



## **CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE DAMAS, S.A., Y SUS TRABAJADORES, SUSCRITO ENTRE LA DIRECCION EMPRESARIAL Y LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL, CON VIGENCIA PARA LOS AÑOS 2002, 2003 y 2004**

### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

#### **Artículo. 1. Ámbito de Aplicación, Funcional, Personal y Territorial**

El presente Convenio Colectivo afecta a la empresa DAMAS, S.A., y a su personal, siendo de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa radicados en las provincias de Huelva y Sevilla, regulando las relaciones laborales entre ambas partes y afectando a la totalidad de las plantillas de personal que presten sus servicios en los centros de trabajo indicados, o que ingresen en los mismos durante el período de vigencia establecido en los artículos siguientes, quedando únicamente exceptuado el personal subrogado de la empresa La Estellesa, S.A. de Automóviles.

#### **Artículo 2. Duración y Vigencia**

El presente Convenio entrará en vigor, con efectos retroactivos, el día 1 de enero de 2002, cualquiera que sea la fecha de su registro ante la Autoridad Laboral o de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Su vigencia será de tres años, es decir, hasta el día 31 de diciembre del año 2004 inclusive.

#### **Artículo 3. Denuncia y Prórroga**

El presente convenio, llegado su vencimiento, se prorrogará tácitamente por años sucesivos, si no mediare denuncia alguna por cualquiera de las partes con una antelación mínima de 30 días, respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia se formulará bien por ambas partes de común acuerdo, dirigiendo escrito al efecto a la Dirección General de Trabajo de la Junta de Andalucía, bien por una parte dirigiendo escrito a la otra parte y a la Dirección General de Trabajo de la Junta de Andalucía, poniendo de manifiesto tal denuncia de convenio.

Una vez denunciado este Convenio en plazo y forma, ambas partes están obligadas a iniciar la nueva negociación del mismo.

#### **Artículo 4. Garantía Personal**

Las situaciones personales individuales, que excedan de lo pactado en este texto, en su conjunto y en cómputo anual, serán respetadas íntegramente por la

empresa, manteniéndose estrictamente como garantía personal.

### **Artículo 5. Vinculación a la Totalidad**

Las condiciones económicas y de trabajo fijadas forman un todo orgánico, de tal manera que la validez del Convenio queda condicionada a su mantenimiento en los términos pactados, con objeto de que en ningún caso quede desvirtuada la voluntad negocial, ni representar un mayor costo para la empresa que el previsto. Por ello quedarán sin efecto los acuerdos tomados si por la Autoridad o Jurisdicción laboral se declarase la nulidad de alguno de los términos de este Convenio.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no afecta a las percepciones, beneficios o mejoras que se establezcan por disposiciones legales que en el futuro se dicten, ya que para este supuesto será de aplicación la cláusula de compensación y absorción establecida en el art. 6 de este texto.

## **Capítulo II. Compensación y Absorción**

### **Artículo 6.**

Las condiciones económicas y de toda índole establecidas en este Convenio sustituyen, absorben y compensan en su totalidad a las que antes de la vigencia de este texto rigieren (ya lo fuesen por convenio anterior, por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa), de cualquier tipo o naturaleza, e incluso por aquellas otras de origen legal, reglamentario, etc.

Todas las percepciones, beneficios o mejoras establecidas en este convenio, en su conjunto global, serán también compensables y absorbibles por las que se establezcan por disposiciones legales, reglamentarias, etc., que en el futuro se dicten.

## **Capítulo III. Clasificación Profesional**

### **Artículo 7.**

La clasificación del personal consignada en este convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas las profesiones que se enumeran, teniendo la empresa la facultad de crear nuevas profesiones, acordándose las funciones respectivas con los representantes del personal.

El personal se clasifica en los siguientes grupos:

I. Personal superior:

a) Ingenieros y Licenciados: Es el que con título superior y propia iniciativa ejerce funciones de mando y organización.

b) Jefe de personal: El que con título superior o medio desempeña la jefatura de los servicios de personal (nóminas, seguros sociales, etc.), teniendo la potestad de admitir y sancionar a los trabajadores.

#### II. Personal administrativo:

a) Jefe administrativo: El que con iniciativa y responsabilidad desempeña la jefatura de las funciones burocráticas y administrativas, organizando al personal administrativo y distribuyendo su trabajo.

b) Oficial 1ª Advo.: El que realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, tales como contabilidad, nóminas, seguros sociales y demás trabajos de importancia en la oficina.

c) Oficial 2ª Advo.: El que con la debida atención y responsabilidad realiza trabajos no encomendados al Oficial 1ª, tales como control, estadísticas y cálculos sencillos.

d) Auxiliar/grabador/secretaria: El que con dominio de mecanografía y conocimiento de informática realiza trabajos de correspondencia, grabación, tramitación de formularios y expedientes, seguros, ayudando a los empleados administrativos de categoría superior.

#### III. Personal de movimiento:

a) Jefe de Estación: El que con propia iniciativa y siguiendo las directrices de la dirección organiza y controla los servicios de autobuses, camiones y conductores; entradas y salidas de la estación de autobuses, así como el trabajo a realizar por sus subordinados.

b) Jefe de Tráfico: El que a las órdenes del Jefe de Estación y de la dirección colabora, ayuda y organiza el trabajo a desarrollar por el personal de movimiento, sustituyendo al jefe de Estación cuando el mismo se halla ausente de la estación o no existe en la misma.

c) Jefe de Administración: Es el que expende billetes, controla los servicios de vehículos y conductores, transmite las órdenes de la empresa, y ello en una administración de población donde no existe estación de autobuses.

d) Inspector: Es el que cumple órdenes de la dirección, verificando y comprobando el correcto funcionamiento de los servicios, la expedición de billetes y el exacto desempeño de las funciones atribuidas al personal de la empresa, dando cuenta a la dirección de las incidencias que observe.

e) Taquillero/factor/mozo: El que realiza funciones de cobro de billetes, facturación de equipajes, traslado, carga y descarga de equipajes de los vehículos,

a las órdenes directas de un jefe de tráfico o de estación.

f) Conductor-perceptor: El que con carnet de conducir adecuado conduce un vehículo de la empresa, realizando además la expedición de billetes, equipajes y encargos, así como su control, y la carga y descarga de equipajes y mercancías, debiendo formular las correspondientes liquidaciones, partes de trabajo y libros u hojas de ruta, realizando el repostado del vehículo y el control de seguridad del mismo. Al llegar a su destino realizará una somera limpieza interior del vehículo.

g) Conductor: El que con carnet de conducir adecuado conduce vehículos de la empresa, ocupándose de la carga y descarga de viajeros y mercancías, realizando el repostado del vehículo, el control de su seguridad, los partes de trabajo y libros u hojas de ruta.

#### IV. Taller:

a) Oficial de Almacén: El que además de las funciones de Oficial 1ª Administrativo controla, recibe y expende los materiales y repuestos en el almacén, realizando los partes o formularios correspondientes.

b) Jefe de Taller: El que con responsabilidad e iniciativas propias y los conocimientos mecánicos adecuados ordena las reparaciones y revisiones de los vehículos, controlando y verificando los trabajos realizados, siguiendo las instrucciones del Jefe de Mantenimiento.

c) Jefe de Mantenimiento: El que con iniciativa y responsabilidad propias, siguiendo las órdenes directas de la dirección, controla el trabajo efectuado en los talleres, las disponibilidades del almacén; controla, vigila y ordena las revisiones de los vehículos; la reparación de los mismos, así como la subsanación de averías y desperfectos en maquinarias, edificios y similares.

d) Jefe de Equipo: El que con conocimientos mecánicos, eléctricos o similares sobresalientes realiza reparaciones directamente, dirigiendo, vigilando y controlando a oficiales de taller.

e) Oficial de taller: El que con dominio de su oficio y capacidad adecuada para interpretar planos, realiza correctamente las reparaciones que sean precisas con economía de tiempo y de material.

f) Mozo/lavacoches/engrasador: Es el que realiza las funciones de limpieza de vehículos y locales, carga y descarga de encargos, equipajes y mercancías, engrase de vehículos, maquinas y utensilios con responsabilidad y eficacia.

#### V. Aparcamientos y estaciones:

a) Controlador: Es el que controla la entrada y salida de vehículos en los

aparcamientos, percibiendo las tarifas correspondientes, entregando los justificantes oportunos y realizando las liquidaciones y partes que se le ordenen. También puede efectuar el control de entradas y salidas de autocares, vehículos y viajeros en las estaciones de autobuses.

b) Telefonista-Información: El que en estaciones o aparcamientos facilita información de los servicios que se ofrecen en tales instalaciones, así como de los servicios regulares de viajeros que tienen entrada o salida en las mismas, atendiendo los teléfonos y llamadas que se efectúen a través de los mismos.

c) Guarda de noche: El que efectúa funciones de vigilancia, así como el control de entradas y salidas de vehículos y/o personas en estaciones de autobuses y aparcamientos de vehículos. Todo ello durante horas nocturnas.

## **Capítulo IV. Organización del Trabajo**

### **Artículo 8.**

La organización práctica del trabajo es competencia exclusiva de la Dirección de la empresa, con sujeción a las disposiciones legales en vigor.

Corresponderá a la Dirección de la empresa la creación y supresión de líneas y servicios, determinación de trayectos, fijación de tiempos, asignación de vehículos, movilidad y distribución del personal en la forma legal o reglamentariamente prevista, así como la aplicación de las medidas disciplinarias oportunas.

Los representantes de los trabajadores del centro o centros afectados serán informados y oídos previamente en la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, así como en la fijación de tiempos de recorrido.

### **Artículo 9. Tiempos Efectivos y de Presencia**

Se considerará Tiempo de Trabajo Efectivo, para el personal de conducción y auxiliares en ruta, aquél en que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos; el tiempo invertido en la carga y descarga de equipajes; el tiempo que invierta en reparar averías en ruta cuando la reparación la efectúe el propio conductor; el tiempo pactado para un trayecto que se efectúe de viajero, siempre que se le ordene por un superior realizarlo en tales circunstancias.

Se considerará Tiempo de Presencia, para el personal de conducción y auxiliares en ruta, aquél en que el trabajador se encuentre a disposición del empresario, sin



realizar actividad conceptuada de trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías y comidas en ruta; el tiempo que se invierta en efectuar la somera limpieza interior del vehículo por los conductores perceptores; así como el tiempo que en el artículo siguiente, apartado E)-Control de billetes, se permanece en el vehículo para expender y controlar o picar billetes de viajeros.

Se entenderá que los conductores se hallan en tiempo de presencia a disposición del empresario siempre que entre la finalización oficial de un trayecto y el inicio oficial del siguiente (excluido el tiempo que se conceda para comer o cenar según dispone el art. 18 de este texto) medie un tiempo igual o inferior a sesenta y cinco minutos entre trayectos superiores a 40 km o sesenta minutos entre trayectos inferiores a 40 km, o bien cuando excediendo de tales períodos de tiempo un superior les ordene tal circunstancia. Durante este tiempo de presencia el personal de conducción realizará la somera limpieza interior del vehículo, así como la expedición y control de billetes prevista en el apartado E) del artículo siguiente.

Al conductor que realice un servicio discrecional (excursión) se le computará por mitad el tiempo de presencia que efectúe durante dicho servicio discrecional. A estos únicos efectos, y mientras realiza el servicio discrecional, se considerará que se halla en tiempo de presencia durante aquellos tiempos que:

- a) No se consideren tiempo de trabajo efectivo.
- b) No sean tiempos de comidas, cenas o desayunos.
- c) No sean tiempo de descanso entre jornadas.
- d) No sean tiempo de descanso obligatorio para no conducir de manera ininterrumpida más de cuatro horas y media según el R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre.

## **Capítulo V. Condiciones Económicas**

### **Artículo 10. Retribuciones**

Las condiciones económicas que regirán durante la vigencia del presente Convenio serán las que se detallan a continuación, con la advertencia de que los productores contratados para jornada laboral inferior a la normal recibirán la parte proporcional que les corresponda:

A) Sueldo o salario base: El sueldo o salario base de cada categoría será el que figura en la tabla salarial anexa a este Convenio.

B) Aumentos por antigüedad: El personal de plantilla fijo en la empresa el día 1.º





de mayo de 1995 percibirá aumentos por años de servicio, consistentes en dos bienios del 5% cada uno de ellos, un trienio del 5% y seis quinquenios del 5% cada uno de ellos, calculados en todos los casos sobre los sueldos o salarios base vigentes. El resto de personal no percibirá cantidad alguna por antigüedad.

C) Asignación de puesto de trabajo: La Asignación de puesto de trabajo consistirá en una cantidad global mensual, fijándose su importe para cada categoría profesional en la tabla salarial anexa.

El importe de la asignación de puesto de trabajo ha sido estudiado como promedio de devengo por jornada de trabajo.

Por tanto, de su cuantía mensual se deducirá la parte proporcional que corresponda a la jornada laboral en que el trabajador no asista al trabajo ni preste servicio. No obstante, como únicas excepciones, no se deducirá parte proporcional alguna de la asignación de puesto de trabajo, a los representantes del personal que en horas laborables se vean obligados a ausentarse de su centro de trabajo para asistir a las reuniones legales, debidamente convocadas y, con carácter general, a todos los trabajadores durante su período de vacaciones y en las situaciones de licencias retribuidas.

La asignación de puesto de trabajo es una cantidad global en la que se hallan incluidas:

- a) Las compensaciones que pudieren exigirse por transporte, cobranza, quebranto de moneda, correo, preparación de billeteaje y liquidación de recaudación.
- b) Un suplemento por realizar la doble función de cobrador y conductor, es decir, por Conductor-Perceptor, cuando ejerce simultáneamente ambas funciones.
- c) Compensación por toma y deja del servicio, cuando proceda.
- d) Un máximo de seis horas de presencia en cómputo semanal de jornada o bien doce horas de presencia en cómputo bisemanal de jornada, en aquellas líneas y servicios en las que proceda el abono de este concepto, cuando concurren determinadas circunstancias con arreglo a lo dispuesto en este convenio y en el Real Decreto 1561/95.
- e) El tiempo que invierta el conductor en el repostado del vehículo y una gratificación a los conductores de transportes de mercancías por limpieza de camiones, cubas y semirremolques.
- f) Al objeto de evitar dudas e interpretaciones erróneas, se considera necesario puntualizar que la Asignación de Puesto de Trabajo de productores en aquellas líneas o servicios en los que pueden producirse el devengo de horas de presencia, de toma y deja del servicio, o de todos los conceptos a la vez, así como el



suplemento por desarrollar la función de conductor-perceptor, la Asignación ha sido estudiada y calculada incluyendo en su importe dichos conceptos en cómputo anual ponderado, por lo que cualquier cuestión que pudiere suscitarse al respecto, deberá ser sustanciada y resuelta, previo un cómputo anual comparativo entre las sumas de las cantidades percibidas por asignación de puesto de trabajo en doce meses consecutivos, y el importe de las horas de presencia, compensación por toma y deje del servicio y suplemento de conductor perceptor que en el mismo período hubiese acreditado el trabajador, con arreglo a la legislación vigente.

A los propios efectos se hace constar que el haber ordenado en forma de cantidad única la Asignación de puesto de trabajo, agrupando en una sola cifra todos los conceptos y devengos mencionados en los párrafos anteriores, lo ha sido con el deseo de proporcionar una mayor simplificación del recibo de salarios, bien entendido que tal agrupación de conceptos y devengos en ningún caso podrá desvirtuar el carácter y naturaleza de cada uno de ellos, y toda vez que los mismos se hallan incluidos y comprendidos en el importe de la Asignación de Puesto de Trabajo, el pago de esta Asignación surtirá plenos efectos liberatorios, en cuanto a todos y cada uno de los repetidos conceptos y devengos.

A los productores que no devenguen los anteriores conceptos y devengos, se entiende que la asignación de puesto de trabajo es una gratificación de la empresa para compensar posibles desajustes remuneratorios.

D) Gratificaciones Extraordinarias: Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y Verano se abonarán, respectivamente, los días 21 de diciembre y 16 de julio, en cuantía de 450 E con 74 céntimos cada una de ellas.

Las gratificaciones extraordinarias de Participación en beneficios y Otoño se abonarán, respectivamente, el día 14 de marzo y conjuntamente con la remuneración correspondiente al mes de septiembre, en cuantía de 450 E con 74 céntimos cada una de ellas.

Las citadas gratificaciones se abonarán a cada productor, sea cual fuere su remuneración, antigüedad en la empresa, categoría profesional y modalidad de su trabajo. Únicamente se exceptúa el personal que hubiere faltado al trabajo injustificadamente, el personal en situación de excedencia y el que hubiere permanecido un mínimo de doce meses en I.T.

E) Control de billetes e Incentivo a los conductores-perceptores:

Los conductores-perceptores de vehículos de viajeros, antes de la salida de cada servicio que vayan a efectuar, asumen la obligación de permanecer en el vehículo con la antelación de 15 minutos (o el tiempo inferior que exista entre servicio y servicio), a fin de expender y controlar o picar billetes a los viajeros.

El incumplimiento de tal obligación de permanencia en el vehículo conllevará la pérdida del abono del tiempo de presencia correspondiente a todos los efectos, sin perjuicio de la consiguiente sanción disciplinaria.

No obstante lo anterior, con el fin de incentivar a los conductores perceptores la expedición de billetes, con máquina expendedora o sin ella, se abonará un incentivo que consistirá en percibir el conductor perceptor, el día que expenda billetes, las siguientes cantidades:

- Por los primeros 20 billetes expendidos no percibirá nada.
- De 21 a 40 billetes, percibirá 7 céntimos de euro por billete.
- De 41 a 60 billetes, percibirá 6 céntimos de euro por billete.
- De 61 a 70 billetes, percibirá 4 céntimos de euro por billete.
- Por cada diez billetes expendidos que excedan de 70 al día percibirá dos céntimos de euro por cada grupo de diez billetes.

El número de billetes expendidos al día, expuestos en la escala anterior, será la media de billetes diarios expendidos durante el mes natural de que se trate.

F) Plus de Convenio: Todas las categorías profesionales percibirán 59 E con 45 céntimos mensuales en concepto de Plus de Convenio.

G) Plus de asistencia: Por cada día de asistencia al trabajo, y en función de la categoría profesional que se ostente, se percibirá la cantidad monetaria que en la tabla salarial anexa se especifica.

### **Artículo 11. Precio de Horas de Presencia**

Las horas de presencia semanales o bisemanales que corresponda abonar por exceder de las pactadas en el subapartado d) del apartado C) del artículo anterior, se abonarán a razón de 4E con 65 céntimos cada una, una vez completada la jornada ordinaria de trabajo efectivo (40 horas en cómputo semanal y 80 horas en cómputo bisemanal).

### **Artículo 12. Plus de Nocturnidad**

El personal que trabaje entre las 22 horas de un día y las 6 horas del día siguiente percibirá un suplemento de trabajo nocturno, equivalente al 25% de salario base más antigüedad (o del 30%, si se trata de conductores de servicios discrecionales o conductores-perceptores), percibiendo la parte proporcional correspondiente a las horas nocturnas trabajadas si no efectuare trabajo durante todo el período comprendido entre las 22 h y las 6 h.

Este Plus podrá ser compensado con tiempo de descanso, previo acuerdo entre empresa y trabajador afectado.

### **Artículo 13. Dietas**

Dieta es una retribución de carácter irregular que devengará el productor cuando por orden de la empresa el trabajador tenga que ir a población o lugar distinto de aquél en que habitualmente presta sus servicios o donde radica el centro de trabajo, para efectuar tareas o realizar funciones que le son propias y de modo tal que el productor no pueda realizar sus comidas principales ni pernoctar en su domicilio o residencia ordinaria diariamente, cuya situación mientras dura le da derecho a percibir de la empresa las dietas o compensaciones económicas que están establecidas.

En todo caso, los conductores que finalicen los servicios diarios encomendados, regresando a su población a partir de las veintitrés horas, tendrán derecho a percibir la parte de dieta correspondiente a la cena.

El importe de la dieta completa será igual para todas las categorías profesionales, y se pacta en las siguientes cuantías:

a) A todos los servicios regulares y talleres: El importe será de 21 E con 80 céntimos, distribuidos en 7 E con 63 céntimos para el almuerzo, otros 7 E con 63 céntimos para la cena y 6 E con 54 céntimos para alojamiento y desayuno.

b) Servicios discrecionales provinciales y comarcales: El importe será de 28 E con 65 céntimos distribuidos en 10 E con 3 céntimos para el almuerzo, otros 10 E con 3 céntimos para la cena y 8 E con 59 céntimos para alojamiento y desayuno.

c) Servicios discrecionales nacionales y paso a Portugal:

El importe será de 31 € con 95 céntimos, distribuidos en 11 € con 18 céntimos para el almuerzo, otros 11 € con 18 céntimos para la cena y 9 € con 59 céntimos para alojamiento y desayuno.

d) Servicios discrecionales internacionales (excepto Portugal):

El importe será de 58 € con 80 céntimos, distribuidos en 20 € con 58 céntimos para el almuerzo, otros 20 € con 58 céntimos para la cena y 17 € con 64 céntimos para alojamiento y desayuno.

### **Artículo 14. Pago de Haberes**

El pago de haberes o sueldos y salarios será mensual, dentro de los ocho primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo, y tal pago se efectuará bien a través del Banco que designe la empresa, bien por medio de cheques



bancarios.

El modelo de recibo de salarios será el que viene utilizando la empresa y que se adjunte como Anexo III al Convenio de empresa del año 1995 o bien el modelo oficialmente aprobado con carácter general.

## Capítulo V. Descansos y Festivos

### Artículo 15.

Los trabajadores a los que afecta este Convenio Colectivo tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo, a excepción del personal exceptuado que luego se dirá, quienes tendrán su descanso semanal dentro de los 7 días de la semana.

Sin perjuicio de lo anterior, el personal de movimiento disfrutará su descanso semanal computado cada dos semanas:

Una semana descansará un solo día y a la siguiente dos días, o a la inversa. El personal de taller y el personal de oficinas generales en Huelva tendrá su descanso semanal en la forma que se determina en el artículo siguiente, al hablar de la jornada laboral.

Tendrán la consideración de días festivos, a efectos laborales, además de todos los domingos del año, las declaradas festividades nacionales, autonómicas y locales, publicadas en los Boletines Oficiales correspondientes.

Quedan exceptuados del descanso semanal en domingo y tarde del sábado o mañana del lunes, así como del descanso en días de fiesta, los productores afectos a los siguientes servicios:

- Personal de movimiento.
- Personal de talleres necesario.
- Personal de guardería.
- Cualquier otro relacionado con las actividades anteriores que por índole de su función sea necesario.

Las anteriores excepciones se entenderán siempre hechas con la máxima restricción que permitan las necesidades del servicio.

Los trabajadores exceptuados que hayan de trabajar en domingo, día de fiesta, o descanso semanal, gozarán del descanso compensatorio dentro de los siete días siguientes, comenzando a contar por el mismo domingo, día festivo o día de





descanso semanal, y si en algún caso, imputable a la empresa, no pudieren disfrutar del día festivo o de descanso pendiente, el trabajador podrá optar por descansar otro día que acuerde con la empresa, o por percibir, además del salario base y antigüedad pertenecientes a ese día, el importe dinerario correspondiente a las horas efectivamente trabajadas, con un mínimo de ocho.

Estos supuestos deberán darse con la máxima restricción que permitan las necesidades del servicio.

La empresa procurará, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, conceder al personal de movimiento dos días de descanso semanal coincidentes con domingos, dentro de cada mes natural, a excepción de la temporada veraniega, comprometiéndose la empresa a que dicho personal disfrute como mínimo de un día de descanso semanal coincidente con domingo, durante seis meses al año.

### **Artículo 16.**

Al personal de movimiento que le coincida su descanso semanal con un día festivo (de las 14 festividades anuales), siempre que no se de la circunstancia de que tal día coincida también con el día de la semana (lunes a domingo inclusive) en que viniere disfrutando de su descanso semanal al menos en los sesenta días anteriores, la empresa esta obligada a concederle el día compensatorio de descanso dentro de los siete días siguientes a contar del mismo día festivo, y si en algún caso no lo disfrutase, el trabajador podrá optar por descansar otro día que acuerde con la empresa o por percibir la retribución de las horas trabajadas en tal día al precio de 7 E con 80 céntimos cada hora festiva trabajada.

## **Capítulo VI. Jornada de Trabajo**

### **Artículo 17.**

La jornada laboral para el personal al que afecta este convenio será de 1.826 horas anuales de trabajo efectivo; así pues, el descanso que se conceda para bocadillo, en su caso, no tendrá consideración de jornada de trabajo.

A partir del año 2003 la jornada laboral para el personal al que afecta este convenio será de 1.802 horas anuales de trabajo efectivo y el descanso que se conceda para bocadillo, en su caso, no tendrá consideración de jornada de trabajo.

La reducción de jornada acordada a partir del año 2003 no implicará modificación de la distribución de la jornada en cómputo semanal de 40 horas o bisemanal de 80 horas de trabajo efectivo, toda vez que a partir del indicado año 2003 la diferencia de 24 horas anuales respecto al año 2002 se concederá a cada productor en días de descanso, de vacaciones, de días "puente" o similares, sin necesidad de que se concedan en días seguidos o acumulados, previo acuerdo

entre empresa y trabajador afectado.

No obstante lo anterior, si durante la vigencia de este convenio por imperativo legal o por acuerdo nacional entre CEOE y los sindicatos nacionales de UGT y CC.OO. se redujere la jornada laboral anual para el sector de transporte de viajeros por carretera a horas inferiores a las pactadas, tal reducción será de aplicación en este Convenio. Respecto a jornada se ha de concretar:

A) Para el personal de garaje, taller, oficinas y demás productores que prestan sus servicios en un centro de trabajo fijo, debe entenderse que la jornada de trabajo se inicia en el momento que para empezar conste en el cuadro horario correspondiente y que la jornada concluye al término de dicho horario, estando obligados a desempeñar sus respectivas funciones sin más interrupciones que las precisas para atender sus necesidades fisiológicas, con la salvedad dicha del descanso para bocadillo, no estando permitido dentro del horario de trabajo realizar cambio de indumentaria ni preparativos de aseo.

B) El personal de oficinas generales en Huelva, sin perjuicio de lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo, tendrá la siguiente distribución de jornada de trabajo en el año 2002:

Verano (Desde el día 3 de junio hasta el día 9 de septiembre, ambos inclusive):

- De lunes a viernes (ambos inclusive): De 8 horas a 15 horas y 15 minutos, con un descanso de 15 minutos para bocadillo, que no será considerado de trabajo.

- Sábados, domingos y festivos: Descanso. Resto del año:

- De lunes a jueves (ambos inclusive): De 8,30 horas a 14 horas y de 15,30 horas a 19 horas.

- Viernes: De 8 horas a 15 h y 15 minutos, con un descanso de 15 minutos para bocadillo, que no será considerado de trabajo.

- Sábados, domingos y festivos: Descanso.

En el año 2002 se considerarán días no laborables los días puentes siguientes: 1 de marzo y 16 de agosto, así como las tardes de los días 24 y 31 de diciembre.

La distribución de la jornada del personal de oficinas generales en Huelva que ha de regir en los años 2003 y siguientes se pactará entre el representante sindical del personal de dichas oficinas y la dirección de la empresa, en forma análoga a la anteriormente expuesta para el año 2002, teniendo en cuenta los días puentes a efectuar en cada año y los días de jornada intensiva en la temporada estival y viernes de todo el año.

C) El personal de taller y almacén tendrá la siguiente distribución de jornada de trabajo:

- De lunes a viernes inclusive de todo el año: De 9 horas a 14 horas, y de 14 horas y 45 minutos a 18 horas.

Realizándose la jornada con la distribución que ha quedado expuesta, se concederán y considerarán como días festivos tres días anuales intercalados entre días festivos (los conocidos como "puentes"), que se elegirán entre empresa y representante sindical de los trabajadores de taller, así como la tarde de los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

En el supuesto de que alguno de tales días de "puente" coincida con el período vacacional de un productor de taller y almacén, se incrementará este período vacacional en el número de días de "puente" coincidentes.

Descansos: Sábados, domingos y festivos; si bien los sábados o días en que se considere festivo por "puente" podrá no descansar un máximo de seis productores, que designará el Jefe de taller antes de las 18 horas del día laborable anterior al sábado o día de "puente", en función de las necesidades que prevea. El personal que trabaje en sábado o día de "puente" tendrá el descanso compensatorio el lunes siguiente.

D) Al personal de Movimiento se distribuirá la jornada en 40 horas de trabajo efectivo semanales u 80 horas efectivas bisemanales, según que el cómputo sea semanal o bisemanal.

Entre jornada y jornada el personal de movimiento disfrutará del descanso mínimo ininterrumpido que la legislación vigente determine, pudiéndose computar el descanso en períodos de hasta cuatro semanas.

En el supuesto de que en una semana, de lunes a sábado, existiese algún día festivo (de los 14 legales anuales), al efectuarse el cómputo de jornada semanal o bisemanal, tal jornada se reducirá en 6,27 horas centesimales por cada uno de los citados días festivos.

### **Artículo 18. Horario de Comida**

El personal de movimiento que tenga un horario fijo de realización de servicios, ya sea de carácter mensual, quincenal o semanal o superior al diario, dispondrá como mínimo de hora y media diarias de descanso para efectuar la comida, y el que realice servicios de carácter diario dispondrá al menos de dos horas de descanso para el mismo menester.

Dicho tiempo de descanso se entiende que estará comprendido entre la llegada del servicio y la salida oficial del siguiente que a cada cual se le encomiende.



El período de tiempo para efectuar la comida del mediodía estará comprendido entre las once horas treinta minutos y las dieciséis horas treinta minutos, con las observaciones siguientes:

a) Dado que el tiempo para efectuar la comida estará comprendido entre las 11,30 horas y las 16,30 horas, la empresa no podrá conceder tiempo para efectuar la comida después de las catorce horas treinta minutos (cuando se deban conceder dos horas para comer) o bien de las quince horas (cuando se deban conceder una hora y treinta minutos para comer).

b) Solamente se podrá conceder el tiempo de comida antes de las once horas y treinta minutos a aquellos productores que deban efectuar servicios con salidas oficiales comprendidas entre las doce horas treinta minutos y las trece horas treinta minutos.

La empresa concederá una compensación dineraria de seis euros al productor que no disfrute del período de tiempo para efectuar la comida del mediodía (hora y media o bien dos horas, según los casos) que se ha pactado anteriormente, siempre que al tiempo concedido para comer le falten más de cinco minutos para completar el periodo de descanso pactado para efectuar la comida del mediodía.

## **Capítulo VII. Horas Extraordinarias**

### **Artículo 19. Horas Extraordinarias**

El trabajo en horas extraordinarias será acordado por la empresa, correspondiendo la aceptación de las mismas al personal.

No obstante, el personal de movimiento se obliga a la prestación máxima de dos horas extraordinarias semanales en caso de necesidad organizativa de la empresa y siempre que en la semana anterior no haya superado las 40 horas de trabajo efectivo.

Será también obligatoria la ejecución de trabajo en horas extraordinarias cuando se trate de atender necesidades urgentes o inaplazables, siempre que no implique vulneración a la legislación vigente.

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de 40 horas semanales o de 9 diarias de trabajo efectivo en cómputo semanal de jornada, y de 80 horas bisemanales o de 9 diarias de trabajo efectivo en cómputo bisemanal de jornada.

Dada la naturaleza del trabajo que se realiza en esta empresa, las horas extraordinarias que se efectúen podrán tener carácter de estructurales, si así lo autorizare la legislación vigente en cada momento.

### **Artículo 20. Retribución de Horas Extraordinarias**



Las horas extraordinarias realizadas se abonarán o compensarán en tiempo de descanso a voluntad del trabajador, a excepción de que en un mismo centro de trabajo más de un diez por ciento de productores optare por la misma elección, en cuyo caso habrá de producirse pacto entre empresa y trabajadores afectados.

Las partes contratantes, para evitar enojosas diferencias en las retribuciones de las horas extraordinarias y simplificar los cálculos de nóminas, convienen expresamente en fijar para todo el personal afectado por este convenio el módulo de cálculo del precio de cada hora extraordinaria, llegándose al acuerdo de que el precio de cada hora extraordinaria durante la vigencia de este convenio será de 6 E con 85 céntimos en el año 2002, para todas las categorías profesionales, sin tener que incrementarse el citado precio por la "antigüedad" en la empresa del productor ni por algún otro concepto.

## **Capítulo VIII. Vacaciones y Licencias Retribuidas**

### **Artículo 21. Vacaciones**

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de 30 días de vacaciones anuales, entendiéndose estos días como naturales y retribuidos en función del salario base, asignación de puesto de trabajo, plus de convenio y antigüedad.

Previo acuerdo entre empresa y trabajador afectado, se podrá compensar con días de vacaciones la totalidad de descansos compensatorios, por descansos entre jornadas y/o por descansos semanales no disfrutados, en las condiciones que regula el Real Decreto 1561/1995.

### **Artículo 22. Licencias Retribuidas**

Todos los productores a que afecta este convenio tendrán derecho a disfrutar licencias con sueldos, previo aviso y justificación, en los casos y extensión que a continuación se señalan:

- Por matrimonio: 15 días naturales.
- Por alumbramiento de esposa, por muerte y por enfermedad que requiera hospitalizasen del cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos, hermanos y familiares políticos del mismo grado: 3 días naturales, que se aumentarán en un día más cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.
- Por muerte de tíos carnales: 1 día natural.
- Por necesidad de atender personalmente un deber inexcusable de carácter público o asuntos propios que no admitan demora: El tiempo indispensable.

- Por boda de hijos, hermanos o padres: 1 día natural.
- Por exámenes: El tiempo indispensable para tomar parte en las respectivas convocatorias, debiendo justificarse por parte del personal el haber tomado parte en las respectivas pruebas.

## Capítulo IX. Protección al Empleo

### Artículo 23. Retirada del Permiso de Conducir

Los productores que como consecuencia de hecho relacionado con su actuación profesional en la empresa, o con motivo de circular conduciendo el turismo de su propiedad, se vieren privados de su permiso de conducir, esta sola circunstancia no determinará su despido por causa de ineptitud, siempre que la privación del permiso de conducir sea la primera vez que se produzca conduciendo el turismo particular (se exceptúa el conocido accidente laboral "in itinere"), o bien sea la segunda vez, en cinco años naturales consecutivos, conduciendo vehículos de la empresa o particular "in itinere", y no exceda por tiempo de 24 meses, para los conductores que lleven más de tres años al servicio de la empresa, y de 6 meses para los conductores con antigüedad inferior a tres años en la empresa.

En estos casos, durante el período de suspensión del permiso de conducir, el interesado disfrutará su período vacacional anual, si aún no lo hubiere disfrutado, o bien será acoplado por la empresa a otro puesto de trabajo, preferentemente a talleres o cobranza, y la retribución que percibirá será el sueldo base y antigüedad que le corresponda, más el plus de convenio y la asignación de puesto de trabajo fijada al conductor en la tabla salarial anexa.

Quedan exceptuados de los beneficios recogidos en los párrafos anteriores los productores, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, que se vieren privados de su permiso de conducir por hecho relacionado con la comisión de falta laboral muy grave, por ejemplo: haber ingerido bebidas alcohólicas.

### Artículo 24. Contratos de Trabajo de Duración Determinada

Dado que la empresa puede celebrar contratos de los permitidos en el art. 15.1.1

a) del Estatuto de los Trabajadores, para realización de obra o servicio determinado, a continuación se identifican los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza:

- Para conducir vehículos de viajeros que realicen transporte escolar, de estudiantes o de productores.
- Para conducir camiones que se dediquen a la distribución de productos



petrolíferos.

- Para conducir vehículos de viajeros que realicen servicios discrecionales.
- Para conducir vehículos de viajeros que realicen servicios regulares de corta distancia (inferiores a 50 km).

En el contrato que se formalice se hará constar que el trabajador contratado podrá completar de forma excepcional la jornada laboral con la ejecución subsidiaria de otras tareas de su mismo cometido, aunque no figuren entre las obras y servicios previstos anteriormente.

En el supuesto de que se contrate la realización de más de una de las tareas descritas anteriormente, la duración del contrato no será superior a tres años, salvo concesión administrativa de mayor duración.

## **Capítulo X. Mejoras de Carácter Social**

### **Artículo 25. Premio de Jubilación**

La empresa gratificará con 18 € con 19 céntimos por cada año de servicio a todo el personal que obtenga la jubilación habiendo estado al servicio de la misma un mínimo de 10 años ininterrumpidos. Esta gratificación se dará a todo empleado, cualquiera que sea su categoría, que se jubile al cumplir la edad de 65 años o inferior y perderá el derecho a percibirla si, cumplidos los 65 años, permaneciere al servicio de la empresa durante dos meses más.

### **Artículo. 26. Ayuda Económica por Matrimonio**

Los productores que estando en servicio activo contrajeran matrimonio, percibirán de la empresa, previa la presentación del Libro de Familia, una cantidad a tanto alzado de 47 € con 42 céntimos por tal concepto.

### **Artículo 27. Ayuda Económica por Natalidad**

Los productores que vieren incrementada su situación familiar por el nacimiento de hijos percibirán de la empresa una cantidad a tanto alzado de 23 € con 61 céntimos por cada hijo, previa la presentación del Libro de Familia.

### **Artículo 28. Ayudas Económicas por Enfermedad y Accidente de Trabajo**

A) Cuando algún productor se halle en Incapacidad Temporal, tal como se halla regulada en la legislación de Seguridad Social, la empresa abonará al productor enfermo, en concepto de mejora voluntaria de la Seguridad Social, el importe dinerario necesario hasta alcanzar la mitad de la diferencia entre la cantidad que reciba por indemnización legal por situación de Incapacidad Temporal y el sueldo base más antigüedad más asignación de puesto de trabajo que le corresponda,



cuando la suma de estos conceptos sea una cantidad superior a la indemnización legal, como es obvio.

Esta ayuda económica por enfermedad se otorgará a partir de los 30 días de la baja y durante un período máximo de 11 meses, prorrogables por otros 6 meses más.

Cuando el trabajador quede hospitalizado, y mientras permanezca en baja a causa de la enfermedad por la que fue hospitalizado, la empresa abonará a tal productor, en concepto de mejora voluntaria de la Seguridad Social, el importe dinerario necesario hasta alcanzar la diferencia entre la indemnización legal que perciba de la Seguridad Social y el sueldo base, antigüedad, plus de convenio y asignación de puesto de trabajo que perciba el productor hospitalizado, cuando la suma de estos conceptos sea una cantidad superior a la indemnización legal, como es obvio. Tal ayuda económica se otorgará desde el día de la hospitalización y por un período que, sumado al que hubiese percibido en virtud de lo dispuesto en los párrafos anteriores, en su caso, no supere los doce meses.

B) Cuando algún productor sea dado de baja en el trabajo, a consecuencia de accidente laboral acaecido en el centro de trabajo (se exceptúan las llamadas "recaídas"), sea o no hospitalizado, la empresa abonará al productor accidentado en concepto de mejora voluntaria de la Seguridad Social el importe dinerario necesario hasta alcanzar la diferencia entre la indemnización legal que perciba de la Seguridad Social y el sueldo base, antigüedad, plus de convenio y asignación de puesto de trabajo que perciba el trabajador accidentado, cuando la suma de estos conceptos sea superior a la indemnización legal, como es obvio.

Esta ayuda económica por accidente de trabajo se otorgará a partir del accidente, y durante un período máximo de doce meses, prorrogables por seis meses más.

C) Para el cobro de las ayudas que se conceden en los párrafos anteriores, se exigirá que el productor haya avisado a la empresa la imposibilidad de prestar servicios con la máxima antelación posible, dentro de las circunstancias del caso, que estimará la dirección, para que pueda ser sustituido en su servicio, y que cumpla los demás deberes o requisitos que le exige la legislación vigente.

D) Si se comprobare que la dolencia ha sido simulada o que, aun siendo cierta, se ha prolongado maliciosamente el tiempo de la "baja", o que durante la misma el productor ha realizado cualquier actividad por cuenta propia o ajena, la empresa exigirá el reintegro de la totalidad de la ayuda por enfermedad o accidente percibida y además perderá definitivamente el derecho a cobrar cualquiera de las ayudas estipuladas en el presente artículo. Todo ello sin perjuicio de la sanción laboral que proceda. En el supuesto de que estando un productor de baja trabajase con Ánimo de lucro por cuenta propia o ajena, la sanción que se impondrá será de despido.

## Artículo 29. Ayuda por Fallecimiento

La empresa quedará obligada a concertar por su cuenta un seguro de grupo, con la entidad aseguradora que desee, a fin de asegurar a todo el personal a que afecta este convenio la cantidad de 1.803 € con 4 céntimos, en los supuestos que luego se dirán, con sometimiento a la Ley de Contrato de Seguro 50/80, de 8 de octubre (BOE del 17).

Los supuestos en que percibirán estas cantidades son los siguientes:

a) En caso de fallecimiento antes de la edad voluntaria o mínima de jubilación. Se exceptúa la muerte producida por suicidio y el supuesto de que el fallecimiento del asegurado o el accidente que origine su muerte sea causado por su único beneficiario.

b) En caso de invalidez absoluta y permanente provocada por accidente o enfermedad, originados independientemente de la voluntad del asegurado, determinante de la total ineptitud de éste para el mantenimiento permanente de cualquier relación laboral o actividad profesional, antes de haber cumplido la edad voluntaria o mínima de jubilación, quedando anulada la póliza de seguro para el interesado.

c) En caso de que el fallecimiento del asegurado sea por consecuencia de un accidente, los beneficiarios percibirán el doble de la cantidad asegurada.

No obstante, quedarán excluidos los siguientes riesgos:

1. Los siniestros causados voluntariamente por el asegurado.
2. Los accidentes o enfermedades que sobrevengan por embriaguez o uso de estupefacientes no prescritos médicamente.
3. Las consecuencias de un acto de imprudencia temeraria o negligencia grave del asegurado, declarado así judicialmente, así como los derivados de la participación de éste en actos delictivos, duelos o riñas, siempre que en este último caso no hubiere actuado en legítima defensa o en tentativa de salvamento de personas o bienes.
4. Las consecuencias de guerras u operaciones de carácter similar o derivadas de hechos de carácter político o social.
5. Los accidentes causados por temblor de tierra, erupción volcánica, inundación y otros fenómenos sísmicos o meteorológicos de carácter extraordinario.
6. Las consecuencias de la reacción o radiación nuclear o contaminación radiactiva.



Para obtener la indemnización que corresponda, el interesado o sus beneficiarios vendrán obligados a aportar la documentación que exigiere la Compañía de Seguros.

### **Artículo 30. Fondo Social**

La empresa constituye un fondo social de 9.770 euros a fin de que sus productores, en caso de necesidad acreditada, puedan solicitar préstamos sin interés, reintegrables por décimas partes, durante los diez meses siguientes a su concesión, por descuento en el recibo salarial.

La cantidad máxima que se podrá conceder cada mes será de 751 euros, en uno o varios préstamos, por lo que ningún préstamo podrá exceder de la citada cantidad.

Las solicitudes de préstamos, con las alegaciones y pruebas oportunas, se dirigirán a la dirección de la empresa, quien, oídos los representantes del personal del centro respectivo, las autorizará o denegará, sin que contra esta resolución quepa recurso o reclamación alguna.

### **Artículo 31. Plus de Transporte al Personal de Peguerillas**

La empresa autoriza al personal del centro de trabajo de Peguerillas (talleres) para trasladarse de Huelva a dicho centro de trabajo, o a la inversa, en el vehículo que determine el Jefe de Servicio o el Jefe de taller (según los casos) y que deba trasladarse al taller para reparación o revisión, o regresar del mismo una vez reparado o revisado, coincidiendo con las horas de entrada o de salida del centro de trabajo indicado.

Por el Jefe de servicio o Jefe de taller se procurará, siempre que lo permitan las necesidades de los distintos servicios de la empresa, hacer coincidir el traslado del vehículo al taller o su regreso con las horas de entrada o salida del centro de trabajo de Peguerillas (talleres). No obstante, y para paliar en parte los gastos de desplazamiento, la empresa abonará a cada productor con categoría de Jefe de Equipo, Oficial de primera, Oficial de segunda, Oficial de tercera, Mozo-Especialista, Engrasador y personal de Almacén del centro de trabajo de Peguerillas la cantidad de 1 E con 38 céntimos por cada día que asistan al trabajo en dicho centro, en concepto de plus de transporte.

### **Artículo 32. Uniformidad**

El personal de movimiento, afecto a los servicios de viajeros, tendrá derecho a las siguientes prendas de uniforme:

a) Los conductores-perceptores y conductores: Un uniforme de invierno cada dos temporadas (compuesto de dos pantalones, corbata y tres camisas); un uniforme



de verano cada dos temporadas (compuesto de dos pantalones y tres camisas); un chaleco sin mangas cada dos años; una cazadora de tela cada tres años.

b) Al personal de inspección se le facilitará una prenda de abrigo adecuada, con duración de tres temporadas.

c) A los mozos se les facilitará un uniforme cada temporada, compuesto de pantalón, sahariana y camisa.

d) Al personal de información, taquilleros, factores y administradores se les proveerá de la uniformidad adecuada que decida la dirección de la empresa de acuerdo con los interesados.

e) A los lavacoches se les facilitará dos monos y un par de botas de agua cada año.

Por otra parte, al personal de taller se les proveerá de dos monos y un par de calzado de seguridad cada año, y al engrasador se le facilitará además un par de botas cada año.

Todo el personal que disponga de la uniformidad adecuada y se halle de servicio tendrá la obligación de hallarse perfectamente uniformado.

La empresa hará los pedidos de ropa de uniformidad con la antelación mínima de seis meses a los días 15 de mayo de cada año (para el uniforme de verano) y 15 de septiembre de cada año (para el uniforme de invierno), con el fin de procurar que en tales fechas se pueda iniciar la distribución de la uniformidad.

## **Capítulo XI. Derechos Sindicales**

### **Artículo 33. Pago de cuotas Sindicales**

La empresa detraerá de la nómina o recibo de salarios mensuales de cada productor afiliado a una central sindical el importe de la cuota mensual que tal productor deba abonar a la central sindical respectiva, siempre que se cumplan los requisitos siguientes:

1. Que el productor interesado formule por escrito a la empresa su petición de que se le detraiga de su recibo salarial o nómina mensual la cantidad dineraria que, como cuota mensual, comunique a la empresa la central sindical que dicho productor designe.

Esta petición escrita del productor no será preciso que se renueve anualmente, ya que solamente podrá ser revocada por otra solicitud escrita, en la que claramente se exprese su deseo de revocación.

2. Que por las centrales sindicales interesadas se comunique por escrito a la





empresa la cuota mensual que hay que detraer a cada productor que lo solicite, el número de cuenta corriente y Banco donde desee se ingresen las cantidades retenidas por la empresa, o bien productor de la empresa al que faculten para hacerse cargo mensualmente de las cantidades dinerarias retenidas.

#### **Artículo 34.**

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de la empresa.

En cada centro de trabajo existirá un tablón de anuncios en el que los representantes de los trabajadores podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección de la empresa.

#### **Artículo 35.**

La empresa reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

Ser informado anualmente sobre el balance, cuenta de resultados y memoria de la empresa.

Ser informado con carácter previo a su ejecución sobre la reestructuración de la plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado de instalaciones empresariales y planes de formación profesional en la empresa.

Ser informado sobre la absorción o fusión de la empresa cuando ello suponga incidencias que afecten al volumen de empleo.

Ser informado sobre el modelo o modelos del contrato de trabajo que se utilicen habitualmente en la empresa.

Ser informado previamente sobre las sanciones por faltas muy graves y de los despidos a efectuar.

Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

#### **Artículo 36.**

Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, así como los delegados de personal están obligados a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias sobre las que la Dirección de la empresa señale expresamente el carácter reservado, y ello aun después de dejar de ser representante del





personal.

### **Artículo 37.**

Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal en centro de trabajo podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese (salvo que éste se produzca por revocación o dimisión) y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos el interesado y los representantes del centro de trabajo.

### **Artículo 38.**

Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal afiliados a una misma Central Sindical podrán acumular mensualmente el total del crédito de horas de que dispongan en conjunto en uno o varios miembros del Comité o Delegado de su centro de trabajo afiliados a su misma Central Sindical, previa aquiescencia de la empresa.

## **Capítulo XII. Régimen Disciplinario**

### **Artículo 39.**

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente convenio y demás normas y pactos individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

La dirección de la empresa tiene la facultad de reprimir las conductas laboralmente ilícitas de los trabajadores.

Las relaciones que en los artículos siguientes se consignan no tienen carácter limitativo, sino puramente enunciativo.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

### **Artículo 40. Son Faltas leves**

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos, siempre



que no afecte a los servicios regulares de transporte de viajeros por carretera, ya que si afectaren se considerará como leve una sola falta de puntualidad en el mes, calificándose la siguiente como grave.

2. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes, siempre que no afecte a los servicios regulares de transporte de viajeros por carretera. Si afectare, la falta será grave.

3. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

4. El abandono del trabajo dentro de la jornada por breve tiempo si no causare deficiencias en el servicio encomendado.

En caso contrario, se considerará grave.

5. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen la imagen de la empresa.

6. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

7. La no utilización de la uniformidad de la empresa.

8. El retraso de uno a dos días en la entrega de la liquidación diaria, después de las 48 horas concedidas para liquidar.

#### **Artículo 41. Son Faltas Graves**

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos, siempre que no afecte a los servicios regulares de transporte de viajeros por carretera, ya que si afectare se considerará como grave una sola falta de impuntualidad en el mes, calificándose la siguiente como muy grave.

2. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a tres días durante el período de un mes, siempre que no afecte a los servicios regulares de transporte de viajeros por carretera.

Si afectare, será muy grave.

3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la seguridad social.

4. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 3 de las faltas muy graves.

5. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
6. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves para la empresa, causaren averías las instalaciones, máquinas y en general bienes de la empresa, o bien comportasen riesgo de accidente para las personas en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
7. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la empresa.
8. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
9. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca perjuicio para la empresa.
10. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo, a la prestación del servicio o a la imagen de la empresa, y siempre que previamente hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
11. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivare perjuicio grave para las personas o las cosas.
12. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
13. Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas en el ejercicio de sus funciones, cuando revistan gravedad.
14. La reincidencia en la comisión de cuatro faltas leves notificadas, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
15. La alegación de causas falsas para licencias o permisos.
16. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario, siempre que concurra la infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
17. El retraso de tres a siete días en la entrega de la liquidación diaria, después de las 48 horas concedidas para liquidar.
18. Cambiar el conductor de ruta sin autorización de un superior y desviarse del

itinerario sin orden de la superioridad o sus agentes, o sin causa de fuerza mayor.

### **Artículo 42. Son Faltas Muy Graves**

1. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes, siempre que no afectare a los servicios regulares de transporte de viajeros por carretera.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas en el ejercicio de sus funciones, así como la percepción de cantidades facturables por los servicios que preste la empresa, sin entrega de recibo, factura o billete, en perjuicio del público o de la empresa.

3. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

4. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca perjuicio para la empresa, así como violar el secreto de la correspondencia y datos reservados de la empresa o de los trabajadores.

5. La embriaguez o toxicomanía en el personal de movimiento.

Para el resto de personal se considerará grave la primera vez que se cometa la falta.

6. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

7. La disminución continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

8. La inobservancia de los servicios mínimos en caso de huelga.

9. El acoso sexual.

10. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

11. La indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando implique quebranto de la disciplina laboral o se deriven perjuicios para la empresa o compañeros de trabajo.

12. Las ofensas o malos tratos, verbales o físicos, y las faltas graves de respeto y consideración al empresario, a los jefes y a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

13. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un año y hayan sido sancionadas.



14. La manipulación intencionada del tacógrafo o del elemento que lo sustituya, así como de la máquina expendedora de billetes, con el ánimo de alterar u ocultar los datos registrados.

15. El retraso en ocho o más días en la entrega de la recaudación o liquidación diaria después de las 48 horas concedidas para liquidar.

### **Artículo 43.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse consistirán en:

a) Por falta leve:

- Amonestación verbal o escrita.
- suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por falta grave:

- suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

c) Por falta muy grave:

- suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a cuarenta y cinco días.
- Despido disciplinario.

Cuando la empresa acuerde imponer una sanción a algún productor deberá comunicarlo por escrito al interesado y a la representación de los trabajadores de su centro de trabajo, firmando el duplicado de la comunicación como constancia de su recibo, debiendo cursar a la Jefatura de personal las manifestaciones que consideren oportunas en el plazo de los tres días siguientes.

Las multas impuestas al personal por infracción a las disposiciones sobre circulación rodada y transportes, que sean imputables al mismo, deberán ser satisfechas por el responsable de las mismas.

## **Capítulo XIII. Comisión Paritaria**

### **Artículo 44.**

Para el arbitraje y vigilancia de este Convenio se constituye una comisión paritaria, que estará compuesta por seis miembros, tres de ellos representantes de los trabajadores y otros tres en representación de la empresa.

Cada representación podrá ser asistida por un asesor laboral, con voz pero sin voto.





Para la adopción de acuerdos será necesaria la conformidad de dos miembros de cada parte o representación.

### **Disposiciones Adicionales**

Primera. Tabla salarial: La tabla salarial correspondiente al año 2002, que se incorpora como Anexo I, forma parte inseparable de este texto de Convenio Colectivo de Ámbito empresa.

Segunda. Tabla de tiempos: La tabla de tiempos de recorrido forma parte inseparable de este Convenio y es la que se refleja en el Anexo II, si bien a partir del día 1 de abril del año 2002 la siguiente línea o servicio tendrá el tiempo centesimal que a continuación se especifica:

- Almonte-El Rocío-Matalascañas (Nñm. 851): 0,75 horas.

Tercera. Cláusula de revisión: Al día 1.º de enero del año 2003 se revisarán los conceptos económicos pactados en este texto, en las cuantas que resulten de aplicar el porcentaje de variación del IPC previsto por el Gobierno de la nación en la legislación de presupuestos para el año 2003, incrementado en 0,50 puntos porcentuales. El porcentaje de variación que corresponda aplicar se estudiará por la Comisión Paritaria y deberá efectuarse siempre sobre los conceptos económicos pactados para el año 2002 en este texto. No obstante, si una vez finalizado el año 2003, el IPC provisional de este año natural, en el conjunto nacional, publicado por el INE, superara el porcentaje de revisión efectuado al principio de año, la empresa complementará la diferencia que se produzca hasta alcanzar el porcentaje del IPC provisional del año 2003 incrementado en 0,50 puntos porcentuales. Esta revisión se llevará a cabo en el plazo de los tres meses siguientes a conocerse el IPC provisional del año 2003.

De igual forma, al día 1.º de enero del año 2004 se revisarán los conceptos económicos pactados en este texto, en las cuantas que resulten de aplicar el porcentaje de variación del IPC previsto por el Gobierno de la nación en la legislación de presupuestos para el año 2004, incrementado en 0,50 puntos porcentuales. El porcentaje de variación que corresponda aplicar se estudiará por la comisión Paritaria y deberá efectuarse siempre sobre los conceptos económicos pactados para el año 2003. No obstante, si una vez finalizado el año 2004, el IPC provisional de este año natural, en el conjunto nacional, publicado por el INE, superara el porcentaje de revisión efectuado al principio de año, la empresa complementará la diferencia que se produzca hasta alcanzar el porcentaje del IPC provisional del año 2004 incrementado en 0,50 puntos porcentuales. Esta revisión se llevará a cabo en el plazo de los tres meses siguientes a conocerse el IPC provisional del año 2004.

Cuarta. La empresa abonará las diferencias salariales y extrasalariales de los tres primeros meses del año 2002, en aplicación de este texto de Convenio, junto con



Andalucía

**Damas, S.A.**

BOJA 78, 04 de julio del 2002

Página 30 de 30

la nómina correspondiente al mes de abril del 2002.

Cláusula final: En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en la legislación vigente.

