,78	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	75,77	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	53,99	0,00	0,00	15,700
Oficial 1ª Taller	1.722	10,0%	Diario	48,21	4,82	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	74,28	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	53,03	0,00	0,00	15,450
Oficial 1ª Taller	1.722	5,0%	Diario	48,21	2,42	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	71,91	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	50,63	0,00	0,00	14,810
Oficial 1ª Taller	1.722	0,0%	Diario	48,21	0,00	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	69,37	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	48,21	0,00	0,00	14,170
Oficial 2ª Taller	1.722	60,0%	Diario	48,02	28,81	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	98,87	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	76,82	0,00	0,00	21,730
Oficial 2ª Taller	1.722	50,0%	Diario	48,02	24,01	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	93,49	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	72,02	0,00	0,00	20,460
Oficial 2ª Taller	1.722	40,0%	Diario	48,02	19,20	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	88,81	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	67,22	0,00	0,00	19,190
Oficial 2ª Taller	1.722	30,0%	Diario	48,02	14,41	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	83,73	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	62,41	0,00	0,00	17,920
Oficial 2ª Taller	1.722	20,0%	Diario	48,02	9,59	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	78,83	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	57,61	0,00	0,00	16,660
Oficial 2ª Taller	1.722	12,0%	Diario	48,02	5,75	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	75,40	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	53,77	0,00	0,00	15,850
Oficial 2ª Taller	1.722	10,0%	Diario	48,02	4,80	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	73,33	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	52,81	0,00	0,00	15,290
Oficial 2ª Taller	1.722	5,0%	Diario	48,02	2,41	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	71,49	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	50,42	0,00	0,00	14,750
Oficial 2ª Taller	1.722	0,0%	Diario	48,02	0,00	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	69,53	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	48,02	0,00	0,00	14,110
Oficial 3ª Taller	1.722	60,0%	Diario	47,80	28,68	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	95,60	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	76,48	0,00	0,00	21,640
Oficial 3ª Taller	1.722	50,0%	Diario	47,80	23,91	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	93,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	71,70	0,00	0,00	20,380
Oficial 3ª Taller	1.722	40,0%	Diario	47,80	19,12	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	88,17	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	66,91	0,00	0,00	19,110
Oficial 3ª Taller	1.722	30,0%	Diario	47,80	14,34	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	83,31	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	62,14	0,00	0,00	17,850
Oficial 3ª Taller	1.722	20,0%	Diario	47,80	9,55	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	78,47	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	57,35	0,00	0,00	16,600
Oficial 3ª Taller	1.722	12,0%	Diario	47,80	5,73	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	75,08	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	53,54	0,00	0,00	15,570
Oficial 3ª Taller	1.722	10,0%	Diario	47,80	4,78	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	73,62	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	52,58	0,00	0,00	15,330
Oficial 3ª Taller	1.722	5,0%	Diario	47,80	2,40	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	71,16	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	50,20	0,00	0,00	14,700
Oficial 3ª Taller	1.722	0,0%	Diario	47,80	0,00	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	68,88	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	47,80	0,00	0,00	14,060
Peon Día Taller	1.722	60,0%	Diario	47,76	28,66	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	106,53	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	76,42	0,00	0,00	21,630
Peon Día Taller	1.722	50,0%	Diario	47,76	23,89	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	96,85	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	71,65	0,00	0,00	20,360
Peon Día Taller	1.722	40,0%	Diario	47,76	19,11	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	88,04	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	66,87	0,00	0,00	19,100
Peon Día Taller	1.722	30,0%	Diario	47,76	14,33	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	83,21	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	62,10	0,00	0,00	17,840
Peon Día Taller	1.722	20,0%	Diario	47,76	9,55	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	78,34	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	57,32	0,00	0,00	16,590
Peon Día Taller	1.722	12,0%	Diario	47,76	5,72	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	72,49	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	53,49	0,00	0,00	15,560
Peon Día Taller	1.722	10,0%	Diario	47,76	4,78	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	71,07	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	52,55	0,00	0,00	15,320
Peon Día Taller	1.722	5,0%	Diario	47,76	2,39	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	68,83	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	50,16	0,00	0,00	14,690
Peon Día Taller	1.722	0,0%	Diario	47,76	0,00	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	66,22	0,00	0,00	0,00	0,00	1.215,85	47,76	0,00	0,00	14,050
Peon Noche Taller	1.722	60,0%	Diario	47,76	28,66	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	136,25	0,00	7,65	75,14	0,00	1.215,85	76,42	0,00	0,00	22,140
Peon Noche Taller	1.722	50,0%	Diario	47,76	23,89	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	123,85	0,00	7,65	75,14	0,00	1.215,85	71,65	0,00	0,00	20,890
Peon Noche Taller	1.722	40,0%	Diario	47,76	19,11	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	116,96	0,00	7,65	75,14	0,00	1.215,85	66,87	0,00	0,00	19,630
Peon Noche Taller	1.722	30,0%	Diario	47,76	14,33	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	110,06	0,00	7,65	75,14	0,00	1.215,85	62,10	0,00	0,00	18,350
Peon Noche Taller	1.722	20,0%	Diario	47,76	9,55	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	103,15	0,00	7,65	75,14	0,00	1.215,85	57,32	0,00	0,00	17,100
Peon Noche Taller	1.722	12,0%	Diario	47,76	5,72	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	98,14	0,00	7,65	75,14	0,00	1.215,85	53,49	0,00	0,00	16,100
Peon Noche Taller	1.722	10,0%	Diario	47,76	4,78	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	96,22	0,00	7,65	75,14	0,00	1.215,85	52,55	0,00	0,00	15,830
Peon Noche Taller	1.722	5,0%	Diario	47,76	2,39	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	93,81	0,00	7,65	75,14	0,00	1.215,85	50,16	0,00	0,00	15,210
Peon Noche Taller	1.722	0,0%	Diario	47,76	0,00	97,05	0,00	55,74	0,00	0,00	0,00	0,00	91,38	0,00	7,65	75,14	0,00	1.215,85	47,76	0,00	0,00	14,570

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía