

JUNTA DE ANDALUCÍA**Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo
Delegación Territorial en Córdoba**

Núm. 5.123/2022

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0188/2022

Código de Convenio: 14001222011991

Visto el Texto del Convenio Colectivo de la empresa RAFAEL RAMÍREZ, S.L., aprobado el día 28 de noviembre de 2022 por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA n.º 215 de 31 de Octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. n.º 90 de 30 de diciembre), modificado por Decreto 300/2022, de 30 de agosto; el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA Ext. n.º 25 de 26 de julio), modificado por el el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA Ext. n.º 27 de 8 de agosto), y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. n.º 28 de 11 de agosto),

ACUERDA

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba, 19 de diciembre de 2022. Firmado electrónicamente por la Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA RAFAEL RAMÍREZ S.L. Y SUS TRABAJADORES

Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL DE APLICACIÓN.

El presente convenio colectivo afecta a la empresa Rafael Ramírez, S.L. y a todos sus trabajadores. En su ámbito territorial será el de la provincia de Córdoba.

Artículo 2.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente convenio tendrá vigencia del 1 de enero del 2023 al 31 de diciembre del 2.023 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.- MOVILIDAD GEOGRAFICA.

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 la normativa vigente.

Artículo 5.- PRENDAS DE TRABAJO.

A) Personal de Movimiento. A este colectivo se le hará entrega de un pantalón y dos camisas cada año.

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.

Artículo 6.- 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 renumeración, por alguno de los motivos que se exponen a continuación:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en caso de 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 doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 7.- GARANTÍA PERSONAL.

Todas las condiciones económicas o de cualquier índole conte-

nidas 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.

Artículo 8.- 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:

NUM. 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 9.- 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.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.T. se debiera a accidente laboral o enfermedad profesional, el empleado percibirá desde el primer día el 100 % del total de sus emolumentos.

Artículo 10.- JUBILACION PARCIAL

Los trabajadores afectos a este convenio tienen derecho a jubilarse parcialmente, conforme a lo previsto en el convenio sector y en su defecto por lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 11.- 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. 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.

Artículo 12.- JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y DESCANSOS.

a) Jornada. La jornada laboral será la del Reglamento (CE) 561/2006.

b) Kilometraje. Se retribuirá a los conductores afectos al servicio discrecional con 0,050 € por kilómetro, a los conductores del servicio regular con 0,030 € por kilómetro recorrido con viajeros en el autobús y a los conductores del servicio escolar con 0,030 € por kilómetro.

Se indemnizará con 50,03 € a los trabajadores que presten servicio en domingo o días festivos.

Si el servicio se realiza en sábado y con posterioridad a las quince y treinta horas, se percibirá la cantidad de 25,96€.

Artículo 13.- SALARIO BASE.

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

Artículo 14.- 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 5,43 € por día.

Artículo 15.- PLUS DE CONVENIO.

Se fija un plus de convenio lineal y fijo para todas las categorías profesionales de 182 €. Este plus se abonará quince veces al año, coincidiendo con los abonos de las pagas mensuales y gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y diciembre.

Artículo 16.- 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 17.- DIETAS.

La dieta completa queda establecida en 43,10 € al día para el servicio discrecional, distribuyéndose en 14,90 € para el almuerzo, 11,20 € la cena, y 17,00 € el alojamiento. La dieta para el servicio regular será de 25,77 €, distribuyéndose en 8,57 € 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 su terminación sea después de las 15.30 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 su terminación sea después de las 22.30 horas.

A los conductores incluidos en el bono de viajes, con hotel, almuerzo y cena, se les abonará solamente 16,44 € diarios como gastos de bolsillo en desplazamientos dentro del territorio nacional, y 18,72 € en desplazamientos internacionales.

Artículo 18.- QUEBRANTO DE MONEDA.

Los cobradores y taquilleros que dentro de sus funciones tengan la manipulación de dinero, percibirán la cantidad de 68 € mensuales por este concepto.

Artículo 19.- 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 100 € al mes con un tope de 300 € cada mes.

b) 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 Con-

venio.

Artículo 20.- COMISIÓN PARITARIA.

1.-Se constituye la Comisión Paritaria de este Convenio que estará integrada por un miembro de cada representación, que serán designados por las mismas.

2.-Las funciones específicas de la Comisión Paritaria de vigilancia serán:

2.1.-La correcta interpretación del Convenio y la Vigilancia de su cumplimiento.

2.2.- Intervención en los conflictos colectivos en la forma y con los límites que determine la ley.

3.-Ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará, en ningún caso, la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.

4.-Las dudas, discrepancias y conflictos que pudieran producirse en la interpretación y aplicación del Convenio serán sometidas a la Comisión que deberá emitir dictamen en un plazo no superior a 30 días.

5.- El domicilio de la Comisión Paritaria de Vigilancia será el de la Empresa.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad en lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte, incluido lo concerniente al artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21.- 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 cause 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 cuen-

ta 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 ponga 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) La retirada del carnet de conducir por la autoridad

k) La no comunicación a la empresa de la retirada del carnet de conducir

l) 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 es-

te 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 concluido 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 22.- 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.

Artículo 23.- CONTRATO FIJO DISCONTÍNUO

Los trabajadores cuyos servicios tengan la naturaleza de fijos de carácter discontinuo, de conformidad con el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, se regirán por dicho precepto, así como por las disposiciones del presente Convenio en lo no previsto por este artículo.

Su orden de llamamiento será por el orden en que comience cada oficio o faena y le será comunicado a las personas trabajadoras afectadas con una antelación de cuarenta y ocho horas mínimo.

La citación para incorporarse al trabajo se realizará mediante Whatsapp, SMS o correo electrónico comunicado debidamente por la persona trabajadora.

Quienes no acudan sin causa justificada a la llamada de la empresa causarán baja en la lista perdiendo todos sus derechos a este respecto y considerándose baja voluntaria.

Sólo se entenderán justificadas a estos efectos las situaciones de imposibilidad física por enfermedad o similar y deberán ser comunicadas a la empresa en el plazo de un día desde la fecha de recibir la citación y debidamente justificadas.

En caso de una disminución de la producción que imposibilite el llamamiento de todas las personas trabajadoras por falta de trabajo, la empresa lo comunicará así sin que ello suponga un despido, debiendo proceder la empresa a la suspensión de los contratos de trabajo siguiendo el procedimiento legal establecido para ello.

Será posible concertar contratos fijos discontinuos a tiempo parcial en la empresa.

En lo no establecido por el presente convenio se estará a lo regulado por las disposiciones legales.

Artículo 24.- SEGURO DE ACCIDENTES.

La empresa deberá tener suscrito un seguro con las siguientes coberturas:

-35.000 € para el caso de muerte ocasionado por accidente de trabajo.

-25.000 € para el caso de incapacidad permanente absoluta, ocasionada por accidente de trabajo.

-30.000 € para el caso de incapacidad permanente total, ocasionada por accidente de trabajo.

Las citadas contingencias se considerarán en aquellas situaciones producidas durante la jornada de trabajo o en el trayecto del domicilio al centro de trabajo y viceversa.

Artículo 25.- IGUALDAD

La empresa y las personas trabajadoras reiteran su compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa. En tal sentido se negoció y registró con fecha 14/05/2021 el Plan de Igualdad de la Empresa Rafael Ramírez S.L.

El objetivo que la empresa Rafael Ramírez S.L. pretende alcanzar es la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que incluya a la totalidad de la entidad tal y como se reflejó en el plan de acción diseñado.

El Plan de Igualdad es el marco donde se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género. El objetivo es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

Artículo 26.- INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Para la inaplicación del convenio colectivo se estará a lo establecido en el artículo 82,3 del Estatuto de los trabajadores

[S][6]

TABLA SALARIAL ANEXA AL CONVENIO EMPRESARIAL DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA EMPRESA RAFAEL RAMÍREZ S. L. Y SUS TRABAJADORES, VIGENTE DESDE 1 ENERO EL AÑO 2023.

GRUPO PROFESIONAL	SALA- RIO BA- SE	PLUS DE CONVE- NIO	PLUS DE TRANSPOR- TE
Jefe Administrativo, Jefe de Taller	991,32	182	5,43
Jefe de Sección, Jefe de Estación	949,36	182	5,43
Jefe de Tráfico	911,62	182	5,43
Jefe de Negociado, Jefe de Equipo, Inspector.	857,94	182	5,43
Oficial Administrativo, Conductor Oficial Mecánico de Primera, Encargado de Almacén.	845	182	5,43
Factor Cobrador, Taquillero, Oficial Mecánico de Segunda.	830,89	182	5,43
Auxiliar Advo., Ayudante de Oficio, Engrasador, Lavacoches, Mozo Taller, Vigilante, Limpiador/a, Acompañante.	818,82	182	5,43

El conductor-perceptor recibirá un plus de 5,28 € por día laborable en su doble función de conductor y perceptor.

Hay varias firmas ilegibles.