



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA AUTOCARES DE PRIEGO S.A. Y SUSTRABAJADORES PARA EL AÑO 2009

Asistente de la parte empresarial: D. Alberto Gallardo Ramírez.

Asistente de la parte social: D. Leoncio José Cebrián Lastre.

En Córdoba, siendo las 12,00 horas del día 13 de marzo del año dos mil nueve, reunidos los señores relacionados, siendo el primero, socio, y el segundo, trabajador, ambos de la empresa Autocares de Priego, S.A.

Acuerdan:

Aprobar en todos sus términos el texto del Convenio Colectivo de Empresa, tras haberse alcanzado consenso en la negociación del mismo, y encargar a D. Alberto Gallardo Ramírez su presentación ante las autoridades laborales para los trámites legalmente previstos.

En prueba de conformidad con lo expuesto, las partes firman la presente acta en el lugar y fecha indicados.

Hay varias firmas ilegibles.

En la ciudad de Córdoba, siendo las diez horas del día veinte de marzo del año dos mil nueve, en la sede de la empresa Autocares de Priego S.A., se reúnen los señores expresados a continuación:

Representación Empresarial: Don Alberto Gallardo Ramírez.

Representación Social: Don Leoncio José Cebrián Lastre.

Todos ellos componentes de la comisión deliberadora del convenio colectivo empresarial para la empresa Autocares de Priego, Sociedad Anónima, del sector de transportes de viajeros, regulares y discrecionales, para tratar todo lo referente al citado convenio colectivo.

Abierta la sesión, reconociéndose las partes plena capacidad para este acto, se toma por unanimidad el siguiente acuerdo:

Aprobar el texto del Convenio Colectivo de empresa con arreglo al siguiente articulado:

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo afecta a la empresa Autocares de Priego, S.A. y a



todos sus trabajadores.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente convenio tendrá vigencia del 1 de enero del 2.009 al 31 de diciembre del 2.009 y quedará prorrogado tácitamente si no se denuncia su vigencia por cualquiera de las partes con un mes de antelación a su vencimiento.

Artículo 3. Ingresos.

Para los ingresos en las empresas del sector, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 4. Traslados.

Cuando resulte procedente el traslado de un trabajador, desde su centro de trabajo a otro de localidad distinta, implicando ello el cambio de domicilio del trabajador, en este supuesto, se estará a lo que se dispone en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Retirada del carnet de conducir.

Aquellos trabajadores cuya actividad en la empresa consista en conducir vehículos que precisen carnet de conducir, de cualquier categoría, en caso de retirada del mismo por la autoridad gubernativa o judicial por tiempo inferior a un año, pasarán a ocupar un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos dentro de la empresa, tal como lavado, engrase, ayuda en oficina y taller, etc., en tanto dure la retención del carnet.

Cuando el período de retirada de carnet sea superior a seis meses por imprudencia temeraria con sentencia judicial firme, o superior a un año, la Comisión Paritaria, empresa y trabajador afectado estudiarán el caso en cuestión y las posibles soluciones, esclareciendo las responsabilidades en que hubiere incurrido el trabajador y, valorando la gravedad de las mismas, la Comisión Paritaria deberá resolver en consecuencia.

En todo caso, cuando la retirada del carnet sea superior a un año y al conductor se le imputase la responsabilidad directa de los hechos, se suspenderá el contrato de trabajo por el tiempo que dure la retirada de carnet, con la obligación por parte de la empresa de incorporarlo a su anterior puesto de trabajo y en las mismas condiciones que tenía, debiendo el trabajador reincorporarse en un plazo máximo de 45 días a contar desde la finalización de la retirada del carnet.

Quedan excluidos de las garantías contenidas en este artículo, los supuestos en que concurren circunstancias de alcoholemia, drogadicción o similares.



Artículo 6. Control de alcoholemia.

La empresa queda facultada dentro de la jornada laboral para poder exigir a sus empleados que pasen un control médico de alcoholemia. El empleado designado a someterse a este control podrá exigir la presencia de un delegado de personal o compañero de trabajo de su elección durante este acto.

Artículo 7. Prendas de trabajo.

A) Personal de Movimiento. A este colectivo se le hará entrega de dos pantalones y dos camisas para la época de verano, y un traje y dos camisas para el invierno, si bien, en años alternos.

B) Personal de talleres. Se les proveerá de dos monos al año y calzado adecuado. A los mecánicos que se dediquen a trabajos que por su naturaleza deterioren fácilmente el vestuario, les será reemplazado la ropa y el calzado con la frecuencia necesaria.

C) Personal de oficinas, taquillas y similares. Este será provisto de sahariana u otra prenda similar acorde con sus funciones.

Esta podrá llevar las iniciales de la empresa y su razón social. Se darán dos al año, una en invierno y otra en verano.

Artículo 8. Fiestas y permisos.

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retributivo y no recuperable, no podrán exceder de 14 al año de las que dos serán locales.

El Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana. Las comunidades autónomas, dentro del límite anual de 14 fiestas, podrán señalar aquellas que tradicionalmente son de su competencia, al igual que los ayuntamientos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que se exponen a continuación:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en caso de nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de su residencia, el plazo será de cuatro días.

c) Un día y medio para traslado por cambio de domicilio.





d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional o período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más de un 20 % de las horas laborables de un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una remuneración o indemnización, se descontará el importe de las mismas del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

f) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona disminuida física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella.

Artículo 9. Supletoriedad.

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente, o futura que pueda producirse durante su vigencia.

Artículo 10. Garantía personal.

Todas las condiciones económicas, o de cualquier índole, contenidas en el presente convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones implantadas en la empresa que impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador en cómputo anual en relación a las contenidas en este convenio, subsistirán como garantía personal para los que actualmente disfruten de ellas.

Por el contrario, aquellos pactos o convenios de rango inferior al presente que, contemplados en su totalidad y anualmente, supongan condiciones perjudiciales para el trabajador tanto en su aspecto económico como social, a partir de la publicación del presente, estarán obligados a regirse por el presente convenio a todos los efectos.

Artículo 11. Garantías y derechos sindicales.



Los trabajadores de la Empresa o centro de trabajo afiliados a una central sindical legalmente constituida, podrán constituir secciones sindicales de empresa que tendrán las siguientes garantías:

a) Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de afiliación sindical. En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador afiliado, la empresa le entregará, junto al escrito razonado, una copia para que la sección sindical a que pertenezca conozca los hechos. Asimismo, ningún trabajador podrá ver alteradas sus condiciones normales de trabajo sin haber sido oída previamente la representación sindical.

b) Las secciones sindicales de empresa, podrán difundir libremente las publicaciones de su central sindical, percibir y cobrar cotizaciones de sus afiliados, y no podrán ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical, sin más limitaciones que las establecidas en este texto.

c) Las empresas permitirán reuniones de los afiliados a una sección sindical de empresa fuera de las horas de trabajo, pero dentro de los locales de la misma.

A las reuniones de los afiliados a una sección sindical de empresa que cumple los requisitos mínimos de afiliación establecida en el artículo siguiente, podrán acudir previa notificación y autorización de la empresa, un responsable de la central sindical. Dentro de las posibilidades de cada empresa, se facilitarán locales donde celebrar dichas reuniones.

d) Los delegados de secciones sindicales de empresa que aglutinen como mínimo en cada empresa o centro de trabajo los porcentajes mínimos establecidos en este párrafo, dispondrán del máximo de horas retribuidas al mes que se especifican, dependiendo del tamaño de la empresa:

Núm. Trabajadores	Horas Mes Retribuidas	Porcentaje
De 15 a 25 trabajadores	10 h.	20 %
De 25 a 50 trabajadores	15 h.	15 %
De 50 a 100 trabajadores	20 h.	12 %
De 100 a 250 trabajadores	30 h.	10 %
Más de 250 trabajadores	40 h.	10 %

e) Las secciones sindicales de empresa que cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 10 % de la plantilla, dispondrán para el conjunto de sus afiliados (no individualmente) de cinco días anuales de licencia no retribuida para asistencia a



Congresos de su central sindical y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá preceptivamente comunicación previa de su central sindical con 48 horas de antelación si se tratase de un sólo día el utilizado, y de 72 horas si fuesen dos o más días los utilizados.

f) Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la empresa a los trabajadores que soliciten excedencia con ocasión de ocupar cargo sindical de carácter provincial, regional o nacional. Dicha excedencia tendrá el carácter de forzosa por el tiempo que dure el mandato sindical y se regulará por las disposiciones de aplicación general en dicha materia.

g) La empresa o persona en quien delegue, y los delegados de secciones sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos, se reunirán trimestralmente para informar sobre la situación general de la empresa.

h) Los delegados de personal y comités de empresa son organismos de representación de los trabajadores.

Tendrán la composición de garantías que establece la normativa en vigor. En las horas retribuidas establecidas para estos organismos, se incluye una reunión ordinaria mensual con la dirección de la empresa, y las convocadas con carácter extraordinario por ésta, a iniciativa de los representantes de los trabajadores.

Pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse a iniciativa de los representantes de los trabajadores.

i) La empresa vendrá obligada a notificar al Comité de Empresa, delegados de personal y secciones sindicales sobre la formación unilateral de expedientes de regulación de empleo con una antelación mínima de un mes a la fecha de presentación de dicho expediente a la autoridad laboral. Se facilitará, así mismo, a los representantes de los trabajadores todos los datos necesarios para poder informarse adecuadamente del expediente planteado.

Artículo 12. Indemnización por enfermedad y accidente.

Las empresas afectadas por el presente convenio completarán hasta el 100 % de sus emolumentos fijos (salario base, antigüedad y plus convenio) desde el décimo día hasta el octavo mes (ambos inclusive) de baja, en el caso de I.L.T. por enfermedad común o accidente no laboral.

Si la I.L.T. se debiera a accidente laboral o enfermedad profesional, percibirá desde el primer día el 100 % del total de sus emolumentos.

Artículo 13. Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de un mínimo de 30 días





naturales de vacaciones por año, o parte proporcional correspondiente si el ingreso se produjo en el transcurso del año. Serán retribuidas en los conceptos de salario base, antigüedad y plus de convenio. Las vacaciones podrán disfrutarse de forma ininterrumpida, o bien, en dos períodos de 15 días. En la última quincena de diciembre se elaborará el calendario de vacaciones para el año siguiente de común acuerdo entre la empresa y representación de los trabajadores; en el mismo se tendrán en cuenta las necesidades del servicio, los períodos punta de trabajo y las necesidades del personal.

Artículo 14. Jornada, horas extraordinarias y descansos.

a) Jornada. La jornada laboral ordinaria será de 40 horas de trabajo efectivo en cómputo semanal.

b) Descanso semanal. Con carácter general el descanso mínimo semanal será de día y medio ininterrumpido, o su equivalente de 40 horas. Este se disfrutará siempre en la residencia del trabajador, salvo que se encuentre destacado fuera de su residencia habitual por tiempo superior a siete días, en cuyo caso podrá disfrutar el descanso semanal fuera de su residencia.

Se indemnizará con 50'08 € a los trabajadores que presten servicio en domingo o días festivos.

Si el servicio se realiza en sábado, y con posterioridad a las catorce horas, se percibirá la cantidad de 20'36 €.

Artículo 15. Salario base.

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

Artículo 16. Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte en compensación de los gastos realizados por los trabajadores en los desplazamientos a sus puestos de trabajo. Se percibirá por día de asistencia al trabajo y su cuantía es de 4'63 € por día.

Artículo 17. Plus de convenio.

Se fija un plus de convenio lineal y fijo para todas las categorías profesionales de 155'44 €. Este plus se abonará quince veces al año, coincidiendo con los abonos de las pagas mensuales y las gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y diciembre.

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.

La empresa abonará a sus trabajadores tres pagas extraordinarias de 30 días de salario cada una, haciéndolas efectivas los meses de marzo, julio y diciembre de





cada año. El cálculo de estas pagas será con arreglo a 30 días de salario base más antigüedad, mas el plus de convenio.

Artículo 19. Dietas.

La dieta completa queda establecida en 43'10 € al día para el servicio discrecional. La distribución de esta cantidad es la siguiente: Almuerzo, 14'90 €, cena, 11'20 €, pernoctación, 17'00 €.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente al almuerzo, cuando éste se realice fuera de la residencia habitual del trabajador y, en todo caso, cuando el inicio del servicio se realice antes de las 12 horas y su terminación sea después de las 15 horas.

Se percibirá la dieta correspondiente a la cena cuando ésta se realice fuera de la residencia habitual del trabajador y, en todo caso, cuando el inicio del servicio se produzca antes de las 20 horas y su terminación sea después de las 23 horas.

La dieta para el servicio regular será de 25'77 €, quedando distribuida de la siguiente manera: Almuerzo, 8'57 €, cena, 8'57 €, pernoctación, 8'57 €.

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

Artículo 20. Quebranto de moneda.

Los conductores-perceptores, cobradores y taquilleros que dentro de sus funciones tengan la manipulación de dinero, percibirán la cantidad de 57'54 € mensuales por este concepto.

Artículo 21. Antigüedad.

Con el objetivo de fomentar el contrato de trabajo estable e indefinido, las partes acuerdan:

a) El personal que a partir de la firma del presente Convenio se integre como personal fijo de plantilla en la empresa, devengará las siguientes cantidades en concepto de Premio de Vinculación, y en sustitución del complemento salarial hasta ahora denominado de antigüedad: Por cada cinco años de servicio 43'44 € al mes con un tope de 130'32 € cada mes.

b) Los trabajadores que a la fecha de la firma del Convenio estén percibiendo complemento de antigüedad en cantidad inferior a lo estipulado en el apartado a) de este artículo, se acogerán a lo dispuesto en dicho apartado. Aquellos

trabajadores que perciban antigüedad en cantidad superior a lo especificado en el referido apartado a), seguirán devengando la misma, quedando consolidado y congelado el porcentaje alcanzado, como complemento personal no compensable ni absorbible.

La vigencia de este artículo no se agotará con la de este Convenio.

Artículo 22. Conductor-Perceptor.

El conductor-perceptor recibirá 4'50 € por día laborable por su doble función de conductor y perceptor.

Artículo 23. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

La duración máxima de esta modalidad de contratación será de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

Artículo 24. Funciones del personal.

Los conductores son los trabajadores que conducen autobuses y/o microbuses destinados al transporte de viajeros por carretera, realizando las actividades de carácter auxiliar y complementario necesarias y precisas para la adecuada prestación del servicio asignado, quedando obligados a efectuar la carga y descarga del equipaje de los viajeros, así como a la limpieza del autocar. El conductor perceptor es el que, reuniendo los mismos requisitos y obligaciones del conductor, está obligado además las que son propias del cobrador.

Artículo 25. Comisión de seguimiento y control.

Para la interpretación de este convenio y de cuanto se derive de su aplicación, se establece una comisión paritaria compuesta por los siguientes miembros:

Representación empresarial: D. Alberto Gallardo Ramírez

Representación social: D. Leoncio José Cebrián Lastre.

Artículo 26. Fomento de la contratación indefinida.

Como medida de fomento al empleo, las contrataciones y conversiones de contratos a indefinidos, podrán acogerse a las previsiones contenidas en el R.D. 149/2005, de 14 de junio, desarrollado por la Orden de 21/7/2005 de la Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía.

Tabla Salarial Anexa al Convenio Colectivo de la Empresa Autocares Priego, S.A. y sus Trabajadores para el año 2009.

Tipo Salarial 1. Jefe Administrativo, Jefe de Taller: 801'00 €



Tipo Salarial 2. Jefe de Sección, Jefe de Estación: 765'00 €

Tipo Salarial 3. Jefe de Tráfico: 732'00 €.

Tipo Salarial 4. Jefe de Negociado, Jefe de Equipo, Inspector: 703'00 €.

Tipo Salarial 5. Oficial Administrativo, Conductor, Oficial Mecánico de 1.ª, Conductor-Perceptor, Encargado de Almacén: 721'47 €.

Tipo Salarial 6. Factor Cobrador, Taquillero, Oficial Mecánico de Segunda: 666'00 €.

Tipo Salarial 7. Auxiliar Administrativo, Ayudante de Oficio, Engrasador, Lavacoches, Mozo de Taller, Vigilante, Limpiadora: 654'00 €.

Tipo Salarial 8. Empleado en formación: 496'00 €.

Leído y conforme por las partes el texto completo del presente convenio, lo firman en el lugar y fecha al principio indicados en todas sus páginas.

Hay varias firmas ilegibles.

