



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RAFAEL RAMÍREZ, S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito con fecha 2 de marzo de 2005, entre la representación legal de la empresa Rafael Ramírez, S.L. y sus trabajadores, con vigencia para el año 2005, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 11/ 2004, de 24 de abril, de reestructuración de Consejerías y el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

A C U E R D A

Primero.— Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para su depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

Segundo.— Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Córdoba, 6 de abril de 2005.— El Delegado Provincial del Empleo,

Antonio Fernández Ramírez.

Acta de constitución

Asistentes de la parte empresarial: Don Alberto Gallardo Ramírez y don Miguel Ramírez Luna.

Asistentes de la parte social: Don Rafael Rojas Gutiérrez y don Antonio Ramírez Mayorga.

En Córdoba, siendo las 16'30 horas del día 21 de febrero del año 2005, reunidos los señores relacionados, siendo los dos primeros socios, y los dos últimos trabajadores de la empresa Transportes Ramírez, S.L.

A C U E R D A N:

Primero.— Constituirse como Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo para la expresada empresa al amparo de lo dispuesto en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, reconociéndose mutuamente capacidad legal para negociar las condiciones laborales, económicas y sociales del Convenio de la referida empresa.





Segundo.— Dar por iniciado, con esta fecha, el período de negociaciones quedando las partes emplazadas para una reunión posterior.

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

Hay varias firmas.

En la ciudad de Córdoba, siendo las 10 horas del día 2 de marzo del año 2005, en la sede de la empresa Rafael Ramírez, S.L., se reúnen los señores expresados a continuación:

Representación Empresarial: Don Alberto Gallardo Ramírez y don Miguel Ramírez Luna.

Representación Social: Don Rafael Rojas Gutiérrez y don Antonio Ramírez Mayorga.

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

Abierta la sesión, en la que actúa como moderador don Miguel Ramírez Luna, y como Secretario don Rafael Rojas Gutiérrez, reconociéndose las partes plena capacidad para este acto, se toma por unanimidad el siguiente acuerdo:

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

Convenio Colectivo de la Empresa Rafael Ramírez, S.L.

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

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

Artículo 2. Ámbito Temporal

El presente convenio tendrá vigencia del 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2005 y quedará prorrogado tácitamente si no se denuncia su vigencia por cualquiera de las partes con un mes de antelación a su vencimiento.

Artículo 3. Ingresos

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





Artículo 4. Traslados

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

Artículo 5. Retirada del Carné de Conducir

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

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

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

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

Artículo 6. Prendas de Trabajo

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

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

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



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

Artículo 7. Fiestas y Permisos

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

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

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

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más de un 20% de las horas laborables de un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- f) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida,



tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario entre un tercio y un máximo de la mitad de duración de aquella.

Artículo 8. Supletoriedad

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

Artículo 9. Garantía Personal

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

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

Artículo 10. Garantías y Derechos Sindicales

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

a) Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de afiliación sindical. En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador afiliado, la empresa le entregará, junto al escrito razonado, una copia para que la sección sindical a que pertenezca conozca los hechos. Asimismo, ningún trabajador podrá ver alteradas sus condiciones normales de trabajo sin haber sido oída previamente la representación sindical.

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

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

A las reuniones de los afiliados a una sección sindical de empresa que cumple los



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

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

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

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

f) Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la empresa a los trabajadores que soliciten excedencia con ocasión de ocupar cargo sindical de carácter provincial, regional o nacional. Dicha excedencia tendrá el carácter de forzosa por el tiempo que dure el mandato sindical y se regulará por las disposiciones de aplicación general en dicha materia.

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

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

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



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

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

Artículo 11. Indemnización por Enfermedad y Accidente

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

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

Artículo 12. Vacaciones

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de un mínimo de 30 días naturales de vacaciones por año, o parte proporcional correspondiente si el ingreso se produjo en el transcurso del año. Serán retribuidas en los conceptos de salario base, antigüedad y plus de convenio. Las vacaciones podrán disfrutarse de forma ininterrumpida, o bien, en dos períodos de 15 días. En la última quincena de diciembre se elaborará el calendario de vacaciones para el año siguiente, de común acuerdo entre la empresa y representación de los trabajadores; en el mismo se tendrán en cuenta las necesidades del servicio, los períodos punta de trabajo y las necesidades del personal.

Bolsa de vacaciones. En aquellos casos en que la empresa no de parte o la totalidad de las vacaciones en las fechas prefijadas en el calendario, abonará a los trabajadores afectados la cantidad de 45 euros en concepto de bolsa de vacaciones al empezar el disfrute de las mismas.

Artículo 13. Jornada, Horas Extraordinarias y Descansos.

a) Jornada. La jornada laboral ordinaria será de 40 horas de trabajo efectivo en cómputo semanal, con un máximo diario de 9 horas de trabajo efectivo, entendiéndose a estos efectos como trabajo efectivo todo aquel que, por su naturaleza, no pueda ser considerado como tiempo de presencia ni de espera.



b) Horas extraordinarias. Dado el alto nivel de desempleo en el sector, se procurará que el número de horas extraordinarias que se realice sea el mínimo acogiéndose para ello la empresa a las distintas modalidades de contratación existentes.

c) Kilometraje. Se retribuirá a los conductores afectos al servicio discrecional con 0'045 euros por kilómetro, a los conductores del servicio regular con 0'023 euros por kilómetro recorrido con viajeros en el autobús y a los conductores del servicio escolar con 0'026 euros por kilómetro.

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

Se indemnizará con 44 euros a los trabajadores que presten servicio en domingo o días festivos si no se les facilitase el descanso correspondiente dentro de los seis días siguientes, y en todo caso se indemnizará con 24'38 euros a los trabajadores que presten servicio en domingo o día festivo si se les facilita el descanso compensatorio en los seis días siguientes o los hubiese disfrutado con anterioridad.

Si el servicio se realiza en sábado y con posterioridad a las catorce horas, se percibirá la cantidad de 23 euros.

Artículo 14. Salario Base

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

Artículo 15. Plus de Transporte

Se establece un plus de transporte en compensación de los gastos realizados por los trabajadores en los desplazamientos a sus puestos de trabajo. Se percibirá por día de asistencia al trabajo y su cuantía es de 4'18 euros por día.

Artículo 16. Plus de Convenio

Se fija un plus de convenio lineal y fijo para todas las categorías profesionales de 116'42 euros. Este plus se abonará catorce veces al año, coincidiendo con los abonos de las pagas mensuales y gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre.

Artículo 17. Gratificaciones Extraordinarias

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



salario cada una, haciéndolas efectivas los meses de marzo, julio y diciembre de cada año. El cálculo de las pagas de julio y diciembre será con arreglo a 30 días de salario base más antigüedad, más el plus de convenio, todo ello referido al año en curso. La de marzo incluye los mismos conceptos, pero referidos al año anterior.

Artículo 18. Dietas

La dieta completa queda establecida en 38'50 euros al día para el servicio discrecional, distribuyéndose en 13'30 euros para el almuerzo, 10 euros la cena, y 15'20 euros el alojamiento. La dieta para el servicio regular será de 23 euros, distribuyéndose en 7'66 euros para el almuerzo, cena y alojamiento.

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

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

A los conductores incluidos en el bono de viajes, con hotel, almuerzo y cena, se les abonará solamente 14'70 euros diarios como gastos de bolsillo.

Artículo 19. Quebranto de Moneda

Los cobradores y taquilleros que dentro de sus funciones tengan la manipulación de dinero, percibirán la cantidad de 14'99 euros mensuales por este concepto.

Artículo 20. Antigüedad

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

a) El personal que a partir de la firma del presente Convenio se integre como personal fijo de plantilla en la empresa, devengará las siguientes cantidades en concepto de Premio de Vinculación, y en sustitución del complemento salarial hasta ahora denominado de antigüedad: Por cada cinco años de servicio 33,65 euros al mes con un tope de 100,95 euros cada mes.

b) Para aquellos trabajadores que en el momento de la firma del Convenio tengan contratos temporales en vigor excedan de 24 meses de duración, y al final de la vigencia de su contrato no pasen a fijos de plantilla, se les indemnizará con el 5% del salario base de Convenio sobre los meses que excedan de los dos años de contrato.





c) Los trabajadores que a la fecha de la firma del Convenio estén percibiendo complemento de antigüedad en cantidad inferior a lo estipulado en el apartado a) de este artículo, se acogerán a lo dispuesto en dicho apartado. Aquellos trabajadores que perciban antigüedad en cantidad superior a lo especificado en el referido apartado a), seguirán devengando la misma quedando consolidado y congelado el porcentaje alcanzado, como complemento personal no compensable ni absorbible.

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

Artículo 21. Comisión de Seguimiento y Control.

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

Representación empresarial:

Don Alberto Gallardo Ramírez y don Miguel Ramírez Luna.

Representación social:

Don Rafael Rojas Gutiérrez y don Antonio Ramírez Mayorga.

Artículo 22. Régimen Disciplinario

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

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

Faltas leves.

Faltas graves.

Faltas muy graves.

Tipificación de las faltas.- Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación en el período de un mes, siempre y cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento.





- b) El abandono de trabajo sin causa justificada durante la jornada, aunque sea por breve tiempo.
- c) La incorrección en las relaciones con los usuarios la falta de higiene personal, el descuido en la conservación del uniforme o prendas recibidas por la empresa y el uso incorrecto de las mismas.
- d) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- e) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo o no prestarles ayuda cuando lo soliciten siempre que sea posible.
- f) El retraso de uno a tres días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como la falta de exactitud en las liquidaciones o no rellenar correctamente los datos del discograma.
- g) La embriaguez, por una sola vez, y no referida al personal de conducción.
- h) Otros supuestos de naturaleza análoga, con carácter general.

Son faltas graves:

- a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, en el período de un mes, cuando no afecte a los distintos servicios de movimiento, y dos faltas o más de esta naturaleza, en el mismo período de tiempo, cuando altere la puntual salida de los vehículos. Para el personal de conducción será falta grave una sola de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando altere la puntual salida de vehículos. Si existiera un abandono de trabajo injustificado por un trabajador que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave atendiendo a la naturaleza de estos perjuicios.
- b) Faltar dos días al trabajo en un período de un mes sin causa justificada o sin previo aviso. Bastará una sola falta al trabajo cuando tuviera que relevar a un compañero o, cuando como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.
- c) La pérdida o rotura intencionada de cualquiera de las prendas del uniforme y el mal trato dado al material de trabajo o cuando exista negligencia en su uso o mantenimiento y, especialmente, de los sistemas de control.
- d) El retraso de cuatro a seis días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa y la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.





e) Las imprudencias o negligencias no calificadas como faltas graves, así como el incumplimiento por los conductores del Código de Circulación, siempre que no pongan en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.

f) Cambiar de ruta sin autorización de la dirección de la empresa o desviarse del itinerario sin orden de la superioridad o sin causa de fuerza mayor.

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

h) Otros supuestos de naturaleza análoga con carácter general. Como faltas muy graves, se establecen las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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



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

h) Las imprudencias o negligencias que incidan en la seguridad o regularidad del servicio o la desobediencia a los superiores, así como la reiterada comisión por parte de los conductores de infracciones del Código de Circulación y normas afines cuando el incumplimiento de las disposiciones pongan en peligro la seguridad de la empresa, usuarios o terceros.

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

j) Otros supuestos de naturaleza análoga.

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

Sanciones.- Las sanciones consistirán en:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Uno a tres días de suspensión de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta 30 días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 90 días.

Despido.

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

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





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

Las sanciones por faltas leves serán acordadas por la dirección de la empresa.

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

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

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

Artículo 23. Contratos Eventuales por Circunstancias de la Producción

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

Artículo 24. Funciones del Personal

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

TABLA SALARIAL ANEXA AL CONVENIO EMPRESARIAL DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA EMPRESA RAFAEL RAMÍREZ, S. L. Y SUS TRABAJADORES, VIGENTE DURANTE EL AÑO 2.005.

TIPO SALARIAL 1. Jefe Administrativo, Jefe de Taller: 709,41 euros.



TIPO SALARIAL 2. Jefe de Sección, Jefe de Estación: 678,33 euros.

TIPO SALARIAL 3. Jefe de Tráfico: 649,40 euros.

TIPO SALARIAL 4. Jefe de Negociado, Jefe de Equipo, Inspector: 621,53 euros.

TIPO SALARIAL 5. Oficial Administrativo, Conductor, Conductor- Perceptor, Oficial Mecánico de Primera, Encargado de Almacén: 614,03 euros.

TIPO SALARIAL 6. Factor Cobrador, Taquillero, Oficial Mecánico de Segunda: 590,46 euros.

TIPO SALARIAL 7. Auxiliar Advo., Ayudante de Oficio, Engrasador, Lavacoches, Mozo Taller, Vigilante, Limpiadora, Acompañante: 581,08 euros.

TIPO SALARIAL 8. Trabajador en formación: 441,50 euros.

El conductor-perceptor recibirá un plus de 4'08 euros por día laborable en su doble función de conductor y perceptor.

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

Hay varias firmas.