

Divendres, 2 de juliol de 2010

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA**Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Serveis Territorials****RESOLUCIÓ**

De 14 de juny de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del conveni col·lectiu de treball de l'empresa transports municipals d'Egara, sa per als anys 2009-2012 (codi de conveni núm. 0806872).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Transports Municipals d'Egara, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 10 de maig de 2010, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Transports Municipals d'Egara, SA per als anys 2009-2012 (codi de conveni núm. 0806872) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

Transcripción literal del texto original firmado por las partes

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Transports Municipals d'Egara, SA para los años 2009-2012

Capítol I

Àmbit personal, vigència, duració, salaris y clàusula de revisió salarial, denuncia y prórroga

Artículo 1

Àmbit personal

El presente Convenio es de ámbito empresarial y afectará a todos los trabajadores de Transports Municipals d'Egara, Sociedad Anónima, hecha excepción de los altos cargos.

Artículo 2

Vigencia, duración, salarios y demás conceptos retributivos, cláusula de revisión

1. El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2009, a todos los efectos económicos y sociales. Su duración se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2012. Sin embargo, todos los aspectos normativos se mantendrán vigentes en tanto en cuanto no se proceda a la firma de uno nuevo.
2. Para el primer año de vigencia del Convenio, los salarios y los demás conceptos retributivos serán los que resulten de añadir, a los precedentes, el IPC real anual de Cataluña, más 0,60 puntos, resultando los que se indican en tabla anexa.
3. Para los restantes años de vigencia del Convenio, salarios y demás conceptos retributivos se incrementarán anualmente según IPC real anual de Cataluña, más 0,40 puntos en 2010, más 0,60 puntos en 2011 y más 1,50 puntos en 2012, devengándose, con efectos de uno de enero de cada uno de tales años, el IPC previsto estatal más el antedicho porcentaje correspondiente a dicho año y, con efectos de 31 de diciembre de cada año, tendrá lugar la oportuna regularización de diferencias, una vez conocido el IPC real en la Comunidad.
4. Por excepción, para el año 2010, se garantiza un IPC mínimo de un punto, de manera que, para el supuesto de que el real anual de Cataluña no alcanzase dicha cifra, se mantendría el mismo, excluyéndose cualquier regularización a la baja que resultare inferior a ese porcentaje.

Divendres, 2 de juliol de 2010

Artículo 3

Denuncia y prórroga

1. La denuncia del Convenio, para su rescisión o revisión, se podrá formular por cualquiera de las partes, por escrito y razonadamente, detallándose los extremos objeto de revisión, presentándola a la otra parte, con una mínima antelación de dos meses a la fecha de su vencimiento.

2. De no formularse denuncia por cualquiera de las partes, para la revisión o rescisión y con la antelación señalada de dos meses a la fecha del vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas, el Convenio quedará prorrogado tácitamente por sucesivos periodos de una anualidad.

Capítulo II

Prelación de normas, compensación, absorción y vinculación a la totalidad

Artículo 4

Prelación de normas

El presente Convenio colectivo constituirá la norma prioritaria en la regulación de las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores y, con carácter supletorio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones legales de carácter general.

Artículo 5

Compensación y absorción

Las disposiciones legales futuras que constituyeran mejoras retributivas o condiciones laborales más beneficiosas que las aquí establecidas, resultarán de aplicación siempre que, en cómputo anual, o valoradas conjuntamente, superen las de este Convenio.

Artículo 6

Vinculación a la totalidad

Lo pactado en el presente Convenio, constituye un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente, debiéndose renegociar íntegramente en el supuesto de que se procediera a su modificación parcial o declaración de nulidad por la jurisdicción competente.

Capítulo III

Jornada laboral, fiestas a favor, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 7

Jornada laboral

1. La jornada laboral será de 1.702,4 horas anuales para el todo el tiempo de vigencia del Convenio, que se concretan en cinco días de trabajo y dos de descanso seguidos por semana, hecha deducción de catorce festivos.

2. La implantación de turnos partidos de trabajo, por exigencia del servicio o mejora de la red, podrá comportar hasta un treinta por ciento (30%) de la totalidad de los servicios y efectuado por personal voluntario. De no cubrirse el cupo con voluntariado, se realizará entre todos los conductores-perceptores de la Compañía, de menor antigüedad.

3. Sin perjuicio de lo anterior y en función de las necesidades del servicio, la empresa está facultada para la organización de trabajo, respetándose el descanso mínimo entre jornadas, de doce horas diarias y sin que la jornada de trabajo supere las nueve horas al día.

Artículo 8

Fiestas a favor

1. Se trata de las que, con carácter obligatorio y en función del calendario anual, determina la Generalitat de Catalunya y, en su caso, el Gobierno de la nación, que se concretan, en la actualidad, en catorce al año. Dado el carácter público del servicio prestado por la empresa, su disfrute no siempre coincide con su fecha oficial.

Divendres, 2 de juliol de 2010

2. El disfrute de tales fiestas se efectúa en la forma siguiente: a) coincidiendo con la no realización del servicio según cuadrante; b) en función de los servicios, a iniciativa de la empresa, procurando su unión a descansos semanales; y c) a instancia del interesado, con la suficiente antelación, siempre a tenor de las necesidades del servicio. De solicitarse su inmediata realización, se atienden únicamente aquéllas que permite el servicio, según orden de petición efectuado.

3. Al menos con dos meses de antelación a la finalización del año, serán comunicadas por la empresa.

Artículo 9 Vacaciones

1. El personal afectado por este Convenio disfrutará de 31 días naturales, comprendidos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, siempre con criterios de rotatividad y sin que puedan tener inicio en día de descanso semanal. No obstante y para el año 2010, se llevarán a cabo dentro de los meses de julio a septiembre.

2. Para los sucesivos años de vigencia del Convenio, se estudiará la posibilidad de seguir la misma pauta temporal de julio a septiembre, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y, de no ser posible, se seguirá el criterio general de junio a septiembre.

3. Se establece una bolsa de vacaciones para cada uno de los trabajadores de la empresa y con independencia de su categoría profesional. Su importe se fija en 207,29 Euros para el año 2009. Su disfrute íntegro en distinto periodo del antedicho, incrementará tal bolsa a la suma de 478,36 Euros en el mismo año. Para los restantes años de vigencia del Convenio, se adecuará en virtud de los incrementos pactados en el presente Convenio.

4. El calendario de vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, de tal manera que todos los trabajadores conozcan la fecha de sus respectivas vacaciones, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de su disfrute.

Artículo 10 Licencias

1. Los trabajadores tendrán derecho a licencias retribuidas, previa o, en su caso, posterior justificación y aviso a la empresa, por los motivos y tiempos siguientes:

a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijos, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuges y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El desplazamiento del trabajador por tales motivos fuera de Cataluña, supondrá la ampliación de la licencia tres días más, que totalizará seis días naturales.

c) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

d) Dos días naturales para asuntos privados. Se podrán conceder siempre que se soliciten, al menos, con cinco días de antelación a la fecha prevista.

e) El tiempo indispensable, inherente al cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, así como de visita médica justificada documentalmente, previa solicitud al efecto con la máxima antelación posible, a fin de prever relevo.

f) Una hora diaria por lactancia, natural o artificial, de hijo menor de nueve meses. Corresponderá su disfrute al padre o a la madre, indistintamente, si ambos trabajan. Podrá sustituirse, a elección del interesado, por reducción en media hora diaria de la jornada, al principio o final de la misma.

2. La pareja de hecho estable con un periodo de convivencia mínimo de seis meses, que acredite documentalmente serlo y ostentar el periodo de convivencia mínimo aludido, al menos mediante certificado de convivencia e inscripción en el registro correspondiente de parejas de hecho, tendrá a los efectos la misma consideración del cónyuge.

3. La remuneración a percibir, en días de licencia, vendrá constituida por salario base, plus de Convenio y, si se percibieran los mismos, antigüedad y complemento personal.

Divendres, 2 de juliol de 2010

Artículo 11 Excedencias

1. Las excedencias sindicales, así como las contempladas como forzosas en la legislación vigente, comportarán, a su finalización, la inmediata y obligatoria readmisión del trabajador en idéntico puesto de trabajo al que tuviese en el momento en que se inició la misma.

2. Las excedencias voluntarias podrán solicitarse alcanzada una antigüedad mínima en la empresa de un año, y se concederán con una duración mínima de dos años y de cinco como máximo, sin que pueda ejercitarse nuevamente tal derecho hasta haber transcurrido cuatro años desde el final de la anterior. Las peticiones se resolverán en el término máximo de un mes, contadero desde el día en que fueren cursadas. Decaerá el derecho de reingreso en la Empresa de no solicitarse el mismo con una antelación mínima de un mes a la fecha de su finalización. El tiempo de excedencia voluntaria no computará a efectos de antigüedad en la empresa y la reincorporación tendrá lugar en el momento en que se produzca una vacante en la categoría a que pertenezca el solicitante.

3. Se reconoce el derecho del trabajador a constituirse en excedencia voluntaria especial, de duración inferior a dos años, siempre que su antigüedad mínima en la empresa sea también de un año, cuyas condiciones y circunstancias de concesión serán objeto de estudio en cada caso por parte de la Comisión Paritaria del Convenio y con la esencial finalidad de que su disfrute no entorpezca o distorsione la prestación del servicio. El ejercicio del derecho podrá peticionarse de nuevo tras haber transcurrido cuatro años desde la finalización del anterior.

Capítulo IV Derechos sindicales y colectivos. Comité de Empresa y Secciones Sindicales

Artículo 12 Comité de Empresa

Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa para la defensa de sus intereses.

Artículo 13 Competencias del Comité de Empresa y garantías sindicales

1. Además de las establecidas en el Estatuto de los trabajadores y normas concordantes, le corresponderán las siguientes competencias:

a) Emitir informe con motivo de la incoación de expediente contradictorio, previo a la imposición de sanciones, de carácter grave o muy grave.

b) Ser informado de la imposición de cualquier sanción, con independencia de la gravedad de la misma.

c) Informar con respecto a modificaciones decididas por la Empresa en relación a cuadrante de servicios, horarios, tiempos, calendarios de fiestas y contratación.

2. El Comité de Empresa gozará de las garantías sindicales que le confiere el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales.

Artículo 14 Asambleas

1. La celebración de las mismas podrá ser peticionada, exclusiva e indistintamente, tanto por parte del Comité de Empresa como por un número mínimo de trabajadores del cincuenta por ciento, más uno, de la plantilla total de la empresa.

2. Se llevarán a cabo en el centro de trabajo, mediante previo aviso a la dirección de la empresa de, al menos, 24 horas de antelación a la fecha prevista para su celebración. Únicamente podrán asistir a ellas los trabajadores libres de servicio. El Comité de Empresa será responsable del cumplimiento de lo antedicho, al igual que de los hechos que, en el transcurso de la misma, pudieren tener lugar.

Divendres, 2 de juliol de 2010

Artículo 15

Tablones de anuncios

La dirección colocará un tablón de anuncios en el centro de trabajo, a disposición exclusiva del Comité de Empresa, y otro para las secciones sindicales, que serán responsables de lo publicado en el mismo, de constar la firma de sus miembros o de su sindicato.

Artículo 16

Lugar de reunión

La empresa dotará al Comité de Empresa de un local, con los medios de mobiliario suficientes para el desarrollo de las actividades que le son propias.

Artículo 17

Horas sindicales

1. Los trabajadores, que ostenten la condición de representantes de los trabajadores, tendrán derecho a 25 horas mensuales retribuidas, para el desarrollo de las actividades propias de su cargo.
2. Podrán acumularse, por tal concepto, hasta un máximo de 80 horas mensuales en una sola persona, en los supuestos en que la misma proceda.

Artículo 18

Cuota sindical

Se deducirá directamente la cuota sindical de la nómina de cada mes de aquellos trabajadores que así lo soliciten y acrediten su afiliación a cualquier sindicato.

Artículo 19

Secciones sindicales

1. Se reconocerán las secciones sindicales en el seno de la empresa, a tenor de lo establecido en la vigente Ley orgánica de libertad sindical.
2. Las secciones sindicales dispondrán de 85 horas mensuales para todas ellas en conjunto, a fin de desarrollar las actividades que le son propias, que serán distribuidas en función de su respectiva representatividad en el Comité de Empresa, sin perjuicio de que puedan acordar eventuales modificaciones futuras en dicha distribución.

Artículo 20

Retribución

Los representantes de los trabajadores, tanto los miembros del Comité de Empresa como los integrantes de las secciones sindicales, percibirán el devengo íntegro de los pluses salariales o extrasalariales correspondientes a los días en que dejen de prestar servicio efectivo, con motivo del ejercicio por parte de los mismos de tarea sindical, dentro del crédito horario de que disponen.

Artículo 21

Canon de negociación

A petición individualizada de los trabajadores de la empresa, se deducirá el importe correspondiente al canon de negociación del Convenio, en favor de los distintos sindicatos integrantes de la Comisión Negociadora del mismo, según contenido del artículo 11 de la vigente Ley orgánica de libertad sindical, fijándose en la suma de 30,73 Euros.

Capítulo V

Uniformidad, vehículos, rotatividad, retenes y relevos

Artículo 22

Uniformidad

La empresa dotará al personal de la misma de la uniformidad necesaria, que resultará de inexcusable utilización y que se concreta en:

1. Para los conductores-perceptores de nueva incorporación:

a) Para época estival: tres polos de manga corta, dos pantalones de color gris marengo, americana burdeos, bolsa-macuto y un par de zapatos negros.

Divendres, 2 de juliol de 2010

b) Para época invernal: dos camisas rosáceas de manga larga, dos pantalones color gris marengo, una corbata color magenta, un chaleco granate o un jersey, un anorak azul con distintivo y un par de zapatos negros.

2. Para los conductores-perceptores de antigüedad en la empresa igual o superior a un año, previa solicitud al respecto y en función de sus necesidades.

3. Para el personal femenino, el pantalón será sustituido por falda-pantalón o falda.

4. Para el personal de taller y limpieza: un jersey, dos monos de color azul de manga larga con logotipo y anorak, para invierno; y, para verano, otros dos monos de manga corta. Asimismo, serán dotados de un par de botas de seguridad. También previa solicitud y en función de sus necesidades.

5. El personal de inspección utilizará la misma uniformidad que los conductores-perceptores, hecha excepción de la camisa que será de color blanco.

6. Queda expresamente excluido de uniformidad todo el personal de dirección y administrativo y, por tanto, sin derecho a dotación de prendas de ropa o calzado.

7. Desde el 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, la camisa y corbata de los Conductores-Perceptores será sustituida por un polo. No obstante y en cualquier caso, la utilización de camisa comportará necesariamente también la de corbata.

8. El personal de Taller y Limpieza percibirá un plus por uniformidad equivalente a 32,86 Euros mensuales en 2009, sin perjuicio de la regularización posterior de dicho importe en virtud de los incrementos pactados en el presente Convenio.

Artículo 23

Vehículos, rotatividad y relevos

1. La empresa respetará la asignación de vehículo a cada pareja de Conductores, siempre que las disponibilidades lo permitan. Se tendrá en cuenta la rotatividad de líneas y horarios.

2. La rotatividad en líneas y jornadas se efectuará semanalmente en la totalidad de los conductores. No obstante, atendiendo a cierto sector de los mismos, previa formación de pareja y siempre que la misma se mantenga, a pesar de la rotatividad, podrán intercambiarse los servicios, manteniendo turnos de mañana y de tarde, previa comunicación escrita al Inspector de servicio. Ello, salvo casos de extrema necesidad (enfermedad, vacaciones, etc.). Caso de rompimiento de la pareja, se concederá un plazo para encontrar sustituto del ausente y, de no conseguirlo, se encuadrarán en la plena rotatividad.

3. El inspector estará facultado para cambiar cualquier vehículo de línea, por necesidades de servicio o de mantenimiento de tales vehículos.

4. Los relevos de conductores se continuarán realizando en la forma habitual. No obstante, se estudiarán puntos alternativos de común acuerdo, dando preferencia a los que se soliciten realizar en las terminales de línea.

5. A tenor de lo contenido del artículo 12 del RD 1561/95, de 21 de septiembre, la jornada de trabajo podrá comenzar o finalizar tanto en el centro de trabajo, como en alguna de las paradas del servicio.

Capítulo VI

Préstamos al personal, anticipos salariales, seguros de vida, revisiones médicas y pases gratuitos

Artículo 24

Préstamos al personal y anticipos

1. Todos los trabajadores, con una mínima antigüedad en la empresa de doce meses, tendrán derecho, una vez al año y en concepto de gastos extras, a un préstamo dinerario de hasta 2.100,00 Euros. Su importe se amortizará, sin intereses, en las dieciséis nóminas inmediatamente posteriores a la de su concesión, mediante deducción prorrateada de la nómina en la cifra que resulte. Corresponderá a la Comisión Paritaria emitir informes sobre su procedencia, previo estudio de las causas invocadas por el solicitante.

2. No procederá la concesión de un nuevo préstamo, hasta haberse amortizado en su totalidad el anterior.

Divendres, 2 de juliol de 2010

3. Podrán solicitarse anticipos de nóminas, a tenor de lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, hasta un máximo del 50% del salario mensual.

Artículo 25

Seguros de vida

La empresa contratará, con compañía solvente, un seguro de vida e invalidez permanente para todos sus trabajadores, susceptible de indemnización en caso de accidente laboral, con los siguientes capitales asegurados:

a) 30.050,61 Euros por fallecimiento o invalidez permanente absoluta.

b) 18.030,36 Euros por invalidez permanente total.

Artículo 26

Revisiones médicas

1. Al menos una vez al año por cuenta y cargo de la empresa, se efectuará revisión médica de todo su personal. En todo caso, se practicará con carácter obligatorio a todo el personal de nueva incorporación antes de su ingreso al trabajo y, de no ser posible y con carácter preferente, dentro de los primeros quince días de permanencia en la empresa, especialmente a los trabajadores que vayan a desempeñar las funciones de conductor-perceptor o de taller.

2. A fin de prevenir riesgos que pudieran afectar a la seguridad de los trabajadores o de los usuarios, o de ambos al mismo tiempo, al amparo de lo dispuesto en la normativa reguladora de la prevención de riesgos laborales, la Empresa podrá interesar el sometimiento a revisión médica obligatoria, que se realizará dentro de la jornada laboral, de aquellos trabajadores en los que aparecieran indicios de la existencia de factores de riesgo que, de considerarse de carácter inminente por la dirección, podrán suponer el aplazamiento de la incorporación al puesto de trabajo hasta la realización de la revisión, sin perjuicio de mantener su retribución salarial.

3. La empresa entregará, en concepto de ayuda para ello, la suma total alzada de 61,08 Euros por una sola vez, a los trabajadores a quienes, a partir del uno de enero de 2009, se les diagnostique por facultativo idóneo la necesidad de utilizar gafas o de corregir la graduación de los cristales de las que ya vinieren utilizando, previa justificación documental de su adquisición por el trabajador que se trate. Para los sucesivos años de vigencia del Convenio, la antedicha suma se adecuará a los incrementos pactados en el mismo.

4. La rotura de gafas, cuya utilización haya sido diagnosticada previamente, comportará su reparación a cargo de la empresa, previa justificación de tal incidente en horas de trabajo.

Artículo 27

Pases a favor

1. La empresa concederá pase gratuito a todo su personal, sus respectivos cónyuges (no separados legalmente), así como a sus hijos hasta su mayoría de edad, salvo que, alcanzada la misma, acrediten cursar estudios de grado medio o superior y no realicen actividad laboral alguna.

2. También dispondrán del mismo los padres de empleados de la empresa, los cónyuges viudos de ex-empleados y sus huérfanos menores de edad, así como otros familiares de empleados que se encuentren a su cargo y que padezcan disminuciones psíquicas. Se requerirá en todo caso la acreditación documental de la convivencia con ellos, de su grado de parentesco y de que sus ingresos no excedan del doble del salario mínimo interprofesional, caso de ser pensionistas.

3. La pareja de hecho de cualquier empleado de la empresa se equipara al cónyuge, requiriéndose la acreditación fidedigna de dicha condición.

4. La renovación anual de pases precisará la acreditación documental del mantenimiento de su estado civil y la concurrencia de los requisitos por los que fue concedido en su día.

5. La jubilación del trabajador de la empresa comportará su inmediato derecho a pase gratuito y vitalicio a su favor y al de su cónyuge, siempre que ostente una antigüedad mínima de diez años en la empresa al producirse el hecho causante. Bastarán cinco años de antigüedad, caso de declaración de invalidez permanente absoluta del trabajador. Anualmente, al renovarse los pases de los cónyuges, deberá acreditarse el mantenimiento de la convivencia conyugal.

Divendres, 2 de juliol de 2010

Capítol VII

Permiso de conducción, privación del mismo y multas no imputables

Artículo 28

Permiso de conducción y privación del mismo

1. El coste de la renovación del permiso de conducción de clase D de los trabajadores en plantilla en la empresa será sufragado en su integridad por la misma, previa presentación de justificación documental al respecto.
2. El trabajador seguirá percibiendo el salario inherente a su categoría y realizando otras tareas en las dependencias de la empresa y según necesidades del servicio, cuando se vea privado, por decisión judicial, del permiso de conducir, como consecuencia de un accidente de tráfico, conduciendo vehículos de la empresa. Se exceptúan los casos de suspensión del permiso, que tengan como causa el consumo o ingestión de alcohol o sustancias estupefacientes, psicotrópicas o alucinógenas.
3. La retirada del permiso de conducir derivada de la conducción de vehículos ajenos a la empresa que requiere estar en posesión de las licencias de clase C-2 y/o D, comportará el pase automático del trabajador a la situación de excedencia forzosa durante la totalidad del periodo de privación del permiso.

Artículo 29

Multas no imputables

1. La empresa sufragará el importe íntegro de aquellas multas impuestas a cualquier conductor de la compañía, con motivo de conducir vehículos de la misma, por causas ajenas a su voluntad y necesidades del servicio.
2. El conductor está obligado a informar de la imposición de multas a su llegada a las dependencias de la empresa.

Capítol VIII

Mejoras asistenciales e indemnizatorias y plus escolar

Artículo 30

Incapacidad temporal

1. La incapacidad temporal, derivada de accidentes de trabajo, comportará el complemento por parte de la Empresa de la diferencia entre la cuantía de la prestación correspondiente y el cien por cien (100%) de la base reguladora de tal prestación.
2. La incapacidad temporal, derivada de enfermedad común, comportará el complemento por parte de la Empresa de la diferencia de la cuantía de la prestación correspondiente y el cien por cien (100%) de la base reguladora de la misma, siempre que la enfermedad comporte hospitalización y hasta un máximo de quince días del alta hospitalaria, salvo que tenga su origen en accidente ocurrido, fuera de horas de trabajo, con motivo de la prestación de servicios, que presuman su carácter de retribuidos.

Artículo 31

Jubilación, premio de jubilación, jubilación anticipada y jubilación parcial

1. La jubilación con plenitud de derechos tendrá lugar a partir del cumplimiento por parte del trabajador de la edad de 65 años, momento a partir del cual podrá llevarla a cabo, siempre que cumpla además los requisitos precisos para la percepción de la pensión correspondiente.
2. En méritos de lo antedicho, la Empresa se compromete a cubrir, con personal fijo, un mínimo de tantos puestos de trabajo como Conductores-Perceptores de la Compañía pasen a la situación de jubilación, hecha excepción de las sustituciones con contratos de relevo a que luego se aludirá, sin que resulte preciso que las mismas deban tener lugar inmediatamente después de producirse el hecho de la jubilación, pudiendo anticiparse o postdatarse. El exceso de contrataciones fijas sobre las jubilaciones computará para jubilaciones futuras.
3. El ejercicio anticipado del derecho a la jubilación, en los casos que pueda realizarse, comportará un premio por tal concepto, consistente en una cantidad alzada de 7.212,15 Euros, si optan por jubilarse anticipadamente a los 60 años de edad; 4.207,08 Euros, si lo hacen al cumplir los 61 años de edad; 2.704,55 Euros, al cumplir los 62 años; 2.103,54

Divendres, 2 de juliol de 2010

Euros, si lo hacen al cumplir los 63 años; 1.202,02 Euros, al cumplir los 64 años de edad; y 751,27 Euros, tras cumplir los 65 años de edad.

4. Para la percepción del premio, se requerirá una antigüedad mínima en la Empresa de 10 años, en el momento del cese definitivo.

5. Si durante la vigencia del Convenio se redujera o prolongara la edad legal de jubilación, en idénticos términos lo haría la anterior escala.

6. Podrá anticiparse la jubilación de cualquier trabajador a los 64 años, sin merma de sus derechos, a petición de éste y mediante su sustitución por otro trabajador, en la modalidad de contratación regulada por la legislación vigente.

7. La jubilación parcial, que se acomodará en todo momento a la normativa vigente, supondrá la posibilidad de acceder a la misma, de común acuerdo entre Empresa y trabajador en cada caso concreto, a partir del cumplimiento de este último de la edad de 60 años y antes de alcanzar la de 65 años, reuniendo los requisitos precisos para la percepción de la prestación correspondiente y concertando paralelamente con la empresa una reducción de su jornada habitual de trabajo. Dicha posibilidad se sujeta a los siguientes requisitos y condiciones:

Primera. Podrán acceder a la jubilación parcial que se regula en el presente acuerdo los trabajadores que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación parcial, reúnan asimismo las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado de vida laboral junto con escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a lo dispuesto en el presente acuerdo, con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación y en todo caso en el primer día del mes de que se trate. Además será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas por la legislación vigente. En todo caso la jubilación parcial del trabajador estará condicionada a su concesión efectiva por parte de la Administración de la Seguridad Social.

Segunda. El porcentaje de jornada en que se podrá solicitar la jubilación parcial será siempre y en todo momento del 85%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa en un 15 % restante de la jornada, sin que pueda efectuarse ninguna variación sobre la jornada pactada por parte del trabajador. No obstante y por excepción, la contratación de Conductores-Perceptores supondrá que su jornada de trabajo será del 100%.

Tercera. Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato indefinido y a jornada completa para los conductores-perceptores y, a tiempo parcial, para los restantes trabajadores, siempre por escrito y en modelo oficial por la jornada anual de trabajo efectivo al año que se pacte en cada caso.

Cuarta. La realización de las horas anuales pactadas podrá efectuarse en jornadas de un mínimo y un máximo diario de horas. La distribución diaria será la que figure en el contrato de trabajo que se otorgue al efecto. Dicha distribución podrá ser objeto de modificación durante la vigencia del contrato cuando las necesidades del servicio lo requieran y a requerimiento de la Empresa, existiendo en todo momento acuerdo del trabajador para dicha modificación, siempre y cuando se respeten los límites recogidos en el presente acuerdo.

Quinta. El salario a abonar el trabajador en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente trabajada, y en todo caso conforme a lo establecido en el convenio colectivo. Se abonará a la finalización de cada uno de los meses efectivos de trabajo, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo las partes proporcionales de retribuciones de devengo superior al mes.

Sexta. La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con otro trabajador que se encuentre en situación legal de desempleo o que tuviese un contrato de duración determinada con la empresa, de la cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato del trabajador relevista.

Séptima. La jornada de trabajo del trabajador relevista podrá ser parcial o completa, pudiendo en consecuencia simultanearse con el trabajador que se jubila parcialmente. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido.

Divendres, 2 de juliol de 2010

Octava. El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de la celebración, le reste a aquél para alcanzar la edad de 65 años, momento en que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador a la situación de jubilación total.

Novena. La jubilación parcial del trabajador, siempre y cuando se reúnan los requisitos recogidos en el presente acuerdo, supone que en el momento de la jubilación total del trabajador, éste percibirá un premio de jubilación por un importe equivalente al porcentaje de jornada que prestó sus servicios durante los años de jubilación parcial.

Décima. En materia de incapacidad temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en el presente acuerdo, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en el Convenio colectivo, que no será de aplicación a este personal la regulación contenida en el artículo 30 del mismo, sobre complemento en caso de enfermedad o accidente, de tal modo que tales trabajadores percibirán el importe que corresponda conforme a la normativa legal al efecto recogida en la Ley general de la Seguridad Social y normas de desarrollo durante el tiempo que el trabajador se encuentre en alta en la empresa.

Undécima. La opción del trabajador por la jubilación parcial será incompatible con la petición por parte del mismo de su jubilación anticipada a los 64 años de edad.

Ambas partes se comprometen a renegociar el redactado de este artículo en función de las variaciones que pueda introducir la legislación aplicable en cada momento, a fin de evitar que las mismas pudieran modificar lo aquí estipulado haciendo imposible su aplicación. Para ello, la Comisión Paritaria del Convenio deberá reunirse con carácter anual para analizar la correcta aplicación del acuerdo y sus posibles mejoras o modificaciones.

Artículo 32 Plus escolar

Todos los trabajadores de la empresa, con independencia de su categoría profesional, percibirán en 2009, la suma anual de 54,58 Euros por hijo, pagaderas entre los meses de septiembre y octubre, en tanto en cuanto acrediten documentalmente que tales hijos, cursando estudios de enseñanza primaria, secundaria obligatoria, bachillerato, formación profesional o universitarios, no realicen actividad laboral alguna. Dicha suma se adecuará en virtud de los incrementos pactados en el presente Convenio.

Capítulo IX Promoción de trabajadores

Artículo 33 Promoción de trabajadores

Todos los trabajadores tendrán derecho a promocionarse dentro de la empresa y ésta vendrá obligada a señalar, mediante el tablón de anuncios, los puestos de trabajo vacantes, a fin de que cualquier trabajador pueda optar a la subsiguiente convocatoria y oposición. El Comité de Empresa tendrá derecho a verificar los resultados de las pruebas o ejercicios, como garantía de transparencia del proceso selectivo.

Capítulo X Contratación y condiciones de trabajo

Artículo 34 Contratación

1. No procederá el otorgamiento de contrato de formación al personal destinado a ostentar la categoría de conductor-perceptor.
2. El salario de los contratos formativos no podrá ser inferior al mínimo interprofesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
3. Las eventuales reestructuraciones de plantilla comenzarán, dentro de cada grupo profesional, por los trabajadores de menor antigüedad en la Empresa.
4. La empresa se compromete a que, durante toda la vigencia del presente Convenio colectivo, el número de conductores-perceptores fijos de plantilla ascenderá a 94, siempre y cuando los servicios regulares del cuadrante no sean inferiores a dicho número en cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Divendres, 2 de juliol de 2010

5. La eventual contratación temporal de trabajadores se acomodará en todo momento a los requisitos formales y demás que establece su normativa específica. No obstante, su duración podrá alcanzar hasta los doce meses dentro de un periodo de dieciocho.

6. Durante la vigencia del Convenio tendrá lugar la transformación de 17 contratos temporales en indefinidos en el año 2010, de otros 2 en 2011; y de otros 2 en 2012.

Artículo 35 Condiciones de trabajo

Podrán modificarse sustancialmente las condiciones de trabajo, con carácter individual o colectivo, en base a probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. El acuerdo empresarial al respecto requerirá un previo periodo de consultas máximo de treinta días con los representantes de los trabajadores y la decisión al respecto, caso de desacuerdo, será ejecutiva. No obstante, podrá recurrirse en proceso de conflicto colectivo o individual, en su caso, así como percibir las indemnizaciones a que haya lugar, en caso de optar los afectados por la rescisión contractual.

Capítulo XI Régimen disciplinario

Artículo 36 Procedimiento sancionador

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la misma, a tenor de la graduación de las faltas y sanciones que, más adelante, se establecen.

2. Se requerirá la audiencia del interesado, con carácter previo, a la imposición de sanción por falta leve. En los demás casos, procederá la incoación de expediente contradictorio en el que se dará traslado de los hechos objeto del mismo al interesado, al Comité de Empresa y a la Sección Sindical correspondiente, si constare afiliación del afectado a un sindicato representativo, cuya Sección Sindical se hallare constituida. El término de alegaciones no podrá superar los siete días hábiles y, transcurrido el mismo, la Dirección impondrá la sanción que estime pertinente, contra cuya decisión podrá recurrirse ante el Juzgado de lo Social en los plazos legales para ello.

3. La incoación de expediente por presunta comisión de falta muy grave podrá comportar la suspensión de empleo y sueldo, como medida previa y durante el tiempo de sustanciación del expediente, sin perjuicio de la sanción que proceda. Todo ello, a resultas de la decisión última de los tribunales al respecto.

4. Las eventuales sanciones por falta grave habrán de imponerse en el término máximo de treinta días naturales, contados a partir del de inicio de expediente y, las muy graves, en el de cuarenta y cinco días.

Artículo 37 Graduación de faltas

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) a falta de aseo, limpieza personal o uniformidad.

b) falta de diligencia o atención en la conservación y cuidado del material. Si, como consecuencia de ello, se irrogara daño al mismo, podrá considerarse falta grave o incluso muy grave.

c) no comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

d) discusiones o actitudes airadas, blasfemar o insultar a compañeros de trabajo o terceros, que puedan comportar deterioro de la imagen empresarial y de sus miembros. Si produjeran escándalo notorio, podrán considerarse graves o muy graves.

e) faltar al trabajo una vez al mes sin causa justificada.

f) falta de puntualidad en el inicio del servicio, igual o superior a diez minutos y hasta un máximo de tres al mes. Podrá considerarse falta grave el exceso del número antedicho.

Divendres, 2 de juliol de 2010

2. Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

a) no presentar el parte de baja oficial por enfermedad en el término de 48 horas siguientes a su expedición, salvo la acreditación de causa justificativa que lo impida, así como de los eventuales partes semanales de confirmación.

b) faltar al trabajo dos veces al mes sin causa justificada

c) mantener discusiones violentas con compañeros de trabajo, superiores o clientes.

d) alegación de causas falsas para la obtención de licencias.

- reiteradas faltas de aseo, limpieza personal o uniformidad.

- no comunicar inmediatamente los cambios familiares, que afecten a la Seguridad Social. La falta maliciosa en datos, comportará su calificación como muy graves.

- simular enfermedad o accidente.

- desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. De comportar manifiesto quebranto de la disciplina o perjuicio notorio para la empresa, se considerará falta muy grave.

- negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.

- imprudencia en la prestación del servicio. De implicar riesgo de accidente para el trabajador, compañeros, instalaciones o usuarios, se considerará falta muy grave.

- la embriaguez habitual no estando de servicio, pero vistiendo el uniforme que permita identificar a la Empresa. De estar prestando servicio, se considerará falta muy grave.

- dedicarse a tareas particulares en tiempo de servicio, sin gozar de permiso para ello.

- utilizar herramientas o elementos patrimoniales de la Empresa para asuntos propios.

- utilización por parte de terceros de pases concedidos a los trabajadores de la empresa y a sus familiares.

- retirar elementos mecánicos o electrónicos, así como máquinas de los autobuses sin la debida autorización, salvo por necesidades del servicio.

3. Ostentarán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

- ingestión de bebidas alcohólicas, embriaguez o consumo de estupefacientes, psicotrópicos o alucinógenos estando de servicio.

- el acoso o intento de agresión sexual.

- agredir a compañeros de trabajo, superiores o terceros, en el transcurso de la jornada laboral.

- el fraude o deslealtad en las tareas encomendadas y el hurto, robo o apropiación indebida practicados en las dependencias empresariales.

- la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza.

- el abandono de servicio, que afecte a su seguridad o regularidad, excepto para atender necesidades fisiológicas o por necesidades del servicio.

- el abuso de mando o de autoridad.

- falsear u omitir intencionadamente datos en informes o partes.

- la condena por delitos de hurto, robo o apropiación indebida por hechos extraempresariales, así como aquélla que supere los seis años de duración, con independencia del delito por el que se haya impuesto.

- violar el secreto de la correspondencia.

- disminuir continuada y voluntariamente el rendimiento normal de trabajo.

- entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.

- no informar a la Empresa del diagnóstico de enfermedad que pueda poner en peligro la seguridad en la conducción.

- la reincidencia en falta grave por dos veces, producida en un plazo máximo de seis meses desde la comisión de la primera.

Artículo 38

Régimen de sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendida la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

Divendres, 2 de juliol de 2010

- por faltas leves: amonestación verbal; amonestación escrita; suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de cuatro días a un mes.
- por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a dos meses; despido.

Artículo 39

Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días; y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de su comisión.

Capítulo XII

Condiciones económicas

Artículo 40

Salario base

Tendrá los valores que, como anexo y para las distintas categorías profesionales, se detallan en este Convenio colectivo.

Artículo 41

Plus convenio

Tendrá los valores que se indican en el antedicho anexo del Convenio, gozando de la consideración de complemento del salario base, formando con el mismo un todo a percibir por la jornada laboral, excluido expresamente del cómputo de antigüedad.

Artículo 42

Horas extraordinarias

1. Se entenderán como tales todas las que realicen fuera de la jornada laboral ordinaria.
2. Se abonarán, para el año 2009, a razón de la cantidad alzada, que se señala en el anexo del Convenio, con independencia de su condición o día y sin perjuicio de su adecuación en virtud de los incrementos pactados en el presente Convenio.
3. Todas ellas tendrán la consideración de estructurales, habida cuenta de que responden a circunstancias de periodos punta de producción, sustitución de compañeros, ausencias imprevistas, cambios de turno o cualquier eventualidad de naturaleza o carácter similar a las expresadas.

Artículo 43

Plus conductor-perceptor

Es un complemento de puesto de trabajo propio del conductor que efectúe, con carácter simultáneo, la función de cobrar. Su importe será, en 2009, de 115,16 Euros por mes, hecha excepción del periodo vacacional, y ello sin perjuicio de su adecuación en virtud de los incrementos pactados en el presente Convenio.

Artículo 44

Plus de nocturnidad

1. Comprende las horas trabajadas entre las 22 h y las 6 h y supondrá una retribución incrementada en un 25% sobre el salario base, en relación a las horas trabajadas en dicha franja horaria. Se exceptúan los supuestos en que se haya establecido determinado salario, atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.
2. Los conductores-perceptores percibirán por tal concepto y como cantidad alzada en 2009, en función del tiempo promediado, la suma de 16,43 Euros mensuales, cuya cuantía se adecuará también en virtud de los incrementos pactados en el presente Convenio.

Artículo 45

Plus especial lavacoches

Es un complemento de puesto de trabajo del personal que ostenta la categoría de lavacoches, con independencia del carácter nocturno por su propia naturaleza de su salario, cuya retribución es equivalente a la del precedente plus de nocturnidad.

Divendres, 2 de juliol de 2010

Artículo 46

Antigüedad

1. Es un complemento personal consistente en los porcentajes que se señalan a continuación, en función del tiempo de permanencia en la empresa y a aplicar sobre el salario base, de forma que:

Años antigüedad	Porcentaje
A partir de 2 a 4	3%
De 4 a 9	6%
De 9 a 10	12%
A partir de 10 años	14%
A partir de 11 años	16%
A partir de 12 años	20%
A partir de 13 años	24%

2. A partir de los 14 años, se devenga un máximo de 3 quinquenios del 12% calculados, en cualquier caso, sobre el salario base. Así, a los 14 años, corresponde el 36%; a los 19 años, el 48%; y, a los 24 años, el 60%.

Artículo 47

Plus productividad

1. Es un complemento de puesto de trabajo, devengable por mes, hecha excepción del periodo vacacional. Se excluye del mismo al personal de Inspección y Administrativo. Su cuantía se establece, para el año 2009, en la suma de 106,15 Euros mensuales, equivalentes a 5,21 Euros por día efectivamente trabajado, adecuándose en todo momento en virtud de los incrementos pactados en el presente Convenio y percibiéndose como contraprestación a las siguientes funciones:

a) Genéricas:

- salvo que mediare justificación, la Dirección prohibirá o aplazará la incorporación al trabajo del empleado que se presentare después de la hora prevista para el inicio del servicio. Las horas no trabajadas con tal motivo no serán remuneradas. El primer retraso supondrá su incorporación al puesto de trabajo y, en la segunda ocasión dentro de la misma semana, quedará a disposición de su Superior, el cual decidirá sobre su permanencia o ausencia.
- el trabajador colaborará con la Empresa en aquellas pruebas que ésta realice, en vistas a mejorar tanto condiciones de trabajo como calidad del servicio y en aquellas tareas que comporten un mejor funcionamiento o mantenimiento del material.
- el trabajador responderá de la pérdida de dinero o valores bajo su custodia, salvo en los casos de sustracción denunciada ante la Autoridad.
- actuar con cortesía y amabilidad en el trato, ante cualquier petición de información por parte de los usuarios, atendiéndoles con la debida diligencia.
- abstenerse de frases o actitudes soeces, incluso mediando provocación por parte de terceros.
- en caso de retraso superior a diez minutos sobre el horario previsto, el Conductor contactará, a través de la emisora, exponiendo tal incidencia, a fin de ser puesto en hora por parte del Inspector de guardia.
- asegurará la prestación del servicio hasta la llegada de su relevo, remunerándose el exceso de jornada realizada. Tal prolongación se limitará a un máximo de una vuelta, de tratarse de Conductor-Perceptor.
- para prevenir convenientemente su sustitución, el Conductor-Perceptor avisará antes de las 10 horas de la víspera que se vaya a producir su ausencia.
- abstenerse de llevar fuera de las dependencias empresariales, salvo autorización expresa en tal sentido, objetos propiedad de la Empresa.
- dar cuenta inmediata de eventuales suspensiones o licencia de conducir.
- no fumar en vehículos propiedad de la Empresa.
- el Conductor-Perceptor se abstendrá de iniciar la salida de parada de regulación antes de la hora indicada en la tablilla, salvo expresa indicación en contra del Inspector.

Divendres, 2 de juliol de 2010

- ir provisto, en el transcurso del servicio, de los originales de su DNI y del permiso de conducir en plena vigencia.
- informar inmediatamente por la emisora y otro medio a su alcance de cualquier accidente o incidente de circulación, tomando los datos precisos y haciendo el pertinente informe, absteniéndose de firmar documentos a la policía, sin la presencia de un Inspector.
- caso de accidente con heridos, facilitar la ayuda humanitaria precisa y no ausentarse del lugar de los hechos, ni desplazar el vehículo, salvo en caso justificado, de auxilio o cumplimiento de orden al respecto. Igualmente, en caso de traslado de usuarios, repentinamente enfermos.
- informar, inmediatamente de la llegada a cochera, de la imposición de multas de circulación y no discutir con los agentes su decisión.
- utilizar correctamente las prendas de uniformidad, tales como corbata debidamente anudada y botones de camisa abrochados en su totalidad, en el caso de los Conductores-Perceptores.
- no abandonar el puesto de conducción en ningún caso para responder a eventuales provocaciones, interiores o exteriores, ni tampoco durante su recorrido, ni mientras permanezca algún viajero en su interior. Se exceptúan los supuestos de cumplimiento de necesidades fisiológicas.
- el Conductor-Perceptor se abstendrá de modificar itinerarios, saltar paradas o aumentar velocidad para regularizar unilateralmente eventuales retrasos.
- impedir el acceso a los autobuses de personas ajenas a la Empresa sin la debida acreditación. De producirse la entrada a pesar de la negativa del Conductor, este dará inmediata cuenta de tal circunstancia al Inspector, a través de la emisora.
- tomar la hoja de ruta por duplicado ejemplar, y rellenarla de forma clara y correcta, señalando todas las incidencias, averías y accidentes ocurridos en el transcurso de la jornada.
- entregar diariamente el Conductor-Perceptor la recaudación, en unión de la hoja de ruta original, antes del inicio del nuevo servicio, hecha excepción de la correspondiente a descansos semanales, que podrá entregarse el día del siguiente servicio, en bolsas separadas por cada servicio y facilitadas por la empresa.

b) Específicas del turno de mañana para los conductores-perceptores:

- presentación en cochera con una antelación mínima de cinco minutos al momento de salida y con la debida uniformidad.
- recoger tablilla con su horario.
- tomar impreso de hoja de ruta por duplicado.
- comprobar la existencia y funcionamiento de la emisora del vehículo.
- comprobar que el vehículo dispone de las máquinas canceladora y expendedora, dando aviso de las incidencias en su funcionamiento.
- comprobar señalización (carteles de línea y lateral).
- rellenar datos de salida de hoja de ruta.
- iniciar el servicio en la terminal correspondiente, salvo orden en contra del Inspector de servicio.

c) Específicas del turno de tarde para los conductores-perceptores:

- realizar el "fin de servicio" y colocar las correspondientes fundas protectoras a las máquinas de billeteaje si bien, a efectos de eventual pérdida del plus, no se tendrán en cuenta la falta de colocación de las fundas.
- anotar, tras finalizar el servicio, los Km totales a la entrada de la cochera.
- situarse ante el poste de repostaje.
- anotar los litros repostados.
- estacionar el autobús en la zona prevista.
- concluir el rellenado de la hoja de ruta ordenado, a cuyo fin la empresa facilitara periódicamente los mínimos elementos de aseo.
- apagar la emisora y cortar la electricidad.
- cerrar la ventanilla lateral del Conductor.
- devolver la tablilla horaria a su lugar.
- rellenar y entregar los partes de accidentes, si los ha habido, así como la copia de la hoja de ruta.

d) Específicas de los conductores auxiliares:

- Además de las propias de conductor-perceptor, consistirán en: colocar los lunes los carteles y rótulos electrónicos lateral y frontal; comprobar tales rótulos los restantes días de la semana; suplir, ayudar y asistir al

Divendres, 2 de juliol de 2010

Inspector, así como cumplimentar diligentemente sus instrucciones para coadyuvar a asegurar el eficaz cumplimiento de los servicios e incidencias del mismo, incluso con su disponibilidad. Colaborarán especialmente con la Empresa en la detección de errores en la red, horarios, tiempos, paradas, recorridos, señales de tráfico, puntos conflictivos, pruebas, etc.

2. La incorrecta cumplimentación de cualquiera de los apartados antedichos constituirá causa de pérdida del plus diario por el número de días en que ello tenga lugar, en cuyo caso el Superior Jerárquico entregará nota escrita al trabajador de los motivos en que se fundamenta.

Artículo 48

Plus de doble función

1. Es un complemento de puesto de trabajo, devengable por mes, hecha excepción del periodo vacacional y exclusivo para el personal de taller que, ostentando la categoría profesional de oficial de primera o segunda, extensivo también al personal con la categoría de lavacoches, esté en posesión del permiso de conducción de autobuses (clase D). Su cuantía se establece para el año 2009, en la suma de 40,98 Euros, adecuándose también en virtud de los incrementos pactados en el presente Convenio. Siempre por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de los servicios, comportará la realización, como contraprestación, de las siguientes funciones:

- Disponibilidad para la conducción de autobuses de la Empresa, en caso necesario, ya sea en el interior como en el exterior de sus dependencias, para atender reparaciones, mantenimientos o sustituciones de vehículos.
- Atención, esmero y diligencia profesional en la conducción de vehículos.
- Disponibilidad para efectuar sustituciones a compañeros en situación de incapacidad temporal, incluso tratándose de festivos y fuera de horas de trabajo.
- Caso de estar conduciendo autobuses y padecer cualquier accidente, tendrán las mismas obligaciones que afectan al Conductor-Perceptor, incluida la cumplimentación de las hojas de ruta.

2. El plus no será absorbible ni compensable por otros conceptos y se dejará de percibir en caso de retirada del permiso de conducir de clase D.

Artículo 49

Plus de turno partido

Es un complemento de puesto de trabajo y exclusivo para los Conductores-Perceptores, que efectúen jornada laboral diaria en turno partido, entendiéndose como tal la interrupción mínima de dos horas en la prestación de servicio. Su cuantía se establece en 2009 en la suma de 5,07 Euros, por cada día en que, efectivamente, realicen el turno partido, excluyéndose de tal consideración los trabajadores contratados a tiempo parcial. Su importe será igualmente objeto de regularización anual en virtud de los incrementos pactados en el presente Convenio.

Artículo 50

Gratificaciones extraordinarias de marzo, verano y Navidad.

Su cuantía será el equivalente a 30 días de salario base, plus Convenio, y antigüedad, que se harán efectivas, respectivamente, durante la primera quincena de los meses de marzo, julio y diciembre.

Artículo 51

Plus distancia y transporte

1. Tiene la consideración de indemnización o suplido y compensará el tiempo invertido en el desplazamiento por parte del trabajador desde su domicilio al de inicio de su servicio y viceversa.

2. Su cuantía figura en el anexo del Convenio y, como quiera que carece de la consideración legal de salario, no computará para cálculo de complementos salariales, ni tampoco será cotizable en la Seguridad Social.

Artículo 52

Quebranto de moneda

Tiene la consideración de suplido y, por tanto, excluido de cotización a la Seguridad Social. Es percibido únicamente por el personal que ostente la categoría de conductor-perceptor, estableciéndose en 2009 en la cantidad anual de 882,75 Euros, sin perjuicio de su regularización en virtud de los incrementos pactados en el presente Convenio.

Divendres, 2 de juliol de 2010

Artículo 53 Quebranto especial

Tiene igualmente la consideración de suplido, absorbible y no consolidable. Se devenga por mes, hecha excepción del periodo vacacional, siendo percibido por el personal que preste servicios laborales en jornada continuada, compensando eventuales tiempos improductivos en la jornada laboral ordinaria establecida. Se excluye de su percepción al personal de Inspección y Administrativo y su cuantía es de 77,44 Euros en 2009, adecuándose todos los años de vigencia del Convenio en virtud de los incrementos pactados en el mismo.

Artículo 54 Plus equiparamiento

1. A los efectos de compensar las diferencias surgidas en el III Convenio colectivo de la empresa, respecto del complemento salarial por antigüedad, los trabajadores que en 1996 tenían las respectivas antigüedades que se señalan mas adelante, percibirán en 2009 y bajo la denominación indicada, como complemento salarial, no absorbible ni compensable, los importes individuales anuales siguientes:

- a) del 24%: 47,06 Euros
- b) del 36%: 136,82 Euros
- c) del 48%: 226,56 Euros
- d) del 60%: 316,33 Euros

2. La cuantía del plus será adecuada a los incrementos pactados en el presente Convenio.

Artículo 55 Complemento festivos extraordinarios

Lo perciben, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, los conductores-perceptores que tengan fijado por cuadrante un descanso en festivos o domingos y lo trabajen. Su importe se establece en la suma de 5,65 Euros durante toda la vigencia del Convenio y es independiente de la cuantía que corresponda a dicho día.

Capítulo XIII Comité de Seguridad y Salud. Comisión Paritaria. Fondo Social.

Artículo 56 Comité de Seguridad y Salud

Se halla constituido en la Empresa como órgano paritario y colegiado de participación en materia de prevención de riesgos laborales, formado, de una parte, por los Delegados de Prevención y, de otra parte, por los representantes designados por la Empresa, en igual número a los primeros.

Artículo 57 Comisión Paritaria

1. Se constituye una Comisión Paritaria de este Convenio para su interpretación, vigilancia, arbitraje y conciliación, conviniéndose expresamente por las partes que las dudas o divergencias derivadas de la interpretación o cumplimiento del Convenio sean sometidas a informe de la Comisión, con carácter previo a la interposición de cualquier reclamación contenciosa.

2. La Comisión estará integrada por tres vocales de la representación de los trabajadores y otros tantos de la representación empresarial. Los acuerdos se adoptaran por conformidad de, al menos, cuatro de sus miembros.

3. Las reuniones se convocarán con una antelación mínima de 72 horas, pudiendo asistir a las mismas los asesores de las respectivas representaciones, con voz pero sin voto.

Divendres, 2 de juliol de 2010

Artículo 58 Fondo Social

1. El Fondo Social se nutrirá de las aportaciones voluntarias de los Trabajadores y la Empresa, para atender necesidades perentorias de cualquier trabajador.
2. La Comisión de Gestión y Administración del mismo estará formada por cuatro miembros (uno, de libre elección de la empresa; otro, integrante del Comité de Empresa; y dos, de libre designación por los trabajadores), facultándose expresamente a sus integrantes iniciales para desarrollar sus normas de funcionamiento interno.

Capítulo XIV Definición de categorías profesionales

Artículo 59 Categorías profesionales

Grupo 1) Personal superior y jefes de Departamento

Es aquél que, con iniciativa propia y conocimientos, ejerce funciones de mando y organización, según las normas e instrucciones recibidas de dirección, en las distintas áreas productivas y de organización.

Grupo 2) Personal administrativo

Jefe contable

Desempeña, con iniciativa y responsabilidad derivada de sus conocimientos al respecto, funciones de contabilidad de la empresa, ejerciendo el mando de sus servicios administrativos.

Oficial 1ª

A las órdenes del jefe contable o de administración, bajo su propia responsabilidad y con la máxima perfección burocrática, realiza trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas y demás trabajos de oficina.

Oficial 2ª

Poseyendo los conocimientos teóricos y prácticos precisos, realiza funciones que no requieren iniciativa ni la máxima perfección, colaborando con sus superiores en tareas de clasificación, cálculo, estadística y demás trabajos de oficina, bajo la supervisión de aquellos.

Auxiliar administrativo

Poseyendo conocimientos elementales de oficina, ayuda a sus superiores en la ejecución de trabajos sencillos de oficina bajo constante supervisión y sin iniciativa, tales como manejo de ficheros, archivos, notas y similares.

Grupo 3) Personal de movimiento

Inspector

Verifica y comprueba, en las distintas líneas y servicios prestados por la empresa, el buen desempeño de las funciones de los conductores, dando cuenta inmediata a sus superiores de las incidencias que observe y adoptando las medidas de urgencia que considere precisas, en casos de alteración del tráfico o accidentes, colaborando además en las necesidades del personal a su servicio, para el buen funcionamiento de la red.

Conductor-Perceptor

Estando en posesión de la adecuada licencia de conducción, conduce autobuses y microbuses de transporte de viajeros, siendo responsable del vehículo durante el servicio y dando cuenta en el parte correspondiente de todas las incidencias del servicio. Realiza, además y con carácter simultaneo, la función de cobrar a los clientes.

Divendres, 2 de juliol de 2010

Grupo 4) Personal de taller

Jefe de taller

Poseyendo los conocimientos técnicos precisos, tiene a su cargo la dirección, organización, distribución y asignación de los distintos servicios de taller, cursando las órdenes precisas a tales fines.

Jefe de equipo

Bajo la dependencia del jefe de taller, toma parte personal en el trabajo, al propio tiempo que dirige un determinado número de operarios.

Encargado

Poseyendo los conocimientos teóricos y prácticos precisos, ejerce el mando directo sobre los operarios del taller, realizando todas las funciones de subjefe.

Verificador

Además de los conocimientos de oficial de 1ª mecánico, ejerce las funciones de abrir y cerrar ordenes de trabajo, comprobar todas las reparaciones (incluso probando vehículos y devolviéndolos a taller, caso de disconformidad con su reparación), así como comprobar el estado general y la limpieza de los vehículos y su llegada a cochera.

Oficial 1ª

Con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos, realiza su tarea con el mayor esmero, eficacia y economía en la utilización de materiales, y caso de poseer el permiso de conducción de autobuses (clase D), percibirá un complemento personal por día efectivamente trabajado, cuya cuantía posibilite alcanzar un salario mensual bruto, hecha excepción de antigüedad o complemento de vinculación, en su caso, por todos los conceptos, equivalente al de los Conductores-Perceptores.

Oficial 2ª

Con conocimientos teórico-prácticos del oficio, realiza trabajos corrientes, pudiendo entender planos y croquis elementales.

Lavacoches

Somete a una escrupulosa limpieza, interna y externa, los vehículos que le son confiados, efectuando su lavado y tareas complementarias, además de repostar.

Engrasador

Realiza el lubricado de piezas y mecanismos de los vehículos, utilizando los aparatos y dispositivos adecuados. Con carácter excepcional, efectúa tareas de lavado y repostaje de vehículos.

Todo el personal perteneciente a este grupo profesional podrá realizar su tarea tanto dentro como fuera del centro de trabajo, en función de las necesidades.

Grupo 5) Personal subalterno

Vigilante

Es el encargado de efectuar tareas de vigilancia de todas las dependencias empresariales, cursando los partes correspondientes sobre posibles incidencias durante su servicio.

Disposiciones adicionales

1. Los atrasos salariales derivados del presente Convenio se harán efectivos en el término máximo de treinta días, a contar del de la firma del mismo.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 2 de juliol de 2010

2. El pago de las diferencias salariales, que resulten de las eventuales revisiones salariales, a 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del Convenio y a tenor del IPC real de Cataluña referido a dicha fecha, será hecho efectivo en el término máximo de treinta días, contaderos a partir de tenerse constancia oficial de tal circunstancia.

3. La empresa asume la responsabilidad de los billetes y monedas falsos, que se hayan entregado a los conductores-perceptores en el desarrollo de su cometido laboral.

4. El presente Convenio, para todo el periodo de vigencia, colma todas las expectativas de mejora y relación tanto para la Empresa como la Representación Social en el funcionamiento cotidiano normal del servicio, salvo circunstancias extraordinarias que pudieran producirse en dicho periodo, que eventualmente requerirían ser convenientemente tratadas en su momento.

Anexo

Tablas salariales 2009

SB: salario base; PC: plus convenio; PT: plus transporte; T: total; HE: hora extra.

<i>Grupo 1) Personal superior</i>					
	SB	PC	PT	T	HE
Licenciado	1.162,88	527,41	439,00	2.129,29	15,39
Jefe Departamento	1.162,88	527,41	439,00	2.129,29	15,39

<i>Grupo 2) Personal administrativo</i>					
	SB	PC	PT	T	HE
Jefe contable	900,79	429,57	181,76	1.512,12	12,54
Oficial 1ª	873,02	416,87	170,41	1.460,3	12,54
Oficial 2ª	817,25	403,95	173,93	1.395,13	12,54
Auxiliar	765,15	336,99	120,74	1.222,88	12,54

<i>Grupo 3) Personal movimiento</i>					
	SB	PC	PT	T	HE
Inspector	917,93	454,32	365,54	1.737,79	15,39
Conductor-Perceptor	907,11	432,51	147,53	1.487,15	15,39

<i>Grupo 4) Personal taller</i>					
	SB	PC	PT	T	HE
Jefe taller	935,61	470,99	337,12	1.743,72	15,39
Jefe de equipo	907,44	432,83	166,32	1.506,59	15,39
Verificador	907,44	432,83	166,32	1.506,59	15,39
Oficial 1ª	907,11	432,51	147,53	1.487,15	15,39
Oficial 2ª	829,05	435,47	112,77	1.377,29	13,34
Lavacoches	777,99	410,90	83,58	1.272,47	12,46
Engrasador	777,99	410,90	83,58	1.272,47	12,46

<i>Grupo 5) Personal subalterno</i>					
	SB	PC	PT	T	HE
Vigilante	777,99	410,90	83,58	1.272,47	12,46

Barcelona, 14 de juny de 2010

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé