

## JUNTA DE ANDALUCÍA

### CONSEJERÍA DE EMPLEO. DELEGACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN.

**Referencia: C. de Trabajo. Convenios Colectivos. Expte. 29/2005.**

**Código convenio: 2300032.**

En el expediente al margen referenciado ha sido dictada resolución por el Ilmo. Sr. Delegado Provincial de Empleo en Jaén, que dice cuanto sigue:

«Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito empresarial para Transportes Urbanos de Linares, S.L., recibido en esta Delegación Provincial en fecha 21 de noviembre de 2005, y suscrito por las partes el día 17-07-2005, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en su artículo 2.º; Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias, y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo:

Esta Delegación Provincial, acuerda:

**Primero.-** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo.-** Remitir un ejemplar original del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia. Jaén, a 23 de noviembre de 2005.-El Delegado Provincial de Empleo,. Fdo.: David Avilés Pascual».

Jaén, 23 de noviembre de 2005.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL MARÍA MARTOS RUBIO.

### CONVENIO COLECTIVO TRANSPORTES URBANOS

#### DE LINARES, S.L.



## Acta final

En los locales de la empresa, siendo las 20,15 horas del día 12 de julio de 2005, se reúnen los reseñados en la presenta Acta, en calidad de miembros de Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Transportes Urbanos de Linares, S.L., y acuerdan:

### **Asistentes:**

#### **Representación Empresarial:**

D. Alberto Egido Martínez.

D. Luis Carlos Fernández Sánchez.

D. Enrique Barragán Ramírez.

#### **Delegado de Personal:**

D. Pedro García Cueto (CC.OO.).

### **Asesores:**

D. Francisco Serrano López. Secretario de la Sección Sindical de CC.OO.

D. Jesús Carmona Díaz-Velarde. Secretario General de la FCIT de CC.OO. de Jaén.

D. Francisco León Arrebola. Secretario de Organización de FCIT de CC.OO. de Jaén.

## Acuerdan

**Primero.-** Prorrogar la vigencia del actual Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros de Autobuses de Linares, S.A., publicado con fecha 7 de abril de 2004, en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén número 81, en todos sus términos hasta el día 31 de diciembre de 2007, modificando todas las referencias existentes en el mismo a la sociedad Autobuses de Linares, S.A., por Transportes Urbanos de Linares, S.L.

**Segundo.-** Durante la vigencia del referido Convenio Colectivo, se acuerdan los siguientes incrementos salariales:

Para el año 2005, un incremento de 3,2% en todos los conceptos salariales recogidos en dicho convenio. Para el año 2006 un incremento del IPC real a 31 de diciembre del año 2006 más un 0,5% y para el año 2007 un incremento del IPC real a 31 de Diciembre de 2007, más el 0,6%.

**Tercero.-** Ambas partes acuerdan fomentar la jubilación parcial voluntaria según





Ley, dentro de lo establecido en la vigente legislación en esta materia, teniendo en cuenta que la prestación laboral de los trabajadores que se jubilen será de forma continuada y durante el periodo de vacaciones del personal en activo.

**Cuarto.-** Elaborar con carácter inmediato el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Compañía, según establece la Ley de Riesgos Laborales y su Reglamento.

**Quinto.-** Una vez ratificado este acuerdo por los trabajadores se mandata al Secretario de FCIT de CC.OO. de Jaén, don Jesús Carmona Díaz-Velarde para que proceda al registro y publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén del presente acuerdo.

En prueba de conformidad lo firman a las 20,15 horas en el lugar y fecha referenciado en el encabezamiento.

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES URBANOS**

**DE LINARES, S.L.**

**AÑOS 2005, 2006 Y 2007**

### **Capítulo Primero. Disposiciones Generales.**

#### **Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.**

El presente convenio regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales de la empresa Transportes Urbanos de Linares, S.L., en el centro de trabajo de Linares, o en los que pudieran existir en la provincia de Jaén y estén dedicados a la actividad de transportes urbanos de viajeros.

#### **Artículo 2. Ámbito personal.**

Se regirán por este convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en la mencionada Empresa, tanto a los de carácter fijo como a los de carácter eventual o interino, así como el que ingrese en la empresa durante la vigencia del Convenio.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este convenio colectivo el personal que ostente cargo de alta dirección, en quienes concurren las características reseñadas en el artículo 2 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 3. Ámbito temporal.**



El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2005, cualquiera que fuese su fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

La duración del convenio será de 36 meses; es decir, desde el día 1 de enero de 2005 hasta el día 31 de diciembre de 2007.

#### **Artículo 4. Denuncia.**

La denuncia del presente convenio colectivo se entenderá efectuada en el momento de su firma, comprometiéndose las partes firmantes a iniciar las negociaciones de las que haya de sustituirle en la segunda quincena del mes de noviembre del año 2007.

### **Capítulo Segundo. Jornada.**

#### **Artículo 5. Jornada.**

Se establece una jornada anual de 1.678,50 horas, con una jornada mínima diaria de 7,50 horas y una jornada máxima diaria establecida en los gráficos de servicios vigentes, pactados con la representación de los trabajadores. Los cálculos de excesos de jornadas se realizarán de acuerdo con el cuadrante de descansos establecidos, a las horas realmente trabajadas al día se le restará la jornada mínima (7,50 h.), el resultado será el exceso diario que, sumado a lo largo del mes, dará como resultado el exceso mensual. Se obtendrán, por tanto, excesos cómputo de excesos por trimestres naturales. Los posibles excesos sobre este cómputo se abonarán, a consideración de la empresa, como horas extraordinarias al 75% o como descanso, con la consideración de días efectivos de trabajo, dentro del siguiente trimestre. Una vez superado este plazo la empresa abonará los excesos como horas extraordinarias al 75%.

En el caso de que los excesos de jornada comprendan días enteros y flecos, la empresa podrá abonar el componente entero como establece el párrafo anterior, quedando el fleco pendiente para el siguiente trimestre. Si por circunstancias administrativas la empresa no pudiera retribuir (metálico o descanso) ni siquiera la componente entera según lo que determina el párrafo anterior, estará obligada a abonar el total del exceso en los plazos previstos como horas extraordinarias al 75%.

La empresa entregará mensualmente a cada trabajador un estadillo donde se refleje los excesos de jornada acumulados.

Como consecuencia de la acumulación trimestral de los posibles excesos de jornada, la empresa abonará un Plus de Disponibilidad, a todos los trabajadores durante 11 meses al año, valorado en 55,87 euros.





El posible déficit de jornada será asumido por la empresa.

En los casos en que por fuerza mayor se realizarán jornadas que excedieran de las máximas establecidas en los gráficos de servicio, el exceso se abonará como horas extras al 75%.

En el primer mes del año, la empresa entregará a cada trabajador el cuadrante anual de descansos individuales, donde se indicará los descansos asignados a cada trabajador, vacaciones (31 días), festivos (14 días anuales). El número de días de trabajo anuales no son idénticos para todos los años; varían debido a las características propias de la rotación del trabajo a turnos. La empresa, en todo caso, cumplirá expresamente el calendario facilitado; no obstante, la empresa podrá modificar el calendario facilitado cuando el Ayuntamiento de Linares decida suprimir algunas de las líneas establecidas o un trabajador permanezca en I.T. durante un período de 5 meses, el calendario modificado será sometido por la empresa a la Audiencia de la Comisión Paritaria.

La alteración de los descansos semanales habrá de ser de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa, excepción hecha de los supuestos del artículo 8.º del presente convenio. No obstante, la empresa podrá alterar los descansos semanales tres días al año por conductor- perceptor.

Cuando, por necesidades de la empresa, los descansos sean suprimidos, la empresa, abonará al trabajador la cantidad de 18,56 euros, y el descanso suprimido lo disfrutará el trabajador dentro de los 15 días siguientes a la fecha en que este fue suprimido. En caso de no poder disfrutarlo dentro de esos 15 días la empresa abonará al trabajador la cantidad de 83,52 euros.

La supresión de los descansos se hará de forma rotativa entre los trabajadores componentes de los grupos de trabajo establecidos en la empresa.

El aviso de los días de descanso complementario se realizará mediante notificación o aviso escrito en el cuadrante de servicios, debiendo mediar al menos un día entero entre su publicación y el día de disfrute del descanso.

La notificación de descanso complementario, se realizará coincidiendo con un día de trabajo. Se concederán preferentemente, los descansos complementarios junto al día de descanso programado.

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en un día festivo o domingo tendrán derecho a una gratificación de 6,97 euros; los trabajadores que por necesidades de servicio, tengan que realizar trabajo nocturno en la Feria de San Agustín, tendrán derecho a la percepción de 27,83 euros por jornada realizada en esas condiciones.

La jornada para los trabajadores de movimiento, conductores, será continuada



con carácter general.

Se establece régimen de Jornada Partida (J/P) sólo y exclusivamente en la línea que realiza los servicios de mercadillo, siendo los días de J/P los martes y viernes, realizando el servicio el resto de la semana en turno de tarde.

El horario de entrada y salida se establecerá de forma habitual en el cuadro de servicio.

La adscripción a dicho servicio será con carácter voluntario para los trabajadores fijos de la empresa al día 1/01/97. En caso de que haya varios trabajadores interesados se establecerán turnos rotativos para dicho servicio de entre los voluntarios.

Los trabajadores que realicen este servicio percibirán los mismos conceptos que si realizaran jornada continuada, además de un Plus de J/P valorado en 32,30 euros/mes. En el caso de que algún trabajador no completase el mes en este servicio se le abonará la totalidad del Plus.

Si por necesidades de producción planteara la creación de algún otro servicio en régimen J/P, lo llevará a la Comisión Paritaria para su dictamen. En caso de no acuerdo, la empresa se compromete en caso de persistir a no implantar dicho servicio hasta el pronunciamiento en firme de la autoridad laboral (Delegación de Trabajo).

#### **Artículo 6. Descanso para bocadillo.**

Los trabajadores que realicen jornada continuada tendrán derecho a un descanso retribuido de 20 minutos, computables como efectivos de trabajo, dentro de la jornada laboral.

En caso de no poder disfrutarlo se abonará la cantidad de 3,35 euros.

#### **Artículo 7. Vacaciones.**

Se establecen 31 días naturales de vacaciones retribuidas para todos los trabajadores de la empresa comprendidos en este Convenio debiendo ser abonadas con los siguientes conceptos:

Salario Base + Antigüedad + Plus de Transporte (que le hubiera correspondido si estuviera trabajando) + Plus de Convenio, añadiendo el correspondiente incremento del 20% para el conductor-perceptor.

Se establece una Bolsa de Vacaciones valorada 283,14 euros para cada trabajador, que se cobrará en la nómina anterior al disfrute de las mismas.

La empresa elaborará, conjuntamente con los Delegados de Personal, en el mes



de enero de cada año, el calendario de vacaciones.

La alteración de estos turnos de vacaciones se hará entre la empresa y los Delegados de Personal atendiendo a las necesidades del servicio.

Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de mayo y octubre.

Cuando por necesidades de la empresa se altere el calendario de vacaciones, los trabajadores afectados recibirán una indemnización de 2 días de vacaciones por cada uno de alteración.

En caso de enfermedad o accidente durante el periodo de disfrute de las vacaciones, estas se interrumpirán hasta que sea dado de alta el trabajador, momento en que continuará disfrutando las que le restasen.

### **Artículo 8. Licencias.**

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a la licencia retribuida avisando con la posible antelación en los siguientes supuestos:

- A) Por matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
- B) Por matrimonio de hijo o hermano: 1 día en la localidad, 2 días en la provincia y 5 días fuera de ella.
- C) Por muerte del cónyuge o persona con la que se conviva legalmente: 3 días en la localidad, 4 días en la provincia y 6 días fuera de ella.
- D) Por muerte de ascendientes, descendientes o hermanos, incluso políticos: 2 días en la localidad, 3 días en la provincia y 5 días fuera de ella.
- E) Por enfermedad grave de los padres, hermanos, incluso políticos, cónyuge o persona con la que se conviva legalmente e hijos y nacimiento o adopción de hijos: 3 días en la localidad, 4 días en la provincia y 5 días fuera de ella.
- F) Por tener necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admiten demora: 1 día en la localidad, 2 días en la provincia y 5 días fuera de ella. Excepto cuando se trata del permiso de conducir que será de 1 día. Este derecho, se limita su disfrute a 3 veces al año.
- G) Por realizar los hijos o nietos su primera comunión o cualquiera otra ceremonia de otras religiones de semejante significado: 1 día.
- H) Bautizo de hijos o nietos: 1 día.
- I) Por traslado del domicilio habitual: 2 días.





J) Por el tiempo necesario para pasar consulta médica, con un máximo de 16 horas anuales para el médico de cabecera.

En caso de que las necesidades del servicio lo permitan se concederán licencias sin retribución a aquellos trabajadores que lo soliciten con una antelación de al menos 48 horas, y consistirá en períodos de 7 días, hasta un máximo de 60 días al año.

### **Artículo 9. Excedencias.**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente del cese en el cargo público.

Así mismo, podrá solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa en la empresa en iguales condiciones que los anteriores, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su mandato representativo.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no superior a cinco años, reservándose su puesto de trabajo durante el tiempo que establece el Estatuto de los Trabajadores. Este derecho solo podrá ser ejercitado por un mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, acogándose para el reingreso a lo establecido en la legislación vigente en cada momento (previos 30 días).

El trabajador con excedencia voluntaria no podrá trabajar en empresas del mismo ramo o actividad, ya sea por cuenta propia o ajena.

De producirse esta circunstancia, se entenderá resuelto el contrato por parte del trabajador mediante la oportuna notificación a la empresa por parte del trabajador.

## **Capítulo Tercero. Condiciones económicas.**

### **Artículo 10. Condiciones económicas.**

Para el año 2005, se establece un incremento del 3,2% en todos los conceptos salariales recogidos en este convenio.

Para el año 2006, se establece un incremento del IPC real a 31 de diciembre del



año 2006 más un 0,5%. Y para el año 2007 un incremento del IPC real a 31 de diciembre de 2007, más el 0,6%.

### **Artículo 11. Tablas salariales.**

Se aprueba la tabla salarial que se acompaña como anexo número uno al presente convenio, la cual determina los salarios y demás emolumentos que han de regir desde el día 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2005.

Se tendrá en cuenta en dicha tabla salarial, que los salarios reflejados para el conductor-perceptor se incrementarán en un 20%, así como el complemento de antigüedad.

El personal de talleres en plantilla al 31-12-93 se le abonará la cantidad de 89,01 euros mensuales, en concepto de prima de producción.

### **Artículo 12. Quebranto de moneda.**

Por este concepto se establece una gratificación diaria de 0,90 euros para los conductores-perceptores y personal de las oficinas de atención al usuario, que se percibirá por día efectivo de trabajo y cuya cuantía se establece en la tabla salarial anexa.

### **Artículo 13. Plus de Transporte.**

Todos los trabajadores afectados por este convenio percibirán por este concepto la cantidad de 6,28 euros, que serán percibidos por día efectivo de trabajo.

### **Artículo 14. Antigüedad.**

Con objeto de crear las condiciones necesarias que permitan a la empresa la conversión de contratos temporales en contratación estable de carácter indefinido, las partes firmantes acuerdan la regulación de la antigüedad de la forma siguiente:

Los trabajadores fijos comprendidos en este convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por tiempo de servicios prestados a la empresa, consistente como máximo en dos bienios del 5% para cada bienio, y 5 quinquenios del 10% para cada uno de ellos. El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el último salario base percibido por el trabajador, sirviendo de base dicho módulo no solo para el cálculo de los bienios y quinquenios, sino también para el de los ya perfeccionados.

Los aumentos por años de servicios comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el bienio o quinquenio, calculado



sobre la cuantía que se establece en el salario base con las siguientes especificaciones:

- A los efectos de marcación de topes en el concepto de antigüedad, se tendrá en cuenta que se consolidarán las situaciones generadas por este concepto hasta el día 30 de junio de 2000.

- Hasta esa fecha se irán devengando los tramos de antigüedad como se desarrollaba en el convenio anterior:

-A partir del 30 de junio de 2000, se irán consolidando tramos en función de los siguientes criterios:

-Trabajadores que a la fecha de la firma del convenio de los años 1999, 2000 y 2001, cobraban el 50% de antigüedad, seguirán como hasta ahora, es decir, irán generando hasta alcanzar el tope máximo del 60%.

-Trabajadores que a la fecha de la firma del convenio de los años 1999, 2000 y 2001 cobraban el 40% de antigüedad, seguirán como hasta ahora, es decir, irán generando hasta alcanzar el tope máximo del 50%.

-Trabajadores que a la fecha de la firma del convenio de los años 1999, 2000 y 2001 cobraban el 30% de la antigüedad seguirán como hasta ahora, es decir, irán generando hasta alcanzar el tope máximo del 40%.

-Trabajadores que a la fecha de la firma del convenio de los años 1999, 2000 y 2001 cobraban el 20% de la antigüedad, generarán dos quinquenios adicionales del 7,5% cada uno de ellos hasta alcanzar el tope máximo del 35%.

-Trabajadores que a la fecha de la firma del convenio de los años 1999, 2000 y 2001 cobraban el 10% de la antigüedad, generarán dos quinquenios adicionales del 7,5% cada uno de ellos hasta alcanzar el tope máximo del 25%.

-Trabajadores que a la fecha de la firma del convenio de los años 1999, 2000 y 2001 cobraban el 0% de la antigüedad, seguirán como hasta ahora, es decir, irán generando hasta alcanzar el tope máximo del 20% (dos bienios del 5% y un quinquenio del 10%).

-Los trabajadores que ingresen en la empresa como personal indefinido a partir del 1 de enero del 2000, percibirán en concepto de antigüedad un complemento personal consistente en dos quinquenios del 10% cada uno de ellos, calculados en base al salario base de su categoría en cada momento, es decir:

A los cinco años de permanencia, el 10%.

A los diez años de permanencia, el 20%.



Igualmente, la empresa informará de todas las contrataciones que se realicen en la empresa a los delegados de personal.

### **Artículo 15. Cláusula de revisión salarial.**

En caso de que el IPC establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 2006 (para el segundo año de vigencia de este convenio), para el 2007 (tercer año de vigencia) un incremento superior al IPC previsto, se efectuará una revisión salarial sobre todos los conceptos, tan pronto se constate dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

Dichas revisiones se abonarán en una sola paga, en los treinta días siguientes de constatado el hecho del año correspondiente.

### **Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias.**

Todos los trabajadores afectados por este convenio percibirán tres pagas extraordinarias, en cuantía cada una de ellas de 30 días de salario base más antigüedad, en los meses de julio, diciembre y marzo. A los conductores-preceptores se le incrementará en el 20%.

El período de devengo será el siguiente:

Paga de julio: Se devengará del día 1 de enero al 30 de junio y se abonará del día 15 al 20 de julio.

Paga de diciembre: Se devengará del día 1 de julio al 31 de diciembre y se abonará antes del día 15 de diciembre.

Paga de marzo: Se devengará del día 1 de marzo al último día de febrero del año siguiente y se abonará del día 15 al 20 de marzo.

Las pagas extras establecidas en el presente artículo se devengarán día a día y se abonarán en proporción al tiempo trabajado, no devengándose en las ausencias injustificadas ni durante el tiempo de baja por IT.

No obstante, la empresa completará dicha paga a los trabajadores que permanezcan o hayan permanecido en IT, según párrafo primero de este artículo, y en cualquier caso hasta un máximo de 18 meses desde la fecha de la baja.

### **Artículo 17. Plus de convenio.**

Se establece un plus convenio por importe de 160,68 euros anuales que se cobrarán a razón de 10,71 euros mensuales, en 15 mensualidades.

### **Artículo 18. Prima de asistencia.**

Se establece una prima de asistencia valorada en 3,02 euros por día efectivo de trabajo y para todos los trabajadores de la empresa.

Esta prima no tendrá repercusión sobre ningún otro concepto salarial, ni será efectiva en los períodos de baja por I.T.

### **Artículo 19. Pago de salarios.**

El pago mensual de salarios de los trabajadores, se hará a través de entidad bancaria. Transportes Urbanos de Linares, S.L., se compromete a ordenar a su banco las oportunas transferencias a cada entidad bancaria elegida por los trabajadores dentro de los plazos fijados sin que sean imputables a la empresa las posibles anomalías por las citadas transferencias bancarias. Al trabajador que lo solicite se entregará la oportuna certificación de la orden de transferencia realizada por la empresa.

El cobro de las mensualidades habrá de realizarse entre el día 1 al 5 de cada mes. Las pagas extraordinarias se cobrarán entre el día 15 y el 20 de cada mes correspondiente, a excepción de diciembre.

-Si llegado el día 8 de mes, en el caso de los salarios, la empresa se compromete a abonar 12,02 euros/diarios en concepto de mora a partir del día 3 a cada trabajador afectado.

-Si llegado el día 23 de mes, en caso de las pagas extraordinarias de julio y marzo, no se hubiera efectuado el pago de las mismas, la empresa se compromete a abonar 12,02 euros/diarios en concepto de mora a partir del día 18 a cada trabajador afectado.

-En el caso de la paga extraordinaria de diciembre la mora empezará a operar a partir del día 16.

### **Artículo 20. Anticipos.**

El trabajador tendrá derecho entre los días 15 y 18 de cada mes, como norma general a pedir como anticipo el 90% del salario mensual, que se hará efectivo el día 20. Este derecho sólo se podrá ejercer una sola vez al mes, cualquiera que fuera la cuantía del anticipo.

## **Capítulo Cuarto. Organización y Derechos Sindicales.**

### **Artículo 21. Líneas de nueva creación.**

Las líneas de nueva creación serán ocupadas por los trabajadores que correspondan por orden de antigüedad, manteniéndose a estos efectos la preferencia aun en el caso de encontrarse el trabajador en situación de

Incapacidad Temporal.

### **Artículo 22. Formación.**

La empresa concederá facilidad de horario y turnos de trabajo a todos aquellos trabajadores que lo soliciten, para poder cursar estudios, previa presentación de la matrícula oficial, siempre que no se dificulte la organización del trabajo, y sean enseñadas regladas.

### **Artículo 23. Formación profesional.**

Empresa y representantes de los trabajadores se comprometen a la aplicación, desarrollo y control del Acuerdo Nacional de Formación Continua, programando y desarrollando aquellos planes sectoriales que sean necesarios para la adecuada formación y adaptación de los trabajadores de la empresa.

El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistencia de cursos de formación profesional, así como al acceso de los Permisos Individuales de Formación (P.I.F.), de acuerdo con los siguientes requisitos y prioridades recogidos en el A.N.F.C.

### **Artículo 24. Ascensos.**

Cuando existan vacantes de superior categoría, éstas se cubrirán en primera instancia con personal de la Empresa mediante concurso-oposición entre los trabajadores interesados. En este concurso tendrá participación la representación de personal, como miembros del tribunal.

En caso de que, por medio de este concurso, no se consiguiera personal apto para cubrir la vacante en cuestión, la Empresa podrá contratar al personal ajeno a ella.

### **Artículo 25. Horas extraordinarias.**

Se consideran horas extraordinarias las establecidas en el artículo 4.º. Su remuneración se hará con arreglo a lo dispuesto en el mencionado artículo.

### **Artículo 26. Finiquitos.**

Todos los recibos que tengan carácter de finiquito para cualquier trabajador, se entregarán al menos con una antelación de 72 horas para poder ser examinadas por los representantes sindicales o la persona que a tal efecto se designe por parte del trabajador.

### **Artículo 27. Delegados de personal.**

Las competencias de los Delegados de Personal serán las siguientes.



- a) Recibir información trimestral sobre la evolución general de la empresa.
- b) Recibir información, anualmente, por escrito, sobre el balance, cuenta de resultados y memoria del ejercicio, en las mismas condiciones que los socios, con un plazo máximo del 30 de junio del año posterior.
- c) Los delegados de personal serán consultados con carácter previo en asuntos tales como formación profesional de la Empresa, implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, a fin de que puedan emitir su informe correspondiente.
- d) Tendrán derecho asimismo, a conocer todos los modelos de contrato escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos que se utilicen relativos a la terminación de la relación laboral.
- e) Cualquier otra competencia regulada por norma de rango superior.

#### **Artículo 28. Derechos sindicales.**

Empresario y trabajadores afectados por el presente convenio reconocen y se comprometen a ejercer los derechos y responsabilidades sindicales regulados en el Acuerdo Marco Interconfederal, y en lo no previsto por éste, en el Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los delegados de personal de una misma central sindical, podrán ceder y acumular horas sindicales entre ellos.

Cuando la sección sindical de un Sindicato con representación de delegado/s o miembro/s de Comité de Empresa está constituida se informará a la dirección de la Empresa y, automáticamente, el responsable de esta sección sindical o quien ésta designe, disfrutará de los mismos derechos que los delegados de personal incluido un crédito horario de 15 horas mensuales.

En cuanto a las retribuciones a percibir durante el uso de las horas sindicales, el trabajador percibirá las mismas retribuciones que hubiera recibido realizando su habitual servicio, siendo computadas como horas sindicales utilizadas, las mismas que hayan sido satisfechas económicamente.

#### **Artículo 29. Derecho de reunión.**

El derecho de reunión o asamblea de trabajadores deberá ejercerse a petición de los delegados de personal o delegados sindicales, o cuando lo soliciten por escrito al menos 1/3 de la plantilla, siempre que las reuniones no entorpezcan el proceso productivo y dentro de los locales de la Empresa.

Derecho de los representantes sindicales para tener acceso a la empresa, previa





comunicación a la misma. La empresa, estará obligada o colocar un tablón de anuncios en sitio adecuado para información de los trabajadores; dicha información se refiere tanto a los delegados de personal como a los delegados de la sección sindical de la empresa.

La empresa facilitará el cobro de la cuota sindical.

Asimismo, facilitará el reparto de propaganda sindical siempre que esto no suponga interrupción en el proceso productivo.

## **Capítulo Quinto. Prevención de Riesgos y Salud Laboral.**

### **Artículo 30. Prevención de Riesgos Laborales.**

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95.

El Delegado de Prevención será elegido de entre los Delegados de Personal, asignándole un crédito horario de 21 horas/trimestre para realizar sus funciones en esta materia.

La empresa facilitará los recursos y medios necesarios al delegado de Prevención para facilitar su formación en esta materia.

La empresa mantendrá el nivel de formación necesaria para todos los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa está obligada a dotarse de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, el cual se revisará anualmente.

### **Artículo 31. Uniformes y distintivos.**

Las prendas de trabajo se suministrarán inexcusablemente por la empresa. Al personal de movimiento, la empresa facilitará dos uniformes: uno de verano y uno de invierno, cada dos años, que les serán entregados en los meses de mayo y octubre de los años que correspondan.

El uniforme de verano estará compuesto de dos pantalones, dos camisas y un par de zapatos.

El uniforme de invierno estará compuesto por dos camisas, dos pantalones, un jersey, una corbata, un par de zapatos y una cazadora de paño, y un anorak cada cuatro años.

La empresa proporcionará a los conductores una bolsa preparada para llevar el dinero.

Al personal que preste sus servicios en talleres mecánicos se les facilitará dos





monos al año y un par de zapatos de seguridad para el verano y otro de invierno.

Al personal que trabaje en servicios de engrase y lavacoches, se le facilitará además, un par de botas altas de goma y un chubasquero o anorak; ésta prenda se entregará cada dos años.

### **Artículo 32. Reconocimiento médico.**

La empresa está obligada a hacer un reconocimiento médico completo a todos los trabajadores de la misma una vez al año, a petición de los interesados y de manera voluntaria, pudiéndose realizar éste dentro o fuera del centro de trabajo, siendo este a cargo de la empresa y debiendo dar a conocer los resultados al interesado.

Si como consecuencia de este reconocimiento médico, debido a la edad del trabajador o cualquier otra circunstancia las facultades del mismo hubiesen disminuido la empresa vendrá obligada a destinarlo a otros trabajos adecuados a sus condiciones físicas, siempre que exista alguna plaza vacante; el personal acogido a esta situación no excederá del 10 por ciento de la categoría profesional.

Cuando las condiciones económicas del otro puesto de trabajo sean superiores a las del puesto de origen, regirán las correspondientes al puesto que efectivamente se ocupe; si, por el contrario, el acoplamiento se lleva a cabo en un puesto de inferior retribución, el trabajador tendrá derecho al nuevo salario incrementado en un 50 por ciento de la diferencia entre ambas retribuciones.

El trabajador que no se encuentre conforme con la decisión de la empresa, podrá recurrir ante la autoridad judicial en un plazo de 15 días, contados desde el siguiente al que le fue comunicado tal decisión.

## **Capítulo Sexto. Política Social.**

### **Artículo 33. Ayuda por estudios.**

Al trabajador que tenga hijos a su cargo y estén cursando estudios de preescolar, primaria, E.S.O., Bachillerato, C.O.U. y F.P. percibirá la cantidad de 89,90 euros, por cada uno de ellos en una sola vez y en la mensualidad del mes de septiembre de cada año, para ayudas hasta 4.º de E.S.O. y en el mes de octubre para el resto.

Esta misma cantidad la percibirán los trabajadores cursando estudios universitarios.

### **Artículo 34. Incapacidad temporal.**

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa asegurará a partir del primer día el 100 por cien de los siguientes



conceptos: salario base + antigüedad + 20% de conductor-perceptor (en su caso) + plus convenio + plus de transporte.

En caso de accidente laboral, la empresa abonará a partir del primer días los siguientes conceptos: salario base + antigüedad + 20% de conductor-perceptor (en su caso) + plus convenio + plus de transporte + prima de asistencia.

En cualquier caso, se mantendrán los criterios de abono, en base a lo que determine el primer parte de baja de incapacidad temporal.

Ambas partes acuerdan que la Comisión de seguimiento del convenio sea la encargada del control de las bajas por incapacidad temporal que superen los seis meses de duración y asimismo, poder solicitar a la inspección médica de la Seguridad Social la tramitación de los correspondientes expedientes para el control del absentismo laboral.

Se establece un Plus de Vinculación si se consiguen reducir los índices actuales de absentismo en la empresa, en cómputo anual al 31 de diciembre, estableciéndose el siguiente baremo:

La empresa abonará por una sola vez a todos los trabajadores la cantidad de:

217,39 euros, si el índice de absentismo es del 5 por ciento anual.

155,28 euros, si el índice de absentismo es del 6 por ciento anual.

93,17 euros, si el índice de absentismo es del 7 por ciento anual.

62,11 euros, si el índice de absentismo es del 8 por ciento anual.

Si el índice de absentismo supera el 8 por ciento anual, no se abonará cantidad alguna.

No se considerará absentismo las bajas por incapacidad temporal derivadas por accidente laboral, las licencias establecidas en este convenio, ni las horas de crédito personal de los delegados de personal y delegados sindicales.

En el mes de enero se le comunicará a los trabajadores el índice de absentismo y las cantidades a cobrar si la hubiera abonándose las mismas el día 15 de agosto de este año.

### **Artículo 35. Privación del carnet de conducir.**

A todo trabajador que le sea retirado el carnet de conducir como consecuencia de haber sufrido un accidente o sanción con vehículo de la empresa, ésta le proporcionará un puesto de trabajo adecuado a sus características hasta que el mismo le sea devuelto, y seguirá percibiendo durante el tiempo de retirada del



mismo el salario de su categoría más el complemento del 20% del conductor preceptor por un periodo indefinido. Este artículo también será de aplicación cuando la retirada del carnet sea consecuencia de su accidente o sanción en viaje in itinere, con vehículo particular.

Cuando esta circunstancia se dé con vehículo particular en horas particulares será de aplicación el mismo artículo pero con un máximo de seis meses.

Cuando algún trabajador en su jornada laboral, haya sufrido accidente de circulación, la empresa asumirá la defensa de la responsabilidad civil tanto por ella como por el trabajador involucrado en el accidente.

### **Artículo 36. Seguro Colectivo.**

1. La empresa deberá formalizar un seguro en el que se recogerá y estarán cubiertas, las contingencias comunes, accidentes no laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

2. A todos los trabajadores afectados por el presente convenio, la empresa vendrá obligada a abonarles, cuando se cumplan los requisitos del apartado 1 de este artículo, los grados de invalidez siguientes:

-Invalidez parcial: 4.507,59 euros (según baremo).

-Invalidez total: 9.015,18 euros.

-Invalidez absoluta: 10.517,71 euros.

-Gran invalidez: 12.020,24 euros.

3. Igualmente, la empresa abonará a los beneficiarios del trabajador fallecido por las mismas circunstancias mencionadas anteriormente la cantidad de 12.020,24 euros.

La empresa concertará la cobertura de tales riesgos con una compañía aseguradora, entregándose a cada trabajador la certificación individual de la póliza, donde figuren las contingencias e indemnizaciones aseguradas.

### **Artículo 37. Jubilación anticipada.**

Los trabajadores que se jubilen voluntariamente con una edad comprendida entre los 60 y 64 años, percibirán por parte de la empresa, una gratificación consistente en 90 días de salario real por cada año que falta hasta cumplir los 65.

### **Artículo 38. Jubilación a los 64 años.**

Todos los trabajadores afectados por este convenio colectivo, y que cumplan 64



años de edad, podrán obtener la jubilación anticipada con el 100% de sus derechos pasivos.

Se establece el compromiso de la empresa, que estos trabajadores a sustituir, simultáneamente a su cese por jubilación, por otro trabajador que sea titular de derecho de cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo, o joven demandante de primer empleo, dando conocimiento a los Delegados de Personal.

Dicho contrato será por el tiempo que reste al jubilado para alcanzar la jubilación reglamentaria (R.D. 1.194/85, de 17 de junio).

### **Artículo 39. Contrato de relevo.**

Cuando el trabajador reúna las condiciones generales exigidas para causar pensión de jubilación con arreglo a las normas reguladoras del régimen general de Seguridad Social, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a 3 años como máximo a la ordinaria de jubilación, del correspondiente régimen, podrá acordar con la empresa una reducción de su jornada de trabajo y de su salario equivalente al 85%, pasando a tener su contrato la denominación de «a tiempo parcial» y pasando entonces el trabajador a la jubilación parcial prevista en la legislación vigente.

El empresario concederá un contrato de trabajo «de relevo» con un trabajador desempleado en la forma regulada en la mencionada legislación.

### **Artículo 40. Jubilación reglamentaria.**

Con la finalidad de fomentar el empleo en la empresa, se establece la jubilación reglamentaria con carácter obligatorio a los 65 años de edad, siempre que el trabajador reúna los requisitos exigidos por la Seguridad Social para obtener el 100% de sus derechos pasivos.

El trabajador que se jubile percibirá como premio el importe de una mensualidad de salario base del convenio más antigüedad, si llevara más de 25 años de servicio en la empresa. Y de dos mensualidades de salario base más antigüedad si llevara más de 35 años de servicio en la empresa.

### **Artículo 41. Fondo social.**

La empresa destinará para fondo social la cantidad de 9.015,18 euros.

Los trabajadores que estén pendientes de devolución de dinero al fondo, no podrán hacer de nuevo uso del mismo hasta no haber finalizado dicha devolución.

La adjudicación de estos fondos se hará por una comisión formada por los representantes de los trabajadores y la empresa.

Se establecerá un fondo de ayuda a fondo perdido valorado en hasta 937,58 euros. Las normas de adjudicación de este fondo serán establecidas entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 42. Reemplazo.**

Se entiende por reemplazo la realización total y completa durante la jornada de trabajo asignado a categoría superior, en sustitución de los correspondientes a la del trabajador reemplazante.

El reemplazo deberá comunicarse mediante orden expresa y escrita, teniendo derecho el reemplazante a las retribuciones correspondientes a partir del día en que se inicie este reemplazo y durante el tiempo que dure el mismo.

#### **Artículo 43. Clasificación profesional.**

Se estará a lo dispuesto en el laudo arbitral que sustituye a las derogadas ordenanzas laborales publicadas en el «B.O.E.» número 48, de 24 de febrero de 2001.

#### **Artículo 44. Régimen disciplinario.**

Se estará a lo dispuesto en el laudo arbitral que sustituye a las derogadas ordenanzas laborales publicadas en el «B.O.E.» número 48, de 24 de febrero de 2001.

### **Disposiciones Finales.**

#### **Artículo 45. Compensación y absorción.**

Los salarios pactados en el presente convenio serán compensados y absorbibles por cualquier aumento que pueda producirse en cómputo anual, por disposiciones legales sobre la materia de los mismos, que puedan dictarse durante la vigencia del presente convenio.

#### **Artículo 46. Legislación complementaria.**

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

#### **Artículo 47. Comisión paritaria.**

Las partes firmantes acuerdan acogerse al acuerdo Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Asimismo, las partes acuerdan constituir un Comité Paritario de mediación, arbitraje y conciliación que cumplirá asimismo las funciones de interpretación y



aplicación de lo pactado en el presente convenio, y de seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en tiempo y durante la totalidad del mismo.

En el supuesto de conflictos de carácter colectivo, y dentro de los pactos del presente convenio, a instancia de una de las partes, podrá solicitarse la inmediata reunión de este comité paritario a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje. Estará compuesto por la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores de entre los que son miembros de la Comisión Negociadora del Convenio, asistido de sus asesores.

La Comisión Paritaria se reunirá en un plazo no superior a cinco días a solicitud de parte interesada, la cual deberá acompañar la documentación precisa relacionada con el asunto a tratar. Dicha comisión adoptará sus acuerdos por mayoría y en caso de no obtenerse designarán un árbitro, elegido de común acuerdo entre personas de reconocido prestigio en temas jurídicos laborales, que en caso de no conseguir unanimidad en el nombramiento de este árbitro se designarán dos, uno por cada parte, para que dicten la pertinente resolución al tema planteado.

En el supuesto de que los dos árbitros no consiguieran resolver la discordia se remitirá lo actuado, por vía de conflicto colectivo, a la jurisdicción social competente para que resuelva.

El lugar de reunión de esta comisión será el que en cada situación se determine.

A efectos de notificación, se señalan los siguientes domicilios:

-Transportes Urbanos de Linares, S.L., C/. Camino de Úbeda, s/n., de Linares.

-Federación de Comunicación de Transportes CC.OO., C/. Castilla, n.º 8, 1.º piso, 23007-Jaén.

#### **Artículo 48. Vinculación a la totalidad.**

En el supuesto de que por parte de la autoridad laboral, en el ejercicio de sus facultades, no aprobase alguna de las cláusulas del presente convenio colectivo, y a juicio de las partes ello desvirtuase el mismo, quedará invalidado en su totalidad, debiendo considerarse por la comisión negociadora.

#### **Artículo 49. Acoso sexual en el trabajo.**

Los trabajadores por el presente convenio tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual

del trabajo o fuera de él, por parte de compañeros y superiores tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurren.

### **Disposiciones adicionales.**

1. Ambas partes manifiestan su más absoluto respeto a:

-La legislación vigente.

-No discriminación por razón de raza, edad, sexo, religión, afinidad sindical o política, etc.

### **Tabla Salarial Transportes Urbanos de Linares, S.L.**

#### **Año 2005**

	<b>Salario Base/Euros</b>
<b>Categorías Administración</b>	
Jefe de Negociado	1.291,69
Oficial 1.ª Admvo.	1.076,41
Oficial 2.ª Admvo.	861,13
Auxiliar Admvo.	807,30
<b>Categorías Perso. Movimiento</b>	
<b>Subgrupo «D»</b>	
Jefe de Trafico de 1.ª	1.291,69
Jefe de Trafico de 2.ª	968,75
Jefe de Trafico de 3.ª	729,88
Inspector (Salario diario)	24,09
Conductor (Salario diario)	23,80
Conductor-Perceptor (Salario diario)	23,87
<b>Categorías Perso. Talleres</b>	
Jefe de Taller	1.291,69
Encargado	783,47
Jefe de Equipo (Salario diario)	25,70
Oficial 1.ª	793,07
Oficial 2.ª	742,15
Oficial 3.ª (Salario diario)	23,81
Peón (Salario diario)	23,67
<b>Contratos en Formación</b>	
De 16 a 18 años (Salario diario)	13,77
De 18 a 19 años (Salario diario)	21,51

#### **Cuantías/Euros**

#### **Pluses**



Plus Transporte	6,28
Quebranto Moneda	0,90
Com. Descanso Bocado	3,35
C.P. Mec. Chapa, Pintura, Sold.	89,01
C.P. Mec. Electricista	118,67
Descansos	83,52
Plus Disponibilidad	55,87
Prima Producc. Mecánicos	83,09
Cambio Descanso	18,56
Festivo	6,97
Plus Convenio	10,71
Trabajos FERIA	27,83
Ayuda Estudios	92,70
Prima de Asistencia	3,02
Bolsa de Vacaciones	283,14
Plus Jornada Partida	32,30

