JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Expediente número 14/2010.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Marcelino Muñoz, SLU, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, con fecha 4 de febrero de 2010, código de convenio número 2906082, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

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

2. Proceder al depósito del texto original del convenio colectivo en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

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

Málaga, 12 de febrero de 2010.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO EMPRESARIAL, PARA LA EMPRESA

“MARCELINO MUÑOZ, SOCIEDAD LIMITADAY SUS TRABAJADORES

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo es de ámbito de empresa, afectará únicamente a la empresa “Marcelino Muñoz, Sociedad Limitada”, radicada en la localidad de Fuengirola (Málaga) y sus trabajadores, dedicada a la actividad de transporte

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

urbano de viajeros por carretera.

Artículo 2. Ámbito personal.

Este convenio colectivo es de aplicación a la totalidad de los trabajadores de la empresa, ya sean fijos, eventuales, interinos y también a los que ingresen en la misma en el transcurso de su vigencia.

Artículo 3. Vigencia y duración.

El presente convenio entrará en vigor, cualquiera que sea la fecha de publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia", el día 1 de octubre de 2009, desde la que surtirá sus efectos económicos y sociales.

El convenio tendrá una duración de un año, finalizando sus efectos el día 30 de septiembre de 2010.

Artículo 4. Prórroga.

Salvo denuncia de cualquiera de las partes con tres meses de antelación, como mínimo, a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, se entenderá prorrogado de año en año por la tácita.

Si la denuncia no se llevara a efecto en las condiciones de tiempo y forma referidos anteriormente, las retribuciones consignadas en el convenio durante el año de prórroga , aumentarán en la misma proporción que lo haga el porcentaje de elevación experimentado por el costo de la vida, según el índice de precios al consumo fijado por el Instituto Nacional de Estadística , respecto a los doce meses anteriores al de la fecha de conclusión normal de la vigencia del convenio , o de su última prórroga. La denuncia proponiendo la rescisión del convenio, deberá presentarse ante la autoridad laboral competente de Málaga, dentro del plazo señalado anteriormente. En caso de denuncia se mantendrá el carácter normativo y obligacional del presente convenio hasta que no sea sustituido por otro.

Artículo 5. Compensación.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que vinieran rigiendo con anterioridad a la vigencia del convenio, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

Artículo 6. Absorción.

Las disposiciones legales que se puedan promulgar en el futuro que impliquen variación económica en todas o en algunas de las mejoras retributivas o condiciones de trabajo, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual superan a las de este convenio, asimismo,

valoradas en conjunto y cómputo anual.

En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras del presente convenio.

Artículo 7. Ingreso de nuevo personal.

El ingreso de nuevo personal se formalizará mediante contrato escrito. Asimismo, podrán celebrarse contratos de duración determinada en los casos y formas previstos por la legislación vigente. Se entregará copia básica del contrato al delegado de los trabajadores. El contrato de duración determinada, recogido en el artículo 3 del RD 2.546/94, podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses, contados desde el momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 8. Salario.

Las retribuciones salariales aplicables al personal de la empresa durante el periodo 1 de octubre de 2009 a 30 de septiembre de 2010, serán las que figuran en la correspondiente tabla anexa. En las citadas tablas salariales, adjuntas al texto del convenio, se concretan las cuantías del salario mensual de cada uno de los trabajadores vinculados a este convenio. También se especifican en dichas tablas los distintos complementos salariales, en atención a las condiciones personales de cada trabajador, cabiendo añadir que, entre estos últimos se comprenden el quebranto de moneda, plus conservación de material y el plus transporte, cuyas cantidades no tienen la consideración legal de salarios, según preceptúa el número dos del artículo 26, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y excluye de cotización a la Seguridad Social, entre otros preceptos, el número 2 del artículo 109, del Real Decreto Legislativo 1/94, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 9. Plus de convenio.

Se establece un plus convenio mensual, cuya cuantía, para cada una de las categorías profesionales, figura en la tabla salarial anexa.

Artículo 10. Aumentos por años de servicio.

Durante la vigencia del presente convenio, el complemento “antigüedad” no devengará, ni dicho periodo se considerará en años futuros. No obstante, para aquellos trabajadores que vinieran disfrutando del derecho a tal complemento, percibirán este en el porcentaje que vinieran percibiendo al día 30 de septiembre de 1995. Se pacta por las partes negociantes que, las contrataciones efectuadas a partir del día 1 de octubre de 1995, no devengarán aumentos por antigüedad, aún cuando estos contratos sean transformados en indefinidos por cualquier

causa. Asimismo, los contratos de duración determinada que se transformen en indefinidos, el 1 de octubre de 1995, tampoco devengarán plus antigüedad. Las cantidades que tienen reconocidas los trabajadores con carácter “ad personan” por el anterior concepto de antigüedad, seguirá aumentando en el mismo tanto por ciento que el resto de los conceptos económicos.

Artículo 11. Plus transporte.

Con la consideración de indemnización o suplido se establece un plus transporte, que compensará el tiempo invertido en el desplazamiento del domicilio del trabajador al lugar donde hay que realizar el primer servicio, y que tiene la cuantía que se indica en el anexo del Convenio. Este plus no se abonará cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal. Dicha cantidad, por no tener la consideración legal de salario, no será objeto de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, ni se computará para el cálculo de ningún complemento salarial.

Artículo 12. Plus conservación de material.

El personal agente único, en concepto de percepción por conservación de material percibirá la cantidad de 32,93 euros mensuales. Este plus se verá aumentado en la cantidad de 7,42 euros por domingo trabajado, dicho aumento no se producirá en las contrataciones que se efectúen durante los meses de verano, para reforzar el servicio. Esta percepción dejará de devengarse por el hecho de apreciarse por parte de la empresa mal uso o defectuosa conservación del vehículo asignado. Igualmente se perderá esta percepción como consecuencia de colisiones, golpes o accidentes de circulación, etc., siempre y cuando la responsabilidad del accidente o de la colisión sea imputable al conductor del vehículo. En ambos supuestos, la percepción por conservación de material se perderá por la totalidad del mes natural en el que se apreció la mala conservación del material o se produjeron los accidentes. Este plus no se abonará cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Artículo 13. Plus quebranto moneda.

Para la categoría de agente único se establece por el concepto de referencia una asignación mensual de 26,90 euros mensuales.

Artículo 14. Plus de trabajo por el desempeño de las funciones especificas por categorías.

El personal de Agente Único percibirá la cantidad de 233.94 euros.

El “agente único”: Esta definición de agente único tiene su origen en las definiciones de las categorías de conductor y de cobrador especificadas en la ordenanza laboral de transporte de fecha 20 de marzo de 1971, modificada en

fecha 13 de julio de 1974, en la que se indicaba las funciones y responsabilidad de dichas categorías, las cuales se han unificado al quedar un solo responsable en el vehículo encargado de efectuar las funciones atribuidas en dicha ordenanza a las citadas categorías de conducir y cobrar los billetes correspondiente, por cuyo cobro percibe lo estipulado en los acuerdos o convenios correspondientes.

En base a ello, es el personal que, poseyendo carné de conducir adecuado y conocimientos mecánicos de automóviles profesionales probados, conduce el vehículo que se le asigne, en las debidas condiciones de seguridad y garantía; ayudando habitualmente al operario del taller cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar, siendo responsable del mismo durante el servicio y dando, si se exigiera, parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo y del consumo de carburante y lubricante, y cuantos partes le sean encomendados por la dirección de la empresa, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro y, en su caso, las horas de ruta. Deberá cubrir los recorridos en los tiempos previstos o que marque la empresa por cualquier medio; observará con los viajeros la máxima atención.

Tendrá además a su cargo la cobranza de billetes, vigilancia y revisión de los mismos, y cancelación de bonos, con o sin máquinas expendedoras de billetes con o sin mecanismos de control automático de viajeros, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación. Exigiendo los correspondientes carné para los bonos subvencionados y pases gratuitos que la empresa conceda en cada momento. Deberá formular cuantos partes, hojas de rutas, etcétera, les sea encomendados por la dirección, así como de conocer y operar los medios tecnológicos que posea el vehículo o los que se adicionen para la mejora de la conducción y del servicio, está obligado a cumplir lo estipulado en el Reglamento para la Prestación del Servicio Público de Transporte Urbano Colectivo de Viajeros de Fuengirola y normas adicionales que se emitan.

Se establece además un Plus de Absentismo por la cantidad de 271.50 euros, si no se ha producido ninguna desasistencia al trabajo sea cual fuere su causa, excepto las comprendidas en el artículo 21 del vigente convenio. Queda mermada dicha cantidad en un 25% si no asiste un día, en un 50% si son dos días y en un 75% si son 3 días de inasistencia, perdiéndose dicha cantidad a partir de las 3 desasistencias.

El personal de Jefe de Trafico percibirá la cantidad de 180 euros.

Esta definición corresponde a aquel puesto de trabajo donde se deposita la confianza entre la gerencia de la empresa y los trabajadores. Las principales funciones atribuidas son las de control de cuadrante de turnos de conductores y líneas, gestionando los cambios de turno, bajas, sustituciones, descansos y vacaciones del personal, satisfaciendo las demandas del servicio; la supervisión del cumplimiento de horarios, supervisión de recorridos de líneas o refuerzos,

recogida de cuentas, aplicación de sanciones establecidas por convenio en representación de la empresa, así como cualquier otra atribución asignada por la empresa en ausencia del gerente.

El personal mecánico percibirá un plus de disponibilidad de 238,07 euros. Este plus se basa en la disponibilidad en atender las repentinas averías de los vehículos que realizan las líneas o refuerzos, y las reparaciones de vehículos cuando por fuerza mayor no se dispongan de los vehículos necesarios para garantizar la realización de alguna de las líneas, fuera del horario laboral establecido. Este plus será abonado mensualmente en compensación de esta disponibilidad, siendo además el tiempo empleado en estas averías compensado por tiempos equivalentes de descanso.

El personal mecánico, además, percibirá un plus de kilometraje de 423,46 euros. Este plus corresponde a compensar los gastos derivados por desplazamientos como consecuencia de las funciones de disponibilidad.

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.

El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, denominadas verano y de Navidad. Dichas gratificaciones extraordinarias se abonarán en los meses de julio y diciembre, los días 15 de cada uno de ellos.

Cada una de las gratificaciones se abonará en razón al salario base de convenio, incluida la antigüedad, en su caso.

Se fija un complemento por paga extraordinaria, para la categoría de agente único de la siguiente cuantía: 484.37 euros. El personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año, percibirá las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo de trabajo.

Las referidas gratificaciones extraordinarias compensan al personal de la empresa de las de carácter obligatorio establecidas en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, y de las que figuran en la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera, incluyéndose dentro de ella a la denominada de "participación en beneficios".

Artículo16. Incapacidad temporal.

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente laboral, enfermedad profesional, o enfermedad común con hospitalización, debidamente acreditados por la Seguridad Social o la entidad aseguradora del riesgo de accidente, la empresa complementará hasta el 100% del salario del mes anterior a la baja, las prestaciones económicas de la Seguridad Social, desde el primer día de la baja.

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común sin

hospitalización, o accidente no laboral, debidamente acreditados, la empresa completará hasta el 100% del salario de cotización del mes anterior a la baja, sin incluir la prorrata de pagas extraordinarias que se abonará integra en su día, las prestaciones económicas de la Seguridad Social, siempre que la permanencia en incapacidad temporal rebase los 30 días. Así pues, el abono de este complemento se llevará a cabo a partir de los 31 días y mientras dure el proceso de que se trate. Desde el primer día de la baja hasta los 30 días, la empresa abonará al trabajador el 75% del salario de cotización del mes anterior a la baja, sin incluir la prorrata de pagas extraordinarias que se abonará integra en su día. La empresa tiene la facultad de comprobar la veracidad de las enfermedades o accidentes de trabajo alegados, pudiendo efectuarlo por medio de cualquier facultativo libremente designado por ella.

Artículo 17. Jornada de trabajo.

Durante la vigencia de este convenio la jornada laboral para todo el personal de la empresa será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo. Conforme establece el Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo, para el cómputo de la jornada de trabajo en los transportes urbanos, el régimen de descanso en jornadas continuadas será el que establece con carácter general en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos previstos en el presente convenio, se entenderá como trabajo efectivo el de conducción del vehículo al volante, con o sin viajeros; el tiempo del bocadillo; el tiempo empleado en colaborar en reparación de averías; el empleado en la preparación del vehículo; toma de billeteras; repostado de carburante; tiempo de parada para el cobro de billetes o tocado de bonos; entrega de cuentas y hojas de ruta.

Por necesidad extraordinaria del servicio, la empresa podrá modificar el cuadrante de servicio a tantas personas como ausencias justificadas existan en cada servicio.

Los trabajadores se obligan a cumplir los recorridos que establezca la empresa, su régimen de turnos, y a guardar la frecuencia e invertir el tiempo que la empresa establezca para realizar el recorrido. Asimismo, se obligan a no abandonar el servicio hasta la entrada del relevo.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se retribuirán a todo aquel trabajador de la empresa que las realice al precio unitario de 13,44 euros. En relación con las horas extraordinarias se hace constar lo que sigue:

– Se consideran horas extraordinarias y retribuidas como tales, aquellas que en cómputo mensual tengan la consideración de trabajo efectivo y excedan de las

previstas para el mes.

– La prestación de trabajos en horas extraordinarias y, en su caso, la realización de refuerzos, se realizarán por imperativo del servicio.

– Teniendo en cuenta la especial naturaleza y características del trabajo en los servicios de transportes, se conviene y pacta expresamente por las partes que conciertan este convenio, según previene el Real Decreto 1857/81, de 20 de agosto, y disposiciones complementarias, que todas las horas extraordinarias que puedan realizarse tengan la consideración de estructurales.

Artículo 19. Descanso semanales y festivos.

Todo el personal de la empresa disfrutará de un descanso semanal ininterrumpido de treinta y seis horas, cuyo disfrute se efectuará en cualquiera de los días de la semana. Si por razones imprevistas en el desarrollo de los servicios , tales como averías, accidentes, enfermedad, faltas o permisos, el descanso semanal no se pudiera conceder en la fecha prevista para su disfrute en el cuadrante mensual de servicios , se disfrutará en cualquier otro día hábil. Y si por circunstancias excepcionales resultara imposible concederlo en ese espacio de tiempo, será compensado económicamente con la cantidad de 68.96 euros el día.

Las fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable serán 14 al año, doce nacionales y dos locales. Estas fiestas serán disfrutadas por el personal en el día señalado como festivo, en el supuesto de que la Empresa hubiera de abonarlos, su compensación económica se evalúa en 74.65 euros el día.

Artículo 20. Vacaciones.

El personal de la empresa disfrutará anualmente de un periodo de vacaciones, no sustituible por compensación económica, de treinta días naturales.

El calendario de vacaciones anuales será confeccionado de común acuerdo entre la dirección de la empresa y el representante de los trabajadores, y en él se fijará el periodo de vacaciones para todo el personal, debiéndose exhibir públicamente al comienzo de cada año. Los periodos de vacaciones fijados en tal calendario no podrán ser modificados unilateralmente, requiriéndose para ello el acuerdo de los trabajadores afectados y, en cualquier caso, de producirse el cambio de fecha, esta debe fijarse con dos meses de antelación a la inicialmente prevista para el comienzo del disfrute, salvo causas especiales debidamente justificadas.

Cuando se trate de trabajador cuyo contrato haya durado menos de un año, la empresa podrá compensar en metálico el importe de las vacaciones no disfrutadas.

Anterior al disfrute del periodo de vacaciones el trabajador percibirá en concepto

de bolsa de vacaciones la cantidad de 226.95 euros.

Artículo 21. Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

Este tiempo podrá ampliarse hasta tres días más cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.

c) Un día por traslado del domicilio habitual, e igual tiempo para la renovación del permiso de conducir, siempre y cuando no coincida con el descanso semanal del productor prefijado en el Cuadro de servicios.

d) Un día en caso de consulta médica del trabajador o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad fuera de la localidad, ordenada por el médico de la Seguridad Social. En caso de consulta médica de un familiar, deberá justificar previamente la ausencia.

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

f) Por el tiempo que se especifica en la normativa laboral para los representantes sindicales y del personal.

g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, de conformidad con la legislación vigente.

h) El trabajador puede disfrutar de excedencia voluntaria, por cualquier causa, siempre que reúna los requisitos que establece el ET, tiendo el trabajador, al menos, un año de antigüedad.

Artículo 22. Ropa de trabajo y uniformes.

La empresa facilitará al personal la ropa de trabajo que se dice seguidamente, comprometiéndose este a mantenerla durante el periodo de su uso en decoroso estado de conservación y limpieza, así como utilizarla convenientemente durante su jornada de trabajo.

Personal en movimiento. Un uniforme de invierno compuesto por dos pantalones, dos camisas, una corbata y un jersey de lana cada Dos años. Todos

los veranos una camisa y pantalón frescos. La corbata será utilizada desde el día 1 de noviembre hasta el día 31 de marzo. Durante el periodo en el que no se utilice la corbata, las camisas irán convenientemente abrochadas hasta el segundo botón del cuello. Al personal de nuevo ingreso de le entregará la uniformidad de verano consistente en dos pantalones y dos camisas.

Personal de talleres. Dos monos o buzos cada año, así como un pantalón y dos camisas de verano. Los electricistas usarán un peto antiácido. A los lavadores se les proveerá de botas altas de goma. Al personal de talleres que pos su trabajo esté expuesto a la caída sobre el pie de materiales o herramientas pesadas, se les proveerá de zapatos especiales de protección. Cada dos inviernos se facilitará al personal de talleres un yérsey de lana.

Artículo 23. Faltas.

1. Se considera falta toda acción u omisión que suponga desconocimiento de los deberes de cualquier índole, impuesta por las disposiciones legales en vigor y en especial las previstas en el código De Circulación, Reglamento para la prestación de la empresa y texto del presente convenio.

2. Concretamente se considerarán faltas laborales aquellas actuaciones injustificadas que atentan a la normal asistencia y permanencia en el trabajo; al respeto, corrección y buen trato con usuarios y personal de la empresa; a la limpieza, higiene y decoro; a la debida subordinación, obediencia y respeto a sus superiores; a la correcta conducción del vehículo, mantenimiento de itinerarios, paradas y horarios; a la normal realización de la cobranza y recaudación , así como al desarrollo del sistema de anotaciones y controles de la venta de billetajes y en general, al normal cumplimiento de las obligaciones profesionales con la empresa y formas señaladas en los reglamentos vigentes y normas generales organización , y funcionamiento dictadas por la dirección .

3. Las faltas se clasificarán en leves, menos graves, graves y muy graves, atendidas las circunstancias concurrentes en cada caso, al mayor o menor perjuicio que hubiere causado a la empresa, al público en general y, en definitiva, valorando cuantos elementos se estimen de interés a los efectos que pudieran derivarse del hecho punible. Entre los factores a considerar, cuando se trate de deficiente realización de trabajo encomendado y de negligencia o desidia en el mismo, se tendrá en cuenta el grado de especialización del operario en relación con el trabajo a realizar exige, dureza y peligrosidad en el mismo, medio ambiente en que se desarrolla y calidad de los materiales empleados; importancia económica de la labor y repercusión que para la marcha normal de la producción tenga. A efectos de apreciación y clasificación de las faltas, habrán de especificarse en las denuncias que se formulen por el personal de la empresa todas aquellas circunstancias de interés al respecto, reflejándose además las que haga constar el denunciado.

4. En todo caso se considerarán las siguientes:

Faltas leves. Las de policía; corrección en el uso de uniforme; no firmar el parte de trabajo o no efectuar el control correspondiente, salvo causa de fuerza mayor; no avisar previamente en caso de falta justificada, salvo causa de fuerza mayor; falta de puntualidad de hasta cinco minutos; permitir fumar a los usuarios en el interior de los vehículos; errores en cierres de la hoja de ruta; dialogar con compañeros de trabajo estando conduciendo o formar tertulias durante la conducción; innecesariamente aparcar fuera de la parada; equivocar esta o no efectuar alguna reglamentaria sin causa justificada; la inobservancia del reglamento y órdenes de servicio que no se puedan constituir una falta de superior categoría.

Faltas menos graves. Faltas de presentación a la inspección médica, cuando sean requeridos, salvo causas de fuerza mayor; faltas de puntualidad, cuando excedan de cinco minutos o se hayan repetido en el mismo mes; falta injustificada al servicio; fumar en el interior del vehículo durante el servicio; falta habitual de limpieza; discusiones con los viajeros o faltas de respeto con los mismos; negligencia o desidia en el trabajo; faltas de respeto con compañeros; la no presentación al servicio, sin justificar, durante 24 horas; incumplimiento de órdenes del servicio o reglamento, cuando revistan cierta importancia y no puedan constituir una falta grave.

Faltas graves. Las de puntualidad cuando excedan de cinco al mes; las faltas de respeto al personal de la empresa, las discusiones con los usuarios en que se les falte al respeto debido y la agresión a los mismos, cuando no exista agresión por parte de estos; la no presentación al servicio, sin justificar, durante 48 horas; la simulación de asistencia al trabajo haciendo "picar" su ficha por tercera persona; los notables desperfectos ocasionados al material a su cargo, imputables al agente, la embriaguez dentro del servicio, las agresiones o insultos a personas de la empresa que no ejerzan mandos; los hurtos de poca consideración efectuados por primera vez; la notable y continua falta de higiene y limpieza; abandono del vehículo o del servicio, sea cual fuese el motivo; el mal trato al material o negligencia en su uso o mantenimiento; no cuidar el mantenimiento, entretenimiento y limpieza interna y externa del vehículo, sea cual fuese el motivo; los abusos de autoridad y el incumplimiento de su deber por parte de jefes; el abandono injustificado del servicio y las infracciones a reglamentos y órdenes de servicio que revistan carácter de grave.

Faltas muy graves. La agresión insulto grave a sus superiores; los accidentes graves ocasionados por notable imprudencia o negligencia y sean imputables a los agentes únicos; los hurtos de alguna consideración o poca importancia, si son repetidos; las condenas en firme por robo, hurto, estafa o malversación, llevados a cabo fuera del servicio, o cualquiera otra condena que implique para la empresa desconfianza hacia su futuro y, en caso, las condenas de más de seis años; las

faltas de rendimiento en el trabajo; el fraude en el cobro de viajeros y la formulación de partes que no se ajusten a la realidad; el utilizar indebidamente el material de la empresa bien para fines ajenos a la misma, o contraviniendo sus instrucciones.

Artículo 24. Las sanciones.

Las sanciones serán acordadas por la dirección de la empresa.

Las sanciones que se establecen para las distintas categorías son:

a) Faltas leves: amonestación verbal o por escrito.

b) Falta menos graves: amonestación y un día de suspensión de empleo y sueldo.

c) Falta grave s: suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.

d) Faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de uno a seis meses; despido.

La comisión de la tercera falta leve, así como de la tercera falta menos grave, durante un periodo de treinta días, podrá suponer, respectivamente, la inclusión en el grupo de menos grave y grave. Igualmente, la tercera falta grave cometida en periodo de 60 días, podrá ser calificada de muy grave, salvo las faltas de asistencia, la segunda en periodo de treinta días y quince días, respectivamente, caso de que la reiteración de la falta sea de la misma naturaleza, los periodos de tiempo a que se refiere el párrafo anterior serán de noventa días en caso de leves y menos graves, y de ciento ochenta días en el caso de graves.

Artículo 25. Retirada del carné de conducir.

Cuando a un agente único le sea retirado temporalmente el carné de conducir por la autoridad administrativa o judicial competente, si tal retirada se produce como consecuencia de accidente o infracción de circulación o tráfico, mientras se realizan trabajos al servicio de la empresa, con vehículos propiedad de la misma, la empresa reservara la plaza de agente único, siempre y cuando concurran simultáneamente las siguientes condiciones:

a) Que el carné le hay sido retirado por un tiempo máximo de un año.

b) Que la retirada del carné de conducir no se deba a embriaguez, drogadicción, cualquier otra toxicomanía o cualquier imprudencia temeraria.

c) Que el conductor se obligue a realizar las funciones propias del nuevo puesto de trabajo que le asigne la empresa, siendo retribuido en concordancia con tal cometido.

d) Que la empresa ocupe, al menos, más de nueve conductores. Si la sentencia recaída en las actuaciones judiciales impusiera al trabajador la privación o suspensión de su permiso de conducción por periodo que exceda de un año, la empresa podrá resolver el contrato de trabajo por causa de ineptitud del trabajador para el desempeño del cometido que determinó su contratación. Igual efecto resolutorio del contrato de trabajo tendrá la suspensión del carné o permiso de conducción si la substanciación del procedimiento judicial rebasa del indicado espacio de tiempo; no obstante lo indicado, la empresa se compromete a no resolver la relación laboral del personal afectado por los supuestos anteriores hasta concluido el año en situación de privación del carné o permiso de conducción. Las sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores de la empresa y, especialmente a los agentes únicos en el ejercicio de su cometido profesional, incluso su responsabilidad económica, serán de cuenta del trabajador. Cuando tales sanciones deriven de infracciones originadas por instrucciones impartidas por representantes de la misma y que contravengan las normas de circulación, porque el vehículo no porte la documentación obligatoria o por defectos imputables al material, sean satisfechas por la empresa siempre que el correspondiente boletín de denuncia sea entregado de forma inmediata a la misma para que esta pueda articular la defensa a que haya lugar.

Artículo 26. Jubilación anticipada.

En los supuestos de jubilación, si el trabajador optara por la jubilación anticipada, percibirá una compensación en metálico consistente en la cantidad alzada que a continuación se detalla:

A los 60 años: 7905,00 euros.

A los 61 años: 6324,00 euros.

A los 62 años: 4743,00 euros

A los 63 años: 3162,00 euros.

A los 64 años: 1581,00 euros.

Individualmente, y por acuerdo entre la empresa y el trabajador, se podrán mejorar las condiciones para la jubilación anticipada. En todo caso, para devengar el premio de jubilación correspondiente, el trabajador deberá acreditar una antigüedad en la empresa de diez años y comunicar su deseo de jubilarse a la misma por escrito al menos tres meses antes de cumplir la edad correspondiente. De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, se establece la jubilación obligatoria de los trabajadores afectados por este convenio al cumplir 64 años de edad, acogiéndose a las normas y requisitos señalados en el precitado Real Decreto, obligándose la empresa a sustituirlo con una nueva contratación.

Artículo 27. Seguro por muerte e invalidez absoluta y como consecuencia de accidente de trabajo.

Se establece un seguro de muerte por accidente laboral por un importe de 7.905,00 euros, y de invalidez absoluta para todo tipo de trabajo por accidente laboral por un importe de 11.875,50 euros.

Artículo 28. Movilidad funcional y geográfica.

En estas materias se estará por la empresa a las normas que establecen los artículos 30 y 40 del Estatuto de los Trabajadores, aunque antes de adoptar medidas sobre el particular e iniciar los trámites o expedientes correspondientes, se obliga a tratar los temas de referencia en el seno de la Comisión Paritaria del convenio. Cualquier solicitud de excedencia voluntaria se tendrá que resolver en la plaza máximo de 20 días.

Artículo 29. Comisión paritaria.

De conformidad con lo establecido en la letra e) del número 2 del Art. 85., del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria de representación de las partes negociadora, a la que habrá de someterse con carácter obligatoria y como trámite preceptivo, previo e indispensable, todas las situaciones conflictivas, reclamaciones, comunicaciones o denuncias de índole laboral que puedan formularse, individual o colectivamente, por los trabajadores ante la Inspección de Trabajo, Delegación de Trabajo o Juzgados de lo Social, de forma que las divergencias que surjan y cuya resolución aparezca encomendada a las citadas instancias puedan ser resueltas inicialmente en el seno de la empresa. Una vez agotado el trámite voluntario de soluciones conflictivas sin haberse resuelto la controversia, los interesados podrán acudir a las respectivas competencias de la Autoridad Laboral o Jurisdiccional. La Comisión Paritaria estará integrada por los siguientes miembros:

Empresa: Don Bernardo González Rodríguez

Trabajadores: El Delegado de Personal, D. Francisco Rodríguez Cervantes

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrá concurrir cada una de las partes que la integran asistidas de sus asesores.

Ambas partes se someten al Servicio Extrajudicial de Conflictos Colectivos de Andalucía, ante cualquier conflicto colectivo que se pudiera dar.

Artículo 30. Derechos sindical y de representación colectiva.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no

se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Los trabajadores podrán celebrar asambleas en el centro de trabajo, preavisando a la dirección de la empresa con 48 horas de antelación a la fecha prevista para su celebración, fuera de las horas de trabajo y sin que en todo caso ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo productivo. El delegado de personal será responsable del cumplimiento de los requisitos anteriores, así como de lo que pudiera suceder en el transcurso de la asamblea.

Existirá un tablón de anuncios que está de disposición de los delegados de personal que se responsabilizarán de todo lo que en ellos se publique, siempre que vaya firmado por ellos o por su correspondiente sindicato.

Cuota sindical. La empresa se compromete a detraer de las retribuciones mensuales de los trabajadores que expresamente así lo soliciten por escrito, la cantidad de euros que el mismo indique, correspondiente a su cuota sindical, y a entregar dicha cifra a las personas que se determinen en la aludida comunicación, o bien a efectuar el ingreso en la cuenta corriente que igualmente se determine.

Los representantes de los trabajadores acogidos al presente convenio, tendrán un crédito horario de quince horas mensuales, para el ejercicio de las funciones representativas, que deberá acreditarse. Los delegados de personal podrán acumular entre ellos y de común acuerdo, previa comunicación a la dirección de la empresa, la totalidad de las horas que les correspondan por meses.

Disposiciones finales.

Primera. Lo convenido por las partes en este convenio se regula con carácter preferente y prioritario, en todas las materias comprendidas en su contenido, incluso en aquellas cuya regulación se pacta de forma distinta a la que contempla la ordenanza.

En todo aquello que no se hubiera pactado expresamente en este convenio colectivo se estará por ambas partes a lo que con carácter general establezcan el Estatuto de los Trabajadores, y también a lo que dispone la Ordenanza Laboral para las empresas de transportes por carreteras, aprobadas por OM de 20 de marzo de 1971, aún cuando sea derogada, que se continuará aplicando la misma de forma provisional como derecho dispositivo para evitar un vacío normativo en materias específicamente reguladas en la mencionada ordenanza. La vigencia, pues, se mantendrá hasta que se dicten las normas que sustituyan a la misma.

ANEXO I

Tablas de salarios del convenio colectivo de la empresa "Marcelino Muñoz, Sociedad Limitada" de aplicación desde el 1 de octubre de 2009 al 30 de septiembre de 2010

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS CONDUCTOR-PERCEPTOR	PLUS TRANSPORTE	CONSERVACION MATERIALES	QUEBRANTO MONEDA
Director	1.904,23	223,99		119,51		
Aux. administrativo	629,09	65,74		119,51		
Agente único	1120,96	112	233,94	119,51	32,93	26,90
Oficial 1.ª mecánico	1148,69	111,98		119,51	195,30	
Oficial 2.ª taller	1071,95	78,00		119,51	63,99	
Oficial 3.ª taller	1052,22	11.68		119,51	63,99	

ANEXO 2

El personal adscrito al presente convenio es

NOMBRE Y APELLIDOS	CATEGORÍA
BERNARDO RODRIGUEZ GONZALEZ	ADMINISTRADOR
BERNARDO PEREZ DIAZ	AGENTE UNICO
SALVADOR PEREZ MORENO	AGENTE UNICO
FRANCISCO PEÑA VIÑA AGENTE	UNICO
FERNANDO DOMINGUEZ ESCALONA	AGENTE UNICO
BERNARDO EXPOSITO SANTERO	AGENTE UNICO
FRANCISCO RODRIGUEZ CERVANTES	AGENTE UNICO
ANTONIO RIVERO PELADO	AGENTE UNICO
JOSE BLANCA HERNANDEZ	AGENTE UNICO
ANTONIO MENACHO VILLALON	AGENTE UNICO
SERGIO MENACHO VILLALON	AGENTE UNICO
ALBERTO MONCAYO CABALLERO	AGENTE UNICO
JOSE MULERO MATAMOROS	MECANICO
MIGUEL A. BARRAGAN PRIETO	AGENTE UNICO
MIGUEL RIOS ALARCON AGENTE	UNICO
JOSE EXPOSITO RODRIGUEZ AGENTE	UNICO
LAZARO FERNANDEZ GONZALES	AGENTE/OFIC3 TALLER