

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio o acuerdo: Nex Continental Holdings, SLU (Centro de Málaga).

Expediente: 29/01/0174/2014.

Fecha: 24 de septiembre de 2014.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29001782011983.

Visto el texto del acuerdo de fecha 28 de mayo de 2014 de la comisión negociadora y visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Nex Continental Holdings, SLU (Centro de Málaga), con expediente REGCON número 29/01/0174/2014 y código de acuerdo 29001782011983 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) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE número 143, de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

1.º 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.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

La Delegada Territorial, Marta Rueda Barrera.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NEX CONTINENTAL
HOLDINGS, SLU PARA LOS AÑOS 2014 Y 2015

**Ámbito territorial, personal, vigencia y cláusula
de absorción**

Artículo 1.º Ámbito territorial

El presente convenio colectivo de ámbito provincial, afectará a los centros de trabajo de la empresa Nex Continental Holdings, SLU en Málaga capital y su provincia, excepción hecha del centro de trabajo de la empresa en Antequera, al que no le resultará de aplicación el presente convenio.

Artículo 2.º Ámbito personal

El convenio afectará durante el periodo de su vigencia a la totalidad de los trabajadores que por pertenecer a la plantilla de los centros de trabajo incluidos en su ámbito territorial de aplicación, laboren en ellos como fijos, eventuales, interinos, etc. También será de aplicación a aquellos otros trabajadores que ingresen en la plantilla de alguno de los indicados centros de trabajo en el transcurso de su vigencia.

Artículo 3.º Vigencia

El presente convenio, sin perjuicio de la fecha en la que se produzca su presentación ante la Autoridad Laboral competente para su registro y posterior publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, entrará en vigor con efectos del día uno de enero de dos mil catorce, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015.

Artículo 4.º Absorción

Las condiciones pactadas son compensables y absorbibles en su totalidad con las que rigieran con anterioridad en este convenio, ya lo fueran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa, de cualquier tipo o naturaleza, incluso para aquellas de origen legal. Serán respetadas todas las situaciones ya existentes que supongan mejorar sobre el convenio colectivo, tanto a efectos económicos como de cualquier otra condición, y que se mantendrán estrictamente “ad personam”.

Artículo 5.º Prórroga y denuncia

El convenio actual será prorrogado automáticamente por periodos anuales, salvo que cualquiera de las dos partes firmantes denunciara su finalización. A tal efecto, la parte que se proponga denunciarlo deberá comunicarlo de forma fehaciente a la otra parte y a la autoridad laboral de la provincia. Esta denuncia deberá efectuarse al menos un mes antes del término del plazo de vigencia.

Si al término de su inicial vigencia, el convenio colectivo no fuera denunciado en la forma y condiciones establecidas anteriormente, el mismo se prorrogará por años sucesivos. Expirada la vigencia del presente convenio colectivo habiendo sido el mismo objeto de denuncia, deberán iniciarse las negociaciones con la finalidad de suscribir un nuevo convenio en los plazos establecidos en el artículo 89.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Iniciada la negociación de un nuevo convenio, la misma deberá concluir en el plazo máximo de los dieciocho meses siguientes a la fecha de constitución de la mesa negociadora del mismo. En el supuesto de que expirado el plazo máximo de negociación de un nuevo convenio, éste concluyese sin acuerdo, las partes someterán la controversia al procedimiento de conciliación mediación, previsto en el Reglamento de Funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), deduciéndose la oportuna solicitud ante la Comisión de Conciliación Mediación con sede en Málaga, para lo cual se encontrarán legitimadas cualquiera de las partes integrantes de la comisión negociadora del convenio.

**Ingresos y ascensos, plantillas y escalafones.
Formación profesional**

Artículo 6.º Plantillas y escalafones

Las plantillas y escalafones de la empresa y su desarrollo, estarán a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento.

Artículo 7.º Ascensos

Los ascensos de categoría, estarán a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en cada momento, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 8.º Ingresos

El ingreso del nuevo personal se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 9.º Formación

Es deber de la empresa y de cuantos en ella ostenten cargos de Jefatura en atender debidamente, en beneficio propio y en el de su personal, a la formación de este, orientándose su actuación de acuerdo a las siguientes directrices:

- a) Formación de nuevas tecnologías.
- b) Perfeccionamiento de todo el personal con reciclaje permanente.

Es obligación de los trabajadores asistir con asiduidad y eficaz aprovechamiento a cuantos programas de formación y reciclaje sean propuestos y realizados por la empresa o entidades colaboradoras de la misma, aún fuera de su jornada laboral.

En cuanto al aprendizaje la empresa tendrá la obligación de formar profesionalmente, bien por sí misma o bien por medio de Instituciones ya existentes o que se creen en el futuro, siendo la obligación del aprendiz, asistir a los cursos con el interés necesario y el aprovechamiento eficaz de las enseñanzas que se le impartan y que serán adecuadas a las necesidades del puesto de trabajo que en el futuro pudiera cubrir.

El aprendizaje, su contratación, duración, jornada y retribución, estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Retribuciones

Artículo 10. Salarios

Durante el primer año de vigencia (2014), la totalidad de los conceptos integrantes de las tablas del presente Convenio colectivo, no sufrirán variación alguna quedando por lo tanto fijados en los importes correspondientes a la tablas definitivas del año 2013, las cuales se incorporan como anexo integrante del texto del presente convenio colectivo.

Cláusula de revisión

Año 2015. Con efectos del 1 de enero de 2015, se procederá a la revisión de las tablas salariales anexas incrementándolas en un 0,5%.

Artículo 11. Sistema de incentivos para el personal de conducción

Con independencia del incremento salarial previsto en el artículo precedente, se establece, para el personal de conducción (categorías de conductor y conductor perceptor), un sistema de incentivos que permitiría, si se consiguen los objetivos que los integran, incrementar las percepciones salariales hasta un 1% anual, durante el periodo de vigencia del presente convenio colectivo.

SISTEMA DE INCENTIVOS

El sistema de incentivos aplicable al personal de conducción girará en torno a la consecución de cuatro objetivos, dos de ellos de valoración colectiva, esto es, incluyendo a todo el personal de conducción de los centros de trabajo de la Empresa en Málaga y su Provincia y otros dos de apreciación individual, respecto de este mismo colectivo.

A) OBJETIVOS DE APRECIACIÓN INDIVIDUAL

A-1. REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO

Para considerar acreditado que el trabajador da cumplimiento al mencionado objetivo, éste deberá acreditar que en el periodo de un año natural, no acumula más de cuatro faltas de asistencia. A tal efecto, se considerarán faltas de asistencia toda ausencia del trabajo aunque ésta responda a causa justificada, no se computarán a tales efectos las ausencias que se deban a licencias, permisos y/o vacaciones.

A-2. REDUCCIÓN DEL NÚMERO DE RECLAMACIONES AL CONDUCTOR

Se considerará que el trabajador da cumplimiento al mencionado objetivo, cuando en el transcurso de un año natural no acumule ninguna reclamación formulada por los usuarios del servicio.

Solo se considerarán como reclamaciones computables a efectos de verificar el cumplimiento del presente objetivo, las que los usuarios del servicio pudiesen efectuar respecto del comportamiento de los conductores como consecuencia de su atención o trato al público durante el servicio, y no a aquellas otras relativas al servicio en sí mismo que no sean imputables a los conductores.

B) OBJETIVOS DE APRECIACIÓN COLECTIVA

B.1. REDUCCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD

Los requisitos en orden a verificar el cumplimiento del mencionado objetivo, serán objeto de concreción por la comisión negociadora del convenio en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de firma del presente convenio.

B.2. REDUCCIÓN DE LOS CONSUMOS DE COMBUSTIBLES

Se considerará que se da cumplimiento al objetivo, cuando la media del consumo de combustible de la plantilla de conductores de la empresa en Málaga y su provincia, sea igual o menor a 42 litros por cada 100 kilómetros recorridos. La verificación del cumplimiento del mencionado objetivo, se realizará igualmente tomando como periodo de referencia un año natural y efectuando la correspondiente media.

La consecución de cada uno de los objetivos, dará derecho al personal afectado a percibir un incremento porcentual del 0,25%, a aplicar sobre todos los conceptos de naturaleza salarial, que se satisfará en el mes de febrero del año siguiente a la fecha de su devengo, mediante su inclusión en nómina, bajo el concepto pago por cumplimiento de objetivos.

La no consecución de los objetivos antes indicados no podrá dar lugar a la imposición de sanciones disciplinarias.

Artículo 12. Plus de taller

El personal de taller afectado por el presente convenio colectivo, que realice labores de mantenimiento de vehículos dedicados al transporte de mercancías peligrosas, percibirá un plus por importe de 1,84 Euros por día efectivamente trabajado, cuya cuantía se refleja en tabla salarial anexa. El mencionado plus no tiene carácter consolidable, por lo que la continuidad en su percepción, aparece directamente condicionada a que el personal de referencia continúe ejecutando las labores de mantenimiento antes indicadas. Para el año 2015, se revisará este importe con el mismo criterio que el establecido en el artículo 10 del presente convenio.

Artículo 13. Plus de festivo

El personal con la categoría profesional de taquillero, afectado por el presente Convenio Colectivo, que preste servicio en alguno de los catorce festivos anuales, percibirá un plus ascendente a 5,25 euros por día trabajado en festivo, cuya cuantía se refleja en tabla salarial anexa. No procederá el devengo del mencionado plus, si la empresa concede al trabajador un descanso alternativo o sustitutorio del festivo trabajado que coincida con sábado o domingo. Para el año 2015, se revisará este importe con el mismo criterio que el establecido en el artículo 10 del presente Convenio.

Artículo 14. Plus de antigüedad y/o vinculación

Los trabajadores que a partir de la fecha 1 de abril de 1999 permanezcan en la empresa cinco años de forma ininterrumpida, percibirán un plus de vinculación consistente en el 10% del salario base, a los diez años un 20% y a los quince años un 25%. Los trabajadores que a dicha fecha disfruten de un complemento personal de antigüedad comenzarán a devengar dicho plus a partir de la fecha en que consoliden el periodo en que se encuentren inmersos, con un tope entre los dos complementos del 60% de dicho salario base.

Artículo 15. Quebranto de moneda

Por el concepto quebranto de moneda los trabajadores con las categorías profesionales de conductor perceptor y taquilleras, afectados por el presente convenio, percibirán con efectos de la fecha de entrada en vigor del mismo, las cantidades reflejadas en las tablas salariales anexas. Para el año 2015, se revisará este importe con el mismo criterio que el establecido en el artículo 10 del presente convenio.

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias

El personal afectado por el presente convenio percibirá anualmente, tres gratificaciones extraordinarias por importe, cada una de ellas, del salario base más el complemento salarial de antigüedad/o plus de vinculación, si correspondiera. Además percibirán un plus paga, cuya cuantía para el primer año de vigencia del presente convenio, se refleja en las tablas salariales anexas. Para el año 2015, se revisará este importe con el mismo criterio que el establecido en el artículo 10 del presente convenio. Cada una de estas pagas, será satisfecha respectivamente, dentro de la primera quincena de los meses de junio, diciembre y marzo. Estas gratificaciones se harán efectivas al trabajador que hubiese ingresado en el transcurso del año o cesado durante este, prorrateándose su importe en relación al tiempo efectivamente trabajado durante el año.

Artículo 17. Horas extraordinarias

Se fija como número máximo de horas estructurales, 80 anuales para el personal de movimiento afectado por el presente convenio. Ambas partes reconocen expresamente el carácter estructural de las horas que se realizan en la Empresa, con el límite establecido en el párrafo anterior, habida cuenta de las especiales características de la actividad del transporte. El valor de las horas extraordinarias se refleja en tabla salarial anexa.

La realización de trabajos en horas extraordinarias será voluntaria sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores artículo 35.4. En todos los casos la Empresa se compromete a mantener una política no discriminatoria entre trabajadores fijos, eventuales interinos, etc.

Artículo 18. *Bolsa de estudios*

Todo el personal afectado por el presente convenio, percibirá en concepto de bolsa de estudios, la cantidad establecida en la tabla salarial anexa. Dicha cantidad será satisfecha en una paga de carácter anual a abonar en la primera quincena del mes de Septiembre. Para el año 2015, se revisará este importe con el mismo criterio que el establecido en el artículo 10 del presente Convenio.

Artículo 19. *Dietas*

El personal de la empresa que cause derecho a dietas, las percibirá en los importes que se reflejan en las tablas salariales anexas. Para el año 2015, se revisará este importe con el mismo criterio que el establecido en el artículo 10º del presente Convenio.

Artículo 20. *Nocturnidad*

Se estará a lo dispuesto en cada momento por las disposiciones legales vigentes.

Artículo 21. *Plus de convenio*

Todo el personal afectado por el presente convenio, percibirá en concepto de plus de convenio, la cantidad que se refleja en las tablas salariales anexas. Para el año 2015, se revisará este importe con el mismo criterio que el establecido en el artículo 10 del presente convenio. Dicho concepto se abonará sólo en las doce pagas ordinarias.

Jornada, descanso, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 22. *Horas de jornada y distribución irregular*

Durante la vigencia del presente convenio, la jornada será de cuarenta horas semanales en cómputo de cinco días y dos de descanso consecutivos y rotativos. El personal afecto a talleres mantendrá la jornada actual. El personal de oficinas, efectuará su jornada de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas, manteniéndose los sábados un trabajador de guardia.

Como quiera que la actividad a la que se dedica la empresa es la de transporte de viajeros por carretera, se estará en todo caso a lo que sobre el particular, (distribución irregular de la jornada), se establece en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajo y Normativa de Desarrollo para el Personal de Movimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de que durante la vigencia del presente convenio, se modificase el artículo 85.4, letra i de la Ley del Estatuto de los trabajadores, la comisión negociadora del convenio deberá reunirse en el plazo máximo de un mes al objeto de adecuar el párrafo precedente a la nueva regulación.

Artículo 23. *Cuadros horarios*

Los cuadros de horarios fijos de organización de servicios, se pondrán en conocimiento del personal con cinco días de antelación a su vigencia en los de carácter mensual, tres días en los quince-nales, dos días en los semanales y en los diarios, dos horas antes del término de la jornada, salvo casos plenamente justificados. El calendario laboral a que se refiere el apartado 6 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de: días de trabajo festivos, descansos semanales, vacaciones y días inhábiles de trabajo. Dichos calendarios serán negociados con los representantes de los trabajadores. La empresa procurará organizar los servicios de forma que ningún conductor duerma fuera de su domicilio habitual los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 24. *Descansos semanales*

Los descansos semanales de todo el personal, los disfrutarán en su localidad de residencia, manteniéndose el correspondiente turno rotativo. Siempre que por causa imprevista el trabajador no disfrutara el descanso semanal en el día que le correspondía, este le será computado por 8 horas valor establecido en tablas salariales anexas y no deducibles del cómputo semanal.

Artículo 25. *Vacaciones*

Durante el mes de vacaciones del año, que serán rotativas durante los doce meses del año, se percibirá el salario base, plus convenio, el complemento personal de antigüedad/o plus de vinculación, y una bolsa de vacaciones por el importe que se refleja en las tablas salariales anexas. Para el año 2015, se revisará este importe con el mismo criterio que el establecido en el artículo 10 del presente convenio.

Si por necesidad del trabajo, no fueran disfrutadas en el mes establecido en el calendario de vacaciones, serán disfrutadas en el mes siguiente y si por las mismas causas, no fueran concedidas en ese mes, será objeto de negociación entre empresa y trabajador.

Artículo 26. *Excedencias*

Las excedencias del personal afectado por el presente convenio colectivo, serán reguladas por lo dispuesto al efecto por las disposiciones legales vigentes.

Previsión

Artículo 27. *Incapacidad temporal*

En situación de incapacidad temporal y a partir del décimo día de baja, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social para que el trabajador en baja perciba íntegramente el salario base, plus convenio, la antigüedad/o plus de vinculación, y un plus especial de 8,62 euros diarios durante el primer año de vigencia del presente convenio, según valor reflejado en tablas salariales anexas. La mencionada suma será actualizada anualmente en la forma establecida en la cláusula de revisión salarial, en el artículo 10 del presente Convenio. Si la baja fuese por accidente de trabajo o el trabajador quedase internado en un establecimiento de la Seguridad Social, el complemento de la empresa, se efectuará desde el primer día en que fuese internado. El complemento lo realizará la empresa por un período máximo de trece meses, y a partir de este momento se abonará igualmente el plus especial de 8,62 euros diarios durante el primer año de vigencia del convenio. La mencionada suma será actualizada de acuerdo a los parámetros establecidos en la cláusula de revisión salarial (artículo 10 del presente convenio). Durante los diez primeros días de baja, la empresa solamente complementará hasta que se alcance el 85% del salario base, antigüedad/o vinculación y plus convenio, y no se descontará 1 euro diario al plus especial de 8,62 euros diario.

Artículo 28. *Seguridad laboral*

En lo que respecta a seguridad e higiene en el trabajo, ambas partes se someten a lo dispuesto en las normas legales vigentes en cada momento.

Artículo 29. *Reconocimientos médicos*

Las revisiones médicas obligatorias para la empresa y trabajadores, se regularán conforme a las disposiciones legales vigentes, procurando ambas partes su realización y cumplimiento con el mayor grado de perfección posible.

Artículo 30. *Retirada del permiso de conducir*

El conductor y conductor-perceptor que se vea privado por cualquier motivo del permiso de conducir, tendrá derecho a continuar en la empresa desempeñando otro trabajo relacionado con el transporte, conservando su antigüedad y salario base por el plazo máximo de un año, cobrando por la función que realice durante el tiempo que dure la suspensión, recuperando su puesto de trabajo y categoría una vez cumplida esta.

Artículo 31. Defensa

La empresa se encargará de la defensa de los trabajadores afectados por este convenio, cuando tenga relación directa con el trabajo que realizan en la empresa en su jornada laboral.

Artículo 32. Permisos y licencias

En cuanto a fiestas y permisos, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes modificaciones:

- a) 3 días por nacimiento de hijo, previo aviso y justificación.
- b) 1 día para la renovación del carné de conducir, avisando con el tiempo suficiente y justificando dicha renovación.
- c) Todos los trabajadores de esta empresa que pertenezcan al centro de Málaga y su provincia, tendrán derecho a dos días de asuntos propios, solicitándolo igualmente en tiempo y forma.

Artículo 33. Fallecimiento

Cuando se produzca el fallecimiento de un trabajador fuera de su residencia habitual, en razón de su trabajo o por causa de éste, los gastos de traslado de los restos correrán a cargo de la empresa en cuantía que estos superen las prestaciones que para estos casos tengan establecidas la Seguridad Social o la Mutualidad de Accidentes.

Artículo 34. Plus fallecimiento

En caso de fallecimiento de un trabajador en activo, la empresa abonará a sus herederos legales, una suma equivalente a cuatro veces la base de cotización para la contingencia de accidentes de trabajo del mes anterior al deceso.

Artículo 35. Anticipos

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a percibir a cuenta del salario mensual, dos anticipos durante el mes.

Premios, faltas y sanciones**Artículo 36. Multas**

La empresa será responsable de las multas y sanciones que se impongan a los conductores por parte de la autoridad cuando los preceptos infringidos sean imputables a la misma.

El conductor vendrá obligado, cuando sea notificado personalmente por la Autoridad a entregar el boletín de denuncia a la empresa a la mayor brevedad posible.

Régimen disciplinario**Artículo 37. Faltas y sanciones****1) FALTAS**

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

Graduación de las faltas

Los trabajadores que incurran en algunas de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general, podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, que tiene la facultad legal de reprimir las conductas laboralmente ilícitas de los trabajadores de forma inmediata, esto es, sin necesidad de acudir a otras instancias para su imposición y efectividad.

Para ello, se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del actor, la siguiente graduación:

Faltas leves.

Faltas graves.

Faltas muy graves.

SE CONSIDERARÁN FALTAS LEVES LAS SIGUIENTES

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

- B) El abandono del 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 o limpieza personal, el descuido en la conservación del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa y su uso incorrecto.
- D) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- E) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo o no prestarles auxilio 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 el no rellenar correctamente los datos del disco-diagrama.
- G) La embriaguez por una sola vez, si no es personal de conducción.

SON FALTAS GRAVES

- A) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, en el periodo de un mes, cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento y, dos faltas o más de esta naturaleza, en el mismo periodo de tiempo, cuando puedan alterar la puntual salida de los vehículos, para el personal de conducción, será falta grave, una de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando altere la puntual salida de los vehículos. Si existiera un abandono del 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 grave o muy grave atendiendo a la naturaleza del mismo.
- B) Faltar dos días al trabajo en un periodo 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 negligencia en su uso o mantenimiento, en especial 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 de faltas muy 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 ruta sin autorización de la dirección de la empresa o desviarse del itinerario sin orden de la superioridad sin causa de fuerza mayor.
- G) El negarse a realizarse el reconocimiento médico anual, que deberá proporcionar la empresa.

COMO FALTAS MUY GRAVES, SE ESTABLECERÁN LAS SIGUIENTES

- A) Las faltas injustificadas, o sin previo aviso, al trabajo durante tres días consecutivos o cuatro alternos al mes, así como, más de doce faltas no justificadas en un periodo de seis meses, cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento, o más de seis faltas de este tipo cometidas en un periodo de seis meses, cuando puedan alterar la puntual salida de los vehículos.
- B) El fraude deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de 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 fichando por él o análogos, o simular enfermedad o accidente. Se entenderá siempre 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 la licencia o permisos.
- D) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes.
- E) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas 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 discusión 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 afecten a la seguridad o regularidad de 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, a ellos imputables, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.
- I) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones.

La reiteración de una falta de un mismo grupo dentro del periodo de un año, podrá ser causa de que se clasifique en el grupo inmediatamente superior.

2) SANCIONES

Las sanciones consistirán en:

A) POR FALTAS LEVES

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

De uno a tres días de suspensión de empleo y sueldo.

B) POR FALTAS GRAVES

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días.

C) POR FALTAS MUY GRAVES

Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa 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 incurra en una falta de la misma clase durante el periodo de cinco años, tres años o dos años, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves y, según el grupo a que corresponda la falta anotada, teniendo derecho los trabajadores sancionados, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones.

En 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 falta. Las sanciones por faltas leves, serán acordadas por la dirección de la empresa. Las sancio-

nes por faltas graves o muy graves, habrá de imponerlas también la empresa, previa la información del oportuno expediente al trabajador. El interesado tendrá derecho a una audiencia para descargos por 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 les 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 por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse; suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores. Una vez concluso el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el trabajador. Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al interesado, quedándose este con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la dirección.

Representación sindical, delegados de personal y comités de empresa

Artículo 38. *Horas sindicales*

Los delegados de personal o comité de empresa dispondrán del tiempo necesario, sin pérdida de remuneraciones, para el cumplimiento de sus funciones sindicales, con un límite de 20 horas mensuales retribuidas a cada uno de los componentes, pudiendo la empresa solicitar justificación del tiempo empleado en estos menesteres.

Artículo 39. *Cuota sindical*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que ostenten representación en la empresa, esta descontará en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en que se expresará con claridad la orden de descuento, la cantidad de la cuota, así como el número de cuenta o libreta de caja de ahorros o banco a que debe ser transferida dicha cantidad y a la central del sindicato a que pertenece. La empresa detraerá las susodichas cantidades salvo indicación en contrario durante periodos de un año y la dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa si la hubiera.

Artículo 40. *Funciones del comité de empresa*

De acuerdo a lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, el comité de empresa, colaborará en la implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

Uniformes

Artículo 41. *Uniformes*

La empresa facilitará al trabajador las prendas de trabajo necesarias para realizar su labor y su utilización será obligatoria durante la jornada de trabajo.

Para el personal de conducción estas prendas serán:

ANUALMENTE

3 camisas (manga corta o larga).

2 jerséis (un jersey o chaleco sin manga).

2 pantalones.

1 corbata.

TRIANUALMENTE

1 prenda de abrigo (a ser posible cazadora de piel incrementando los años en función de su coste).

Para el personal de taller y repostadores de gas-oil:

ANUALMENTE: 1 chaleco multibolsillos /o prenda de abrigo y botas de seguridad.

Uniforme de verano:

- 2 pantalones finos.
- 2 camisas o camisetas de manga corta con bandas reflectantes.
- Uniforme de invierno:
- 2 pantalones de tejido grueso.
- 2 camisas de mangas largas con bandas reflectantes.
- 2 sudaderas con bandas reflectantes.

La entrega de las prendas que se citan se efectuará en el mes de junio de cada año.

Otras normas

Artículo 42. *Sanciones al usuario*

La empresa se compromete a colocar en sitio visible de los vehículos la OM del Ministerio de Obras Públicas, de 12 de febrero de 1975 (BOE de 20-11-75), sobre la obligatoriedad del viajero de exhibir y conservar el billete durante el viaje, sancionando a los usuarios que no cumplan estas normas con las multas establecidas al respecto.

Artículo 43. *Recibo de nómina*

Se suprime la obligatoriedad de firma del trabajador en el recibo del recibo mensual de haberes, pagas extras y liquidación de atrasos, causando los mismos efectos la recepción de la transferencia bancaria que por ese concepto se efectúa a cada trabajador. Si alguno de los trabajadores deseara estampar su firma en el ejemplar que permanece en poder de la empresa, podrá realizarlo.

Artículo 44. *De la igualdad*

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado Español. Las relaciones entre la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buen fe. Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Comisión paritaria

Artículo 45. *Comisión paritaria*

De conformidad con lo establecido en la letra h), del núm. 3, del artículo 85, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se crea la comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras, a la que habrá de someterse con carácter obligatorio y como trámite preceptivo, previo e indispensable, todas las situaciones conflictivas, reclamaciones, comunicaciones o denuncias de índole laboral que puedan formularse colectivamente por los trabajadores o sus representantes ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Delegación de Trabajo o Juzgados de lo Social y Tribunales o servicios arbitrales y/o de conciliación que existan o se creen en las distintas comunidades autónomas en las que la empresa tenga centros de trabajo, de forma que las divergencias que surjan y cuya resolución este encomendada a los citados organismos o instancias puedan ser resueltas inicialmente en el seno de la empresa.

Una vez agotado el trámite obligatorio de solución de situaciones conflictivas sin haberse resuelto la controversia, los interesados podrán acudir a las respectivas competencias de la autoridad laboral o jurisdiccional o a los sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos.

La comisión paritaria estará integrada por ocho miembros, durante toda la vigencia del convenio, salvo excepción justificada, cuatro de ellos designados por la empresa y otros cuatro por el comité de empresa. Se procederá a la designación de los miembros que integrarán tal comisión en reunión a celebrar en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de publicación del presente convenio. Las personas designadas al objeto de integrar la mencionada comisión podrán ser sustituidas por acuerdo de la representación en la que se produzca tal

sustitución, previa comunicación del cambio o sustitución a la otra representación.

A las reuniones de la comisión paritaria, podrá concurrir cada una de las partes que la integran asistidas de dos asesores.

Las decisiones adoptadas en el seno de la comisión paritaria vincularán a la empresa y a todos los trabajadores.

Legislación supletoria

Artículo 46. *Legislación supletoria*

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 47. *Funciones de las categorías*

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán en sus diferentes categorías las funciones que normalmente realizan.

El cambio de funciones o movilidad funcional, podrá realizarse, si el trabajador cuenta con las titulaciones profesionales y académicas precisas dentro del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La realización de funciones de superior categoría durante un período superior a seis meses en un año o a ocho durante dos años, si el puesto continúa vacante y no ha sido cubierto por el sistema de provisión de puestos aplicado por la Empresa, tendrá como consecuencia que el trabajador consolide el puesto de superior categoría que venía desempeñando.

Grupos profesionales

Artículo 48. *Grupos profesionales*

Los trabajadores afectados por el presente convenio serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio.

La implantación de este sistema permite agrupar unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación así como, las diversas categorías, puestos, funciones y especialidades profesionales en el correspondiente grupo profesional.

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

La adscripción a los grupos podrá estar, o no, en función de la titulación que tenga el trabajador, siendo determinada por el contenido de la prestación de trabajo.

GRUPO PROFESIONAL I

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

Capacidad de ordenación de tareas.

Naturaleza del colectivo.

Número de personas sobre las que ejerce el mando.

Comprende

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

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

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

Los titulados de grado medio o conocimientos a nivel de bachiller superior, maestría industrial o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo. Realizan trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo, asesorando o solucionando los problemas que se planteen y, realizando trabajos cualificados que exijan de iniciativa y conocimiento total de su profesión, responsabilizándose del trabajo ejecutado. Se incluirán en este primer grupo, las categorías y funciones que se señalan a continuación. En la medida que ya existen y, en tanto siga existiendo, categorías profesionales no relacionadas, éstas últimas se asimilarán a algunas de las descritas, a los solos efectos de adscripción al Grupo, sin que por ello pueda, en ningún caso, entenderse que las condiciones económicas correspondientes a las categorías asimiladas, deban equipararse.

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

INSPECTOR PRINCIPAL. Ejerce la jefatura y coordinación de los servicios de inspección, dependiendo de la Dirección o del Jefe de Servicio.

INGENIEROS Y LICENCIADOS. Depende de la Dirección o de los Jefes de Servicios y desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

INGENIEROS TÉCNICOS, DIPLOMADOS UNIVERSITARIOS Y ATS. Ejercen funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de su titulación correspondiente.

JEFE DE NEGOCIADO. Es el que, bajo la dependencia del Jefe de Servicios, y al frente de un grupo de empleados administrativos, dirige la labor de su negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado. Se asimilan a esta categoría los especialistas

JEFE DE ESTACIÓN. Es el que ejerce funciones mando generales en una estación con capacidad para el conocimiento simultáneo de más de 20 vehículos pesados de servicio, dispone la entrada y salida de funciones viajeros y mercancías dirigiendo o interviniendo todos los trabajos propios de facturaciones, despacho de billetes y reclamaciones haciéndose cargo de la recaudación de lo que sean ingresos propios de la estación.

JEFE DE TALLER. Esta categoría incluye a los que con capacidad técnica precisa, tiene a su cargo la dirección del taller y vigilando los trabajos que tenía en su dependencia a los que realiza su personal en las líneas en caso de avería o accidente.

JEFE DE TRÁFICO. Con iniciativa y responsabilidad, organiza y coordina el servicio, distribuyendo los vehículos y el personal, dentro de las directrices marcadas por la Dirección o Jefatura de Servicios, procurando resolver las incidencias que se produzcan, e informando a sus superiores con la celeridad que las distintas circunstancias requieran.

ENCARGADO GENERAL. Es el que con los conocimientos, técnico prácticos suficientes y bajo la dependencia de la Dirección o Jefe de Servicio, ejerce el mando directo sobre el personal adscrito o los servicios de Talleres.

ENCARGADO DE ALMACÉN. Es responsable de almacén a su cargo debiendo despachar los pedidos. Ha de registrar en los libros de entrada y salidas de las mercancías, redactando y remitiendo a la oficina las relaciones correspondientes.

GRUPO PROFESIONAL II

Formación práctica en las labores propias de la empresa.

Los trabajos pueden requerir una iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones, con una dependencia jerárquica funcional.

Comprende

Los trabajos de iniciativa y responsabilidad para los que se precisa una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características y contenidos de las funciones a desempeñar y, aquellos otros trabajos en donde dicha iniciativa y responsabilidad sean sólo limitadas, pero con un contenido funcional similar a lo definidos anteriormente. Los trabajos para los que se requiere una especialización muy determinada, reflejo de una preparación técnica adecuada a las tareas que se deban desempeñar con responsabilidad limitada a las funciones que se deban cumplir en cada caso.

Son los trabajadores manuales (obreros u operarios), o trabajadores intelectuales (empleados administrativos o técnicos) que, sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados, tanto profesionalmente como administrativamente e de oficio. Se incluirán en este segundo grupo, entre otras, las categorías y funciones que se señalan a continuación. En la medida en que ya existen, y en tanto sigan existiendo, categorías profesionales no relacionadas, éstas últimas se asimilarán a algunas de las descritas a los solos efectos de adscripción al Grupo, sin que por ello pueda, en ningún caso, entenderse que las condiciones económicas correspondientes a las categorías asimiladas, deban equipararse.

FACTOR. Es el agente que realiza facturaciones a las órdenes del jefe de estación administración, ve las hojas de rutas mercancías, o llevando el registro de expediciones, pudiendo desempeñar eventualmente el cargo de jefe de estación y sustituir sustancialmente a los administradores si no existiera oficial primero

OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO. Es aquel empleado que a las órdenes de un jefe de negociado, jefe de administración u otro de superior categoría bajo su responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieran iniciativas tales como: despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de oficina, en las oficinas de poca importancia puede actuar de jefe.

OFICIAL 2.ª ADMINISTRATIVO. Pertenecen a esta categoría, aquellos subordinados al jefe de las oficinas y con los adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad trabajos que no requieren propia iniciativa, como clasificación de correspondencia, liquidación de cálculos estadísticos y cualquier otra función de análoga importancia, se asimilan a esta categoría los taquimecanógrafos.

JEFE DE EQUIPO. Es el que a las órdenes directas de Jefe de taller, toma parte personal en el trabajo, al propio tiempo que vigila un determinado grupo, puede asumir la jefatura en el taller, en ausencia del jefe.

OFICIAL DE PRIMERA. Se incluye en esta categoría a aquellos que con todo dominio de su oficio y con capacidad para realizar trabajos que requieren mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, además de máxima perfección.

OFICIAL DE SEGUNDA. Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico práctico realizan trabajos corrientes con rendimiento correctos.

OFICIAL DE TERCERA. Se incluye en esta categoría quien procediendo de aprendiz o peón especializado con conocimientos generales de oficio puede realizar los trabajos más elementales con rendimiento correcto.

INSPECTOR. Tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por su empresa el exacto desempeño de las funciones atribuidas a conductores y cobradores, dando cuenta a su

jefe inmediato de cuantas incidencias observe tomando las medidas de urgencias que se estimen oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidente, encargándose de mantener la disciplina del personal a su servicio.

CONDUCTOR. Es el trabajador que conduce autobuses y/o microbuses destinados al transporte de viajeros por carretera, efectuando las actividades de carácter auxiliar y complementario, necesarias y precisas para la adecuada prestación del servicio asignado.

CONDUCTOR-PERCEPTOR. Es el operario que con carné de conducir adecuado realiza las funciones señaladas conductor y está obligado a desempeñar simultáneamente las que son propias del cobrador.

COBRADOR. Es aquel operario que tiene por misión la cobranza de títulos de transportes o revisión de los mismos, efectuando las labores clásicas de esa categoría relacionadas con el vehículo sus pasajeros o su carga.

TAQUILLERO. Son los agentes de ambos sexos que tienen a su cargo la expedición de billetes y todas las operaciones consiguientes al servicio de la estación y taquilla, pueden sustituir a los jefes de administración si no hubiese oficial primero.

Grupo profesional III

Los trabajadores requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y función total.

Comprende los trabajos auxiliares o complementarios de los descritos en los anteriores grupos, para los que se requiere unos conocimientos generales de carácter técnico elemental.

Son los que desempeñan, por tanto un trabajo no cualificado o de servicios auxiliares, predominantemente manual, siendo suficiente para realizarlo poseer un nivel de estudios primarios.

Se incluirán en este tercer grupo, las categorías y funciones que se señalan a continuación. En la medida en que ya existen, y en tanto sigan existiendo, categorías profesionales no relacionadas, estas últimas se asimilarán a algunas de las descritas a los solos efectos de adscripción al Grupo, sin que por ello pueda, en ningún caso, entenderse que las condiciones económicas correspondientes a las categorías asimiladas, deban equipararse.

MOZO. Es el que en las estaciones se ocupa de la carga y descarga del equipaje y mercancías y realiza otras funciones análogas que exijan predominantemente esfuerzo muscular que no requieran formación profesional.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO. Corresponde a esta categoría el empleado que con conocimientos elementales de carácter burocráticos ayuda a los superiores en la ejecución de trabajos sencillos de correspondencia de trámite, sujetándose a fórmulas o impresos, tramitación de expedientes de acuerdo con los formularios, manejo de ficheros con las anotaciones correspondientes, confección de vales, notas de pedidos y otras funciones semejantes, se asimilarán a esa categoría los mecanógrafos de ambos sexos.

APRENDIZ. Los que a la vez que aprenden sus servicios aprenden el oficio, preparándose para alcanzar la categoría superior durante el tiempo que se fije la duración de aprendizaje.

COBRADOR DE FACTURAS. Tienen por principal misión la de cobrar las facturas a domicilio, siendo responsable de la entrega de las liquidaciones, que hará en perfecto orden y en tiempo oportuno.

LAVADOR ENGRASADOR. Además de realizar engrases de cada una de las piezas y mecanismo de vehículo podrá también encargarse del secado de coches.

TELEFONISTA. Es el personal que en las distintas dependencias de la empresa, tiene asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y aviso que recibiera.

VIGILANTE, GUARDA, PORTERO. Es el que vigila la entrada de las distintas dependencias de la empresa siguiendo las instrucciones que al efecto recibe, realizando las funciones de custodia y vigilancia.

PERSONAL DE LIMPIEZA. Realiza la limpieza de las oficinas y otras dependencias de la empresa.

MOZO DE TALLER O ESPECIALISTA. Son los operarios que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio, prestan ayuda al Oficial de Taller, cuyas indicaciones ejecutan. Se equiparan a esta categoría los lavacoches, engrasadores y personal de limpieza.

Las funciones enumeradas en cada grupo y categoría, definen genéricamente el contenido de la prestación laboral, sin que ello suponga agotar las funciones propias de cada uno de ellos que, en todo caso, serán las necesarias para garantizar la correcta ejecución de la prestación laboral.

Contenido de la prestación

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación de categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto con el convenio colectivo o, en su defecto, de aplicación en la empresa, que se corresponda con dicha prestación. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

Disposición adicional primera

Sistema de resolución de controversias para los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo.

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo recogidas en el presente convenio colectivo, podrá efectuarse siguiendo el trámite establecido en el núm. 4, del artículo 41 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El periodo de negociación no podrá tener una duración superior a quince días.

En el supuesto de que no existiese representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación a una comisión de un máximo de tres miembros, integrada por trabajadores de la empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión integrada por igual número de miembros, designados, según su representatividad, por los sindicatos con implantación en la Empresa. En tal caso, la designación deberá realizarse en el plazo máximo de cinco días a contar desde que la empresa ponga de manifiesto la concurrencia de las causas antes indicadas, sin que la falta de designación interrumpa el plazo de quince días antes aludido.

Concluido el período con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas para que proceda la modificación de condiciones pretendida por la empresa.

En el supuesto de que concluya el periodo de negociación sin acuerdo, se someterá la cuestión al procedimiento de Conciliación-Mediación, previsto en el Reglamento de Funcionamiento y procedimiento del sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía, (SERCLA), deduciéndose la oportuna solicitud ante la Comisión de Conciliación Mediación con sede en Málaga. De concluir el proceso de conciliación mediación sin acuerdo, quedará expedita la vía judicial.

Disposición adicional segunda. Subrogación de personal

Dada la inexistencia de un Convenio Colectivo de ámbito provincial que regule la subrogación del personal en los supuestos que a continuación se concretan y con la finalidad de contribuir a garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores adscritos a la empresa incluidos en el ámbito personal y territorial de aplicación

del presente convenio colectivo, se establece en los casos de extinción, vencimiento, pérdida, escisión parcial, cesión, rescate o en cualquier otro supuesto que determine que la empresa deje de realizar total o parcialmente los servicios de transportes correspondientes a las concesiones regulares permanentes de transporte interurbano de viajeros por carretera, números VJA-160 Sevilla y Granada por Antequera, Córdoba y Málaga y VJA-167 Siles -Málaga-Almería, por Córdoba, Granada y Jaén con hijuelas, que actualmente viene explotando, se establece la presente cláusula de subrogación.

La adjudicación o asunción total o parcial, por cualquier título, de la prestación de los servicios de transporte antes indicados por otra empresa, ya sea persona física o jurídica o entidad, obligará a la nueva adjudicataria de los servicios que suceda a la Empresa, a subrogar respetando los derechos y obligaciones que disfruten a todos los trabajadores incluidos en el ámbito personal y territorial de aplicación del presente Convenio Colectivo, adscritos directa o indirectamente a la realización de los servicios de los que resulte adjudicataria y en los que concurran los requisitos que se precisan a continuación:

1. Personal en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos seis meses anteriores al inicio del servicio por la empresa adjudicataria, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de seis meses, hubieran trabajado en otra actividad.
2. Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento del inicio del servicio por la empresa adjudicataria tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal, descanso maternal.
3. Personal de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado a la actividad como consecuencia de una ampliación, en los seis meses anteriores a la nueva adjudicación de aquella.
4. Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
5. Personal jubilado parcialmente así como al personal contratado en virtud de contrato de relevo que sustituyan a otros que ostenten la condición de jubilados parciales.

Documentos y requisitos formales a observar en el proceso de subrogación:

A los efectos de poder proceder a la subrogación del personal la empresa, deberá facilitar a la nueva adjudicataria, los siguientes documentos:

- Certificación en la que deberán constar la parte de la plantilla afectada por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, número de hijos/as, naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional (según la clasificación de este Convenio).
- Fotocopia de los seis últimos recibos de salarios de la plantilla afectada. La entrega de los recibos de salarios podrá ser sustituida por la entrega de listados de los mismos periodos a acreditar en los que figuren los mismos datos de la nómina.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses, o los correspondientes documentos o soportes que legalmente lo sustituyan.
- Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador/a es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- Fotocopia de los títulos habilitantes para el desempeño de su puesto laboral.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna.

Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fehaciente, en el plazo de 15 días hábiles contados desde que la fecha en la que la empresa cesante viniese en conocimiento de la adjudicación.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en esta materia en el artículo 44 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

NEX CONTINENTAL HOLDINGS, SLU (MÁLAGA)
SALARIO PERIODO 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2014

PERSONAL TÉCNICO	PREVISIÓN	DEFINITIVO	
MÉDICO (2 HORAS)	520,87	520,87	MENSUAL
A.T.S. (2 HORAS)	435,15	435,15	MENSUAL

PERSONAL ADMINISTRATIVO	PREVISIÓN	DEFINITIVO	
JEFE DE SECCIÓN	1.140,25	1.140,25	MENSUAL
JEFE DE NEGOCIADO	1.090,11	1.090,11	MENSUAL
OFICIAL DE PRIMERA	1.056,72	1.056,72	MENSUAL
OFICIAL DE SEGUNDA	1.040,06	1.040,06	MENSUAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.023,29	1.023,29	MENSUAL
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	956,46	956,46	MENSUAL

PERSONAL DE MOVIMIENTO	PREVISIÓN	DEFINITIVO	
JEFE DE ESTACIÓN 1ª	1.140,25	1.140,25	MENSUAL
JEFE DE ESTACIÓN 2ª	1.126,95	1.126,95	MENSUAL
INSPECTOR	1.090,11	1.090,11	MENSUAL
TAQUILLERO/A	1.068,40	1.068,40	MENSUAL
CONDUCTOR-PERCEPTOR	43,20	43,20	DIARIO

PERSONAL TÉCNICO	PREVISIÓN	DEFINITIVO	
COBRADOR	34,63	34,63	DIARIO
FACTOR	34,63	34,63	DIARIO
MOZO DE ESTACIÓN	33,91	33,91	DIARIO

PERSONAL DE TALLERES	PREVISIÓN	DEFINITIVO	
JEFE DE TALLER	1.200,05	1.200,05	MENSUAL
JEFE DE EQUIPO	36,32	36,32	DIARIO
OFICIAL DE PRIMERA	35,21	35,21	DIARIO
OFICIAL DE SEGUNDA	34,63	34,63	DIARIO
OFICIAL DE TERCERA	34,11	34,11	DIARIO
ENCARGADO DE ALMACÉN	35,21	35,21	DIARIO

SUBALTERNOS	PREVISIÓN	DEFINITIVO	
LAVACOCHE	34,11	34,11	DIARIO
VIGILANTES NOCTURNOS	33,91	33,91	DIARIO
LIMPIADORA	33,91	33,91	DIARIO

NEX CONTINENTAL HOLDINGS, SLU (MÁLAGA)
SALARIO PERIODO 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2015

PERSONAL TÉCNICO	PREVISIÓN	DEFINITIVO	
MÉDICO (2 HORAS)	523,47	523,47	MENSUAL
A.T.S. (2 HORAS)	437,32	437,32	MENSUAL

PERSONAL ADMINISTRATIVO	PREVISIÓN	DEFINITIVO	
JEFE DE SECCIÓN	1.145,95	1.145,95	MENSUAL
JEFE DE NEGOCIADO	1.095,56	1.095,56	MENSUAL
OFICIAL DE PRIMERA	1.062,00	1.062,00	MENSUAL
OFICIAL DE SEGUNDA	1.045,26	1.045,26	MENSUAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.028,41	1.028,41	MENSUAL
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	961,25	961,25	MENSUAL

PERSONAL DE MOVIMIENTO	PREVISIÓN	DEFINITIVO	
JEFE DE ESTACIÓN 1ª	1.145,95	1.145,95	MENSUAL
JEFE DE ESTACIÓN 2ª	1.132,59	1.132,59	MENSUAL
INSPECTOR	1.095,56	1.095,56	MENSUAL
TAQUILLERO/A	1.073,74	1.073,74	MENSUAL
CONDUCTOR-PERCEPTOR	43,42	43,42	DIARIO
COBRADOR	34,81	34,81	DIARIO
FACTOR	34,81	34,81	DIARIO
MOZO DE ESTACIÓN	34,08	34,08	DIARIO

PERSONAL DE TALLERES	PREVISIÓN	DEFINITIVO	
JEFE DE TALLER	1.206,05	1.206,05	MENSUAL
JEFE DE EQUIPO	36,50	36,50	DIARIO
OFICIAL DE PRIMERA	35,39	35,39	DIARIO
OFICIAL DE SEGUNDA	34,81	34,81	DIARIO
OFICIAL DE TERCERA	34,28	34,28	DIARIO
ENCARGADO DE ALMACÉN	35,39	35,39	DIARIO

SUBALTERNOS	PREVISIÓN	DEFINITIVO	
LAVACOCHE	34,28	34,28	DIARIO
VIGILANTES NOCTURNOS	34,08	34,08	DIARIO
LIMPIADORA	34,08	34,08	DIARIO

NEX CONTINENTAL HOLDINGS, SLU (MÁLAGA)
VALORES HORAS DE PRESENCIA 1 DE ENERO DE 2014 A 31 DE DICIEMBRE DE 2014

	DEFINITIVO										
CATEGORÍA	0%	10%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%
JEFE DE TRÁFICO	9,59	9,99	10,56	10,79	11,02	11,33	11,64	11,92	12,19	12,47	12,75
JEFE DE ESTACIÓN 1.ª	8,99	9,50	10,14	10,43	10,72	11,06	11,39	11,72	12,04	12,32	12,60
JEFE DE ESTACIÓN 2.ª	8,83	9,32	10,14	10,35	10,56	10,88	11,20	11,50	11,80	12,09	12,37
JEFE DE NEGOCIADO ADMÓN.	8,68	9,17	9,82	10,11	10,39	10,69	10,99	11,26	11,53	11,84	12,15
ENCARGADO DE ALMACÉN	8,21	8,64	9,26	9,51	9,76	10,05	10,34	10,62	10,90	11,15	11,40
OFICIAL DE 1.ª ADMVO.	8,21	8,64	9,26	9,51	9,76	10,05	10,34	10,62	10,90	11,15	11,40
OFICIAL DE 2.ª ADMVO.	7,98	8,40	8,98	9,25	9,52	9,79	10,06	10,31	10,56	10,84	11,11
AUXILIAR ADMVO.	7,73	8,15	8,71	8,95	9,18	9,47	9,75	9,99	10,23	10,50	10,77
JEFE DE EQUIPO TALLER	9,17	9,65	10,29	10,58	10,86	11,16	11,46	11,75	12,03	12,33	12,62
OFICIAL 1ª MECÁNICA	8,99	9,40	9,74	9,99	10,24	10,54	10,83	11,11	11,39	11,60	11,80
OFICIAL 2ª MECÁNICA	8,74	9,16	9,47	9,74	10,01	10,28	10,54	10,80	11,05	11,33	11,61
OFICIAL 3ª MECÁNICA	8,21	8,63	9,20	9,43	9,66	9,96	10,25	10,48	10,70	10,98	11,26
INSPECTORES	8,68	9,17	9,78	10,09	10,39	10,69	10,99	11,26	11,53	11,83	12,13
CONDUCTOR PERCEPTOR	11,29	11,29	11,29	11,29	11,29	11,29	11,29	11,29	11,29	11,29	11,29
TAQUILLEROS	8,26	8,36	9,08	9,24	9,39	9,65	9,91	10,13	10,34	10,72	11,09
MOZOS	8,14	8,14	8,14	8,64	9,13	9,38	9,62	9,88	10,14	10,39	10,64

NEX CONTINENTAL HOLDINGS, SLU (MÁLAGA)
VALORES HORAS DE PRESENCIA 1 DE ENERO DE 2015 A 31 DE DICIEMBRE DE 2015

	DEFINITIVO										
CATEGORÍA	0%	10%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%
JEFE DE TRÁFICO	9,64	10,04	10,61	10,84	11,08	11,39	11,70	11,97	12,25	12,53	12,81
JEFE DE ESTACIÓN 1ª	9,03	9,55	10,19	10,48	10,77	11,11	11,45	11,77	12,10	12,38	12,66
JEFE DE ESTACIÓN 2ª	8,87	9,37	10,19	10,40	10,61	10,93	11,26	11,56	11,86	12,15	12,43
JEFE DE NEGOCIADO ADMÓN.	8,72	9,22	9,87	10,16	10,44	10,74	11,04	11,32	11,59	11,90	12,21
ENCARGADO DE ALMACÉN	8,25	8,68	9,31	9,56	9,81	10,10	10,39	10,67	10,95	11,21	11,46
OFICIAL DE 1ª ADMVO.	8,25	8,68	9,31	9,56	9,81	10,10	10,39	10,67	10,95	11,21	11,46
OFICIAL DE 2ª ADMVO.	8,02	8,44	9,02	9,30	9,57	9,84	10,11	10,36	10,61	10,89	11,17
AUXILIAR ADMVO.	7,77	8,19	8,75	8,99	9,23	9,51	9,80	10,04	10,28	10,55	10,82
JEFE DE EQUIPO TALLER	9,22	9,70	10,34	10,63	10,91	11,22	11,52	11,80	12,09	12,39	12,68
OFICIAL 1ª MECÁNICA	9,03	9,45	9,79	10,04	10,29	10,59	10,88	11,17	11,45	11,65	11,86
OFICIAL 2ª MECÁNICA	8,78	9,21	9,52	9,79	10,06	10,33	10,59	10,85	11,11	11,39	11,67
OFICIAL 3ª MECÁNICA	8,25	8,67	9,25	9,48	9,71	10,00	10,30	10,53	10,75	11,03	11,32
INSPECTORES	8,72	9,22	9,83	10,14	10,44	10,74	11,04	11,32	11,59	11,89	12,19
CONDUCTOR PERCEPTOR	11,35	11,35	11,35	11,35	11,35	11,35	11,35	11,35	11,35	11,35	11,35
TAQUILLEROS	8,30	8,40	9,13	9,28	9,44	9,70	9,96	10,18	10,39	10,77	11,15
MOZOS	8,18	8,18	8,18	8,68	9,18	9,42	9,67	9,93	10,19	10,44	10,69

NEX CONTINENTAL HOLDINGS, SLU (MÁLAGA)
VALORES HORAS EXTRAS DEL 1 DE ENERO DE 2014 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014

CATEGORÍA		IMPORTES										
		ANTIGÜEDAD										
		0%	10%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%
PERSONAL TÉCNICO												
MÉDICO (2 HORAS)	MENSUAL	5,28	5,71	6,14	6,35	6,57	6,78	7,00	7,21	7,43	7,64	7,85
A.T.S. (2 HORAS)	MENSUAL	4,58	4,93	5,29	5,47	5,65	5,83	6,01	6,19	6,37	6,55	6,73
PERSONAL ADMINISTRATIVO												
JEFE DE SECCIÓN	MENSUAL	10,38	11,32	12,26	12,73	13,20	13,66	14,13	14,60	15,07	15,54	16,01
JEFE DE NEGOCIADO	MENSUAL	9,97	10,86	11,76	12,21	12,66	13,11	13,56	14,00	14,45	14,90	15,35
OFICIAL DE PRIMERA	MENSUAL	9,69	10,56	11,43	11,87	12,30	12,74	13,17	13,61	14,04	14,48	14,91
OFICIAL DE SEGUNDA	MENSUAL	9,56	10,41	11,27	11,70	12,12	12,55	12,98	13,41	13,84	14,26	14,69
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	MENSUAL	9,42	10,26	11,10	11,52	11,94	12,37	12,79	13,21	13,63	14,05	14,47
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	MENSUAL	8,87	9,65	10,44	10,84	11,23	11,62	12,02	12,41	12,80	13,20	13,59
PERSONAL DE MOVIMIENTO												
JEFE DE ESTACIÓN 1ª	MENSUAL	10,38	11,32	12,26	12,73	13,20	13,66	14,13	14,60	15,07	15,54	16,01
JEFE DE ESTACIÓN 2ª	MENSUAL	10,27	11,20	12,13	12,59	13,05	13,52	13,98	14,44	14,91	15,37	15,84
INSPECTOR	MENSUAL	9,97	10,86	11,76	12,21	12,66	13,11	13,56	14,00	14,45	14,90	15,35
TAQUILLERO/A	MENSUAL	9,79	10,67	11,55	11,99	12,43	12,87	13,31	13,75	14,19	14,63	15,06
CONDUCTOR-PERCEPTOR	DIARIO	11,78	12,86	13,94	14,48	15,02	15,56	16,09	16,63	17,17	17,71	18,25
COBRADOR	DIARIO	9,64	10,51	11,37	11,80	12,24	12,67	13,10	13,53	13,97	14,40	14,83
FACTOR	DIARIO	9,64	10,51	11,37	11,80	12,24	12,67	13,10	13,53	13,97	14,40	14,83
MOZO DE ESTACIÓN	DIARIO	9,46	10,31	11,15	11,58	12,00	12,42	12,85	13,27	13,69	14,12	14,54
PERSONAL DE TALLERES												
JEFE DE TALLER	MENSUAL	10,87	11,86	12,85	13,34	13,84	14,33	14,82	15,32	15,81	16,30	16,80
JEFE DE EQUIPO	DIARIO	10,06	10,97	11,88	12,33	12,78	13,24	13,69	14,14	14,60	15,05	15,50
OFICIAL DE PRIMERA	DIARIO	9,79	10,66	11,54	11,98	12,42	12,86	13,30	13,74	14,18	14,62	15,06
OFICIAL DE SEGUNDA	DIARIO	9,64	10,51	11,37	11,80	12,24	12,67	13,10	13,53	13,97	14,40	14,83
OFICIAL DE TERCERA	DIARIO	9,51	10,36	11,21	11,64	12,07	12,49	12,92	13,34	13,77	14,19	14,62
ENCARGADO DE ALMACÉN	DIARIO	9,79	10,66	11,54	11,98	12,42	12,86	13,30	13,74	14,18	14,62	15,06
SUBALTERNOS												
LAVACOCHE	DIARIO	9,51	10,36	11,21	11,64	12,07	12,49	12,92	13,34	13,77	14,19	14,62
VIGILANTES NOCTURNOS	DIARIO	9,46	10,31	11,15	11,58	12,00	12,42	12,85	13,27	13,69	14,12	14,54
LIMPIADORA	DIARIO	9,46	10,31	11,15	11,58	12,00	12,42	12,85	13,27	13,69	14,12	14,54

NEX CONTINENTAL HOLDINGS, SLU (MÁLAGA)
VALORES HORAS EXTRAS DEL 1 DE ENERO DE 2015 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015

CATEGORÍA		IMPORTES										
		ANTIGÜEDAD										
		0%	10%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%
PERSONAL TÉCNICO												
MÉDICO (2 HORAS)	MENSUAL	5,31	5,74	6,17	6,38	6,60	6,81	7,03	7,25	7,46	7,68	7,89
A.T.S. (2 HORAS)	MENSUAL	4,60	4,96	5,32	5,50	5,68	5,86	6,04	6,22	6,40	6,58	6,76
PERSONAL ADMINISTRATIVO												
JEFE DE SECCIÓN	MENSUAL	10,43	11,37	12,32	12,79	13,26	13,73	14,20	14,67	15,15	15,62	16,09
JEFE DE NEGOCIADO	MENSUAL	10,02	10,92	11,82	12,27	12,72	13,17	13,62	14,07	14,52	14,98	15,43
OFICIAL DE PRIMERA	MENSUAL	9,74	10,61	11,49	11,92	12,36	12,80	13,24	13,67	14,11	14,55	14,98
OFICIAL DE SEGUNDA	MENSUAL	9,60	10,46	11,32	11,75	12,18	12,61	13,04	13,47	13,90	14,33	14,76
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	MENSUAL	9,46	10,31	11,16	11,58	12,00	12,43	12,85	13,27	13,70	14,12	14,54
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	MENSUAL	8,91	9,70	10,49	10,89	11,28	11,68	12,07	12,47	12,87	13,26	13,66
PERSONAL DE MOVIMIENTO												
JEFE DE ESTACIÓN 1.ª	MENSUAL	10,43	11,37	12,32	12,79	13,26	13,73	14,20	14,67	15,15	15,62	16,09
JEFE DE ESTACIÓN 2.ª	MENSUAL	10,32	11,25	12,18	12,65	13,12	13,58	14,05	14,52	14,98	15,45	15,91

		IMPORTES										
		ANTIGÜEDAD										
CATEGORÍA		0%	10%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%
INSPECTOR	MENSUAL	10,02	10,92	11,82	12,27	12,72	13,17	13,62	14,07	14,52	14,98	15,43
TAQUILLERO/A	MENSUAL	9,84	10,72	11,60	12,05	12,49	12,93	13,37	13,81	14,25	14,70	15,14
CONDUCTOR-PERCEPTOR	DIARIO	11,84	12,92	14,01	14,55	15,09	15,63	16,17	16,72	17,26	17,80	18,34
COBRADOR	DIARIO	9,69	10,56	11,43	11,86	12,30	12,73	13,17	13,60	14,03	14,47	14,90
FACTOR	DIARIO	9,69	10,56	11,43	11,86	12,30	12,73	13,17	13,60	14,03	14,47	14,90
MOZO DE ESTACIÓN	DIARIO	9,51	10,36	11,21	11,63	12,06	12,48	12,91	13,34	13,76	14,19	14,61
PERSONAL DE TALLERES												
JEFE DE TALLER	MENSUAL	10,92	11,92	12,91	13,41	13,90	14,40	14,90	15,39	15,89	16,38	16,88
JEFE DE EQUIPO	DIARIO	10,11	11,02	11,93	12,39	12,84	13,30	13,76	14,21	14,67	15,12	15,58
OFICIAL DE PRIMERA	DIARIO	9,83	10,72	11,60	12,04	12,48	12,93	13,37	13,81	14,25	14,69	15,14
OFICIAL DE SEGUNDA	DIARIO	9,69	10,56	11,43	11,86	12,30	12,73	13,17	13,60	14,03	14,47	14,90
OFICIAL DE TERCERA	DIARIO	9,56	10,41	11,27	11,70	12,12	12,55	12,98	13,41	13,84	14,26	14,69
ENCARGADO DE ALMACÉN	DIARIO	9,83	10,72	11,60	12,04	12,48	12,93	13,37	13,81	14,25	14,69	15,14
SUBALTERNOS												
LAVACOCHESES	DIARIO	9,56	10,41	11,27	11,70	12,12	12,55	12,98	13,41	13,84	14,26	14,69
VIGILANTES NOCTURNOS	DIARIO	9,51	10,36	11,21	11,63	12,06	12,48	12,91	13,34	13,76	14,19	14,61
LIMPIADORA	DIARIO	9,51	10,36	11,21	11,63	12,06	12,48	12,91	13,34	13,76	14,19	14,61

NEX CONTINENTAL HOLDINGS, SLU (MÁLAGA)
OTROS CONCEPTOS SALARIALES DEL 1 DE ENERO DE 2014 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014

CONCEPTO	PREVISIÓN	DEFINITIVO
QUEBRANTO DE MONEDA CONDUCTORES	1,18	1,18
QUEBRANTO DE MONEDA TAQUILLEROS	2,30	2,30
PLUS DÍA FESTIVO TRABAJADO TAQUILLEROS	5,25	5,25
PLUS PAGA	201,35	201,35
BOLSA DE ESTUDIOS	623,37	623,37
PLUS DE VACACIONES	278,10	278,10
PLUS CONVENIO	25,59	25,59
PLUS TALLER REPARACIÓN VEHÍCULOS MERCANCÍAS PELIGROSAS	1,84	1,84
DIETA COMPLETA	40,04	40,04
DIETA PERNOCTACIÓN	13,34	13,34
DIETA ALMUERZO O CENA	13,34	13,34
COMPLEMENTO INCAPACIDAD TEMPORAL	8,62	8,62

NEX CONTINENTAL HOLDINGS, SLU (MÁLAGA)
OTROS CONCEPTOS SALARIALES DEL 1 DE ENERO DE 2015 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015

CONCEPTO	PREVISIÓN	DEFINITIVO
QUEBRANTO DE MONEDA CONDUCTORES	1,19	1,19
QUEBRANTO DE MONEDA TAQUILLEROS	2,31	2,31
PLUS DIA FESTIVO TRABAJADO TAQUILLEROS	5,28	5,28
PLUS PAGA	202,36	202,36
BOLSA DE ESTUDIOS	626,49	626,49
PLUS DE VACACIONES	279,49	279,49
PLUS CONVENIO	25,72	25,72
PLUS TALLER REPARACION VEHICULOS MERCANCIAS PELIGROSAS	1,85	1,85
DIETA COMPLETA	40,24	40,24
DIETA PERNOCTACION	13,41	13,41
DIETA ALMUERZO O CENA	13,41	13,41
COMPLEMENTO INCAPACIDAD TEMPORAL	8,66	8,66