



CONVENIO COLECTIVO AUTOBUSES DE CÓRDOBA, S.A.M. AUCORSA

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito territorial y personal.

El presente Convenio, de ámbito de empresa, es aplicable a la empresa Autobuses de Córdoba, S.A.M.(AUCORSA) y sus trabajadores actuales, así como a los que ingresen en dicha empresa durante la vigencia del mismo.

Artículo 2. Ámbito temporal.

La duración del Convenio Colectivo será de quince años, comenzando a regir el día 1º de Enero de 1.996 y se prolongará hasta el 31 de Diciembre del año 2.010.

El presente Convenio Colectivo quedará prorrogado al finalizar su vigencia de año en año, de no mediar denuncia expresa por alguna de las partes con al menos dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, quedando éste revisado automática mente en dos puntos por encima de IPC real del año inmediatamente anterior.

Artículo 3. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en Convenios Colectivos anteriores, Normas de funcionamiento interno y Contrato-Programa.

Artículo 4. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

Durante la vigencia de este Convenio se establece la citada comisión que estará compuesta por un máximo de tres representantes de cada una de las partes (empresa y trabajadores). La representación de cada parte tendrá igual número de votos para la adopción de acuerdos. Al menos un miembro de cada una de las partes deberá haber participado necesariamente en la negociación de este Convenio "Colectivo, salvo que por fuerza mayor no se pudiera reunir este requisito. Ambas partes podrán asistir con sus Asesores con voz pero sin voto.

Capítulo II. Retribuciones.

Artículo 5. Tablas salariales.

El presente Convenio Colectivo que se pacta para el período comprendido entre 1.996-2.010, se regirá por las siguientes revisiones salariales:

Año 1.996; 4,5 %.





Año 1.997: 0. %.

Años 1.998, 1.999, 2.000, 2.001 y 2.002: IPC real.

Año 2.003: IPC real más 0,5 %.

Años 2.004, 2.005 y 2.006: IPC real.

Año 2.007: IPC real más 0,5 %.

Años 2.008, 2.009 y 2.010; IPC real.

Estas revisiones se realizarán sobre todos los conceptos retributivos del Convenio Colectivo, excepto de los Complementos de Puesto de Trabajo que se abonarán sobre el S.M.I.G. vigente en cada momento.

En todos los casos se considerará un I.P.C. real mínimo del 2,1%. En caso de que Base Documental sobre Negociación Colectiva el IPC real de dichos años superara este porcentaje, la empresa abonará la diferencia. Tal incremento se abonará con efecto retroactivo desde el día 1 de Enero al 31 de Diciembre de cada año, sirviendo esta diferencia o revisión en caso de producirse, como base de cálculo para futuras revisiones y subidas salariales. El abono de estas diferencias se hará efectivo dentro del primer trimestre del año siguiente.

A partir del 1 de Enero del año 2.005 existirá un incremento adicional de 500 pesetas en el salario base de todo el personal de taller, además del incremento salarial previsto para ese año.

Artículo 6. Pluses y complementos.

Los complementos y pluses vigentes en el presente Convenio son: antigüedad, puesto de trabajo, nocturnidad, descanso, plus de día de fiesta y plus de Domingo, plus de jornada partida, plus de responsabilidad, prima de engrase.

Artículo 7. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal percibirá cuatro gratificaciones extraordinarias anuales, que tendrán un importe de 30 días de salario, en el que se incluirán salario convenio, antigüedad y complemento de puesto de trabajo.

Estas gratificaciones se cobrarán:

Para 1.996: el 15 de Junio, 15 de Septiembre, 15 de Diciembre de 1.996 y 15 de Marzo de 1.997.

Para 1.997: el 15 de Junio, 15 de Septiembre, 15 de Diciembre de 1.997 y 15 de Marzo de 1.998.





Para 1.998: el 15 de Junio, 15 de Septiembre, 15 de Diciembre de 1.998 y 15 de Marzo de 1.999.

Para 1.999: el 15 de Junio, 15 de Septiembre, 15 de Diciembre de 1.999 y 15 de Marzo de 2.000.

Para 2.000: el 15 de Junio, 15 de Septiembre, 15 de Diciembre de 2.000 y 15 de Marzo de 2.001.

Para 2.001: el 15 de Junio, 15 de Septiembre, 15 de Diciembre de 2.001 y 15 de Marzo de 2.002.

Para 2.002: el 15 de Junio, 15 de Septiembre, 15 de Diciembre de 2.002 y 15 de Marzo de 2.003.

Para 2.003 el 15 de Junio, 15 de Septiembre, 15 de Diciembre de 2.003 y 15 de Marzo de 2.004.

Para 2.004: el 15 de Junio, 15 de Septiembre, 15 de Diciembre de 2.004 y 15 de Marzo de 2.005.

Para 2.005: el 15 de Junio, 15 de Septiembre, 15 de Diciembre de 2.005 y 15 de Marzo de 2.006.

Para 2.006: el 15 de Junio. 15 de Septiembre, 15 de Diciembre de 2.006 y 15 de Marzo de 2.007.

Para 2.007: el 15 de Junio, 15 de Septiembre, 15 de Diciembre de 2.007 y 15 de Marzo de 2.008.

Para 2.008: el 15 de Junio, 15 de Septiembre, 15 de Diciembre de 2.008 y 15 de Marzo de 2.009.

Para 2.009: el 15 de Junio, 15 de Septiembre, 15 de Diciembre de 2.009 y 15 de Marzo de 2.010.

Para 2.010: el 15 de Junio, 15 de Septiembre, 15 de Diciembre de 2.010 y 15 de Marzo de 2.011.

En caso de cese del trabajador, la paga del mes de marzo que se cobra el año siguiente se prorrateará según el tiempo transcurrido desde el 1 de Enero hasta que el cese tenga lugar, siendo el 100% en el caso en que el trabajador cesara el 31 de Diciembre.

Artículo 8. Antigüedad.

Se reconoce la aplicación de los derechos de antigüedad sobre el salario base





estipulado en convenio de acuerdo con las tablas del Anexo nº 2.

La antigüedad se empezará a aplicar desde el mismo día en que se cumpla y se cobrará en función de los días reales de cada mes.

Artículo 9. Plus de puesto de trabajo.

Los complementos personales de puesto de trabajo se abonarán sobre el SMIG vigente en cada momento. Los citados complementos se abonarán durante todos los días del año.

A) Los agentes que realicen la labor de conducir y cobrar a los usuarios, percibirán un plus equivalente al 29% del Salario Mínimo Interprofesional. El citado complemento se abonará durante todos los días del año, sean laborables o no. Asimismo este plus se abonará sobre los 120 días de pagas extraordinarias de marzo, junio, septiembre y diciembre.

B) Todos los inspectores en posesión del carnet de conducir de clase D percibirán un plus igual al de conductor-perceptor anteriormente reseñado en las siguientes condiciones:

1. El importe de este plus lo percibirán en las mismas condiciones y cuantía que rigen para los conductores-perceptores.
2. Dichos agentes se obligan a conducir cualquier tipo de vehículos de la empresa en caso de emergencia.
3. Se considerarán como emergencias, cubrir cualquier servicio siempre que no haya reserva para cubrirlo y de una forma transitoria.
4. Podrán cubrir cualquier servicio de la empresa dentro de su competencia como prolongación de jornada, siempre que no haya personal para hacerlo.
5. Todo inspector que voluntariamente no desee continuar desempeñando dichas funciones en la empresa lo comunicará por escrito a la misma, quedando exento de ellas y dejará de percibir el citado plus.

C) Todos los agentes que estén adscritos al taller de la empresa y que estén en posesión del carnet de conducir tipo D y que voluntariamente deseen complementariamente prestar servicios en la conducción de vehículos (Autobuses) dentro de las condiciones específicas de taller, tendrán derecho al citado plus. Dicho plus consistirá en un 27,25% del salario mínimo interprofesional. A partir del 1 de Enero del año 2.000 este plus se equiparará al del personal de movimiento. Las obligaciones para cobrar dicho plus son las siguientes:

Maniobrar con los autobuses dentro del recinto de la empresa en toda clase de





tareas que se les encomienden por sus superiores.

Maniobras de pruebas dentro y fuera del garaje.

Conducir vehículos para atender reparaciones para otros que hayan sido averiados en su recorrido de líneas.

Conducción de vehículos para emergencias siempre que no lleven viajeros ni supongan sustituciones de ningún trabajador de líneas normales.

Si por necesidades del servicio fuese necesario, una vez terminada la jornada de talleres, permanecerán como conductores o maniobristas uno o varios de ellos, hasta ser relevados.

Estos servicios se realizan según un cuadrante que se llevará a efecto.

Durante el tiempo que permanezcan como maniobristas, deberán atender las reparaciones de aquellas averías que se ocasionen y que no puedan ser atendidas por el oficial de guardia por estar atendiendo otro trabajo. Este trabajo complementario se realizará dentro de los horarios normales conjugándose con su principal trabajo de taller.

D) Asimismo percibirán un plus del 17% del SMIG aquellos trabajadores de la plantilla que por sus funciones tengan obligatoriamente a requerimiento de la empresa que conducir algún vehículo de la misma sea éste de la categoría que fuere y solo durante el periodo que conduzcan.

Todo agente de taller que voluntariamente no desee seguir ejerciendo las obligaciones propias para cobrar el plus lo comunicará por escrito a la empresa y dejará de percibir el citado plus.

E) A partir del 1 de Enero del año 2.000 todo el personal de Administración percibirá un plus equivalente al 8,5% del Salario Mínimo Interprofesional, incrementándose al 10% a partir del 1 de Enero del año 2.005.

F) Todo el personal de la empresa con derecho a la percepción del plus según los puntos anteriores percibirán éste todos los días del año y en las pagas extras. Asimismo repercutirá sobre el valor de las horas extras, plus de nocturnidad, penosidad, toxicidad o peligrosidad en su caso.

Artículo 10. Plus de Nocturnidad.

Todas aquellas horas de trabajo comprendidas entre las diez de la noche y las seis de la mañana, se considerarán como nocturnas. El cálculo de este plus complementario se hará en base a la siguiente fórmula.

$$S.B. \times 16 + C.P.T. \times 485$$



----- x 0.25

Nº horas cómputo anual

Artículo 11. Plus de descanso.

Se establece un plus de descanso en sustitución de los 30 minutos de bocadillo establecido en Convenios anteriores. Este plus se cobrará en las doce mensualidades naturales, no estando incluido en las pagas extraordinarias, ni se computará en el cálculo de la hora extraordinaria.

El valor del plus de descanso para todo el personal de la empresa en el año 1.996 será el de 21.520 ptas. mes.

El de los años 1.997,2.010 se revisarán como lo haga el salario base para dichos años.

Artículo 12. Plus de Día de Fiesta.

Se establece un plus de día de fiesta que se abonará a los trabajadores de movimiento, a razón de un plus por cada una de las fiestas laborables que hayan trabajado. Asimismo se abonará un plus de día de fiesta al personal de talleres, a razón de un plus por cada día de fiesta laboral o domingo que tenga que trabajar. El valor de este plus para 1.996 será de 9.377 ptas.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

Se entiende por hora extraordinaria lo siguiente:

Para el personal de Oficinas y Talleres las que excedan del sistema de turnos establecidos en el artículo 16º de este Convenio.

Para el personal de Movimiento los tiempos de exceso sobre las 8,45 horas de jornada laboral establecida.

Asimismo se considerarán horas extraordinarias todas las que excedan del horario previamente establecido en la hoja de ruta.

Las horas extraordinarias se computarán y abonarán mensualmente.

El valor de la hora extraordinaria para las distintas categorías y antigüedades, se define de acuerdo con lo recogido en la fórmula de cálculo siguiente:

$$(S.B. \times 16) + (C. \text{ Antigüedad} \times 485) + (C.P.T. \times 485)$$



Nº horas de cómputo anual

El cómputo de Administración a los efectos de esta fórmula será de 1.598 horas año.

El resultado que arroje la presente fórmula se multiplicará por 1,75 para el valor de la hora extraordinaria diurna o por 2,00 para el valor de la hora extraordinaria nocturna.

Artículo 14. Quebranto de moneda.

El quebranto de moneda es un concepto económico de pago ordenado a compensar los riesgos y, en su caso, perjuicios derivados de la realización de operaciones con dinero (errores en cobros y pagos o las pérdidas involuntarias). No se trata, pues, de una contraprestación económica al trabajo realizado ni tiene naturaleza salarial, sino carácter indemnizatorio.

Los inspectores, conductores-perceptores cobradores y tomadores de cuentas percibirán durante las doce mensualidades, una cantidad equivalente al 80% de un día de salario de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 15. Plus de domingo.

El personal de movimiento, portería y Administración percibirá durante 1.996 un plus de 6.756 ptas. por cada domingo que trabaje. Para 1.997, 1.998 Y 1.999 dicho plus será el que resulte de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de este convenio. A partir del 1 de Enero del año 2.000 este plus se incrementará en una cantidad equivalente a 1.500 pesetas y, a partir del 1 de Enero del año 2.005 en una cantidad de 250 pesetas, además de los incrementos salariales previstos para dichos años.

La Empresa elaborará y presentará al Comité mensualmente un cuadrante de Domingos trabajados, a fin de que se pueda realizar un control al respecto.

Capítulo III. Jornada laboral y vacaciones.

Artículo 16. Jornada laboral.

Se establece como norma general de funcionamiento de la empresa un sistema de cómputo que elimina las horas extraordinarias.

La jornada de todo el personal de la empresa será continuada.

El cómputo para 1.996 se establece en 1.780.

El cómputo para 1.997 tendrá una reducción de 4 horas sobre el de 1.996.

El cómputo para 2.004 tendrá una reducción de 4 horas sobre el de 2.003.

El cómputo para 2.008 tendrá una reducción de 4 horas sobre el de 2.007.

La jornada laboral del personal de Administración será de 35 horas semanales con un horario de lunes a viernes, de 8,00 horas de la mañana a 15,00 horas de la tarde. No obstante los trabajadores que ostenten la categoría profesional de "Almacenero", tendrán una jornada laboral diaria y anual idéntica que la asignada al personal de Taller, en base a lo regulado en los párrafos siguientes.

El personal de talleres tendrá unos turnos rotativos con un horario de trabajo de 8 horas, con cinco días de trabajo y dos de descanso, dándose descansos adicionales con motivo de regularización de cómputo.

El personal de Oficinas y Talleres tendrá incluido dentro de la jornada laboral un descanso de 15 minutos, siendo considerado a todos efectos como trabajo efectivo.

El personal de movimiento tendrá unos turnos rotativos de un máximo de 8,45 horas diarias y un mínimo de 6,45 horas. En todo caso no se establecerá ningún servicio con más de 9 horas totales.

Dicha rotatividad se mantendrá teniendo en cuenta lo dispuesto en la cláusula de flexibilidad (art. 21).

Asimismo la empresa queda comprometida a vigilar la entrada de trabajadores de movimiento en el turno segundo con igualdad a como se hace en el turno primero, previendo los reservas que fuesen necesarios para que ningún trabajador tenga necesidad de continuar su servicio caso de que el relevo no se presente a la hora prevista.

Para regular el cómputo, en los meses de Octubre, Noviembre y Diciembre, conjuntamente la empresa con el Comité supervisará dicho cómputo, cambiando el orden de servicios largos por cortos y viceversa con el fin de que ningún trabajador rebase el número de horas negociadas en este Convenio.

Los días de ausencia por I.T. y licencias retribuidas u otras causas para el personal de movimiento y talleres, se computarán según la media de servicios del día que se trate, que se obtendrá dividiendo la hora de sumas computables a todos los servicios por el número de servicios que se hayan realizado en el día.

Artículo 17. Jornada partida.

Se establece la jornada partida voluntaria con las siguientes condiciones:



* Se establece jornada partida para el personal de la categoría de conductor perceptor.

* Los turnos partidos se cubrirán con personal voluntario. Tendrá una vez adscrito el conductor perceptor a dicha situación carácter obligatorio la permanencia en la misma, solo pudiéndose dar de baja en la situación de jornada partida siempre y cuando exista algún otro conductor perceptor voluntario que le sustituya.

* El total de trabajadores en jornada partida no podrá exceder del 15% del total de la plantilla de conductores-perceptores.

* La realización del trabajo en jornada partida devengará Una prima de 14.196 ptas. mes en las 12 mensualidades del año 1,996 Y seguirá percibiendo el Plus de descanso recogido en el artículo 11 del Convenio Colectivo igual que el resto del personal de movimiento.

* Cada uno de los dos tramos que comprenderán la jornada partida podrán tener entre 2 y 6 horas de tiempo considerado como computable de trabajo.

* La jornada diaria constará de dos partes o tramos con un descanso mínimo entre ellos de 2 horas, debiendo coincidir el inicio del 2º tramo o la terminación del 1º entre las 13 y 16 horas.

* No obstante lo anterior si el inicio del primer tramo se realiza a partir de las 14 horas, podrá éste terminar después de las 16 horas e iniciar el segundo tramo, previo descanso mínimo de dos horas.

En caso de sufrir un retraso en la salida del primer tramo por circunstancias ajenas al trabajador, la Empresa asegurará que el período de descanso previo a la incorporación al segundo tramo no será inferior a dos horas.

* El intervalo máximo entre la hora de comienzo y final de la jornada diaria no podrá exceder de 12 horas.

* Los tiempos de quitar y poner la billetera se computarán el doble de los hasta ahora existentes mientras que el tiempo de entrega de la recaudación se computará una vez en el día.

* La lista de personal voluntario adscrito a la jornada partida se hará por riguroso orden de petición a la que tendrá acceso el Comité de Empresa para su control.

* El personal en situación de jornada partida realizará su trabajo en iguales condiciones que el resto de los conductores-perceptores a efectos de cuadrantes de festivos y rotación de descansos y sistemas de bloques de servicios, para los cuales la Empresa dispondrá de un sistema de rotación y realizará el control del mismo para que exista un reparto equitativo dentro del conjunto de esta plantilla





entre servicios de jornada continuada y partida.

* En el caso de que en un futuro la Empresa no dispusiese de suficiente plantilla para cubrir los servicios que necesiten de jornada partida, ésta no recurrirá al arto 41 del Estatuto de los Trabajadores, pero a cambio podrá realizar cuantas contrataciones a tiempo parciales crea necesarias para cubrir este servicio.

Artículo 18. Horas estructurales.

Se entiende por horas estructurales las reguladas por la Orden Ministerial de 1-3-83.

Artículo 19. Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de 30 días naturales continuados al año y se retribuirán con el salario convenio y antigüedad, plus de descanso, C.P.T. y quebranto de moneda.

En el caso de que un trabajador durante el disfrute de sus vacaciones anuales causase baja laboral por Incapacidad Temporal, las mismas quedarán suspendidas en la fecha de presentar en la Empresa el correspondiente parte de baja extendido por el Organismo correspondiente y desde la fecha recogida en dicho parte si entre ambas fechas existe una diferencia inferior a tres días.

Las citadas vacaciones se reanudarán:

Dentro de su período vacacional si el alta se produce en el mismo y solo por los días que le resten a éste, debiendo dejar a criterio de la Empresa la compensación de los días restantes no disfrutados.

A criterio de la Empresa si el alta se produce fuera de su período vacacional.

Si por causa de que la fecha del alta estuviera dentro de los tres últimos meses del año natural y la Empresa no pudiera compensar dentro de éste las citadas vacaciones no disfrutadas, por tener que compensarlas en el siguiente, los días de Incapacidad Temporal que hubiesen coincidido con su período vacacional computarán cero horas al igual que el resto del período, mientras que la compensación que se realice en el ejercicio siguiente se computará como si estuviese en situación de Incapacidad Temporal.

Artículo 20. Descanso semanal.

Los días de descanso semanales serán rotativos excepto para el personal de Administración que descansará sábado y domingo, a excepción de lo pactado en el Artículo 16 para la categoría profesional de "Almacenero".

El personal de movimiento tendrá unos turnos rotativos con horario en función de





los servicios establecidos por la empresa, que se computarán como horas normales según el párrafo octavo del artículo 16.

Los turnos de rotación periódica se realizarán con un máximo de seis días de trabajo y un mínimo de dos de descanso de la siguiente forma: lunes y martes, martes y miércoles, miércoles y jueves, jueves y viernes, viernes y sábado, sábado y domingo, domingo y lunes y así sucesivamente. Cuando estos dos días de descanso coincidan en jueves y viernes o en viernes y sábado, se le añadirán a éstos el sábado y el domingo en el primer caso y domingo en el segundo en consideración de "descanso añadido".

El "descanso añadido" podrá tener la consideración de compensación de festivos.

Asimismo, la Empresa podrá cambiar un descanso considerado como añadido por un día de trabajo hasta un máximo de 5 descansos añadidos al año por trabajador, sin contar para dicho cómputo los que se realicen en la Feria y aquellos que el trabajador voluntariamente acepte. Para ello deberá comunicarlo al trabajador con al menos 72 horas de antelación. La Empresa expondrá el cuadrante de servicios y descansos correspondientes a dos meses actualizándose los mismos mes a mes.

Dicha rotatividad se mantendrá teniendo en cuenta lo dispuesto en la cláusula de Flexibilidad (Art. 21).

Artículo 25.

El Servicio Médico de Empresa tendrá como finalidades propias la conservación y mejora de la salud de los trabajadores dentro del ámbito de la misma, la protección de los obreros contra los riesgos genéricos y específicos del trabajo y la patología común previsible. Las condiciones fisiológicas para las distintas tareas y puestos de trabajo de cada caso tendrán un tratamiento especial que se examinará entre este Servicio y el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 26.

Los Servicios Médicos de esta Empresa quedan bajo la inspección y orientación técnica de la organización de las Administraciones Públicas competentes, de acuerdo con lo dispuesto en las Disposiciones Legales reseñadas en los Artículos precedentes.

Artículo 27.

El Jefe del Servicio Médico de Empresa podrá citar a consulta en la misma a cualquier trabajador en su período de Incapacidad Temporal, quedando éste



obligado a asistir o a facilitar el acceso a su domicilio a efectos de reconocimiento.

Para los efectos de no cumplimiento de esta normativa se estará a lo dispuesto en las Normas Interiores, en el caso de incumplimiento de una Orden de Servicio.

Capítulo V. Beneficios sociales.

Artículo 28. Anticipos.

Los anticipos se efectuarán los días 10 y 20 de cada mes siendo las cantidades a percibir durante los años 1.996-2.001 de 25.000 ptas., del año 2.002 al 2.005 de 30.000 ptas., del año 2.006 al 2.009 de 35.000 ptas. y en el año 2.010 de 40.000 ptas. Para todos los trabajadores. En caso de ser fiesta se abonarán el día anterior. La liquidación total se efectuará el último día hábil de cada mes.

Artículo 29. Asignación de natalidad.

Se establece una asignación cuya cuantía será de 5.000 ptas. por cada hijo nacido durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 30. Fondo Social.

La Empresa se compromete a abonar en metálico o indirectamente a través de otros medios como son gastos para fiestas, de cestas de navidad, etc. la cantidad de 1.569.868 ptas. en 1.996 repartidas en mensualidades, incrementándose en los años 1.997 a 2.010 en el aumento porcentual que se le aplican a los salarios en el presente Convenio.

Artículo 31. Prestaciones especiales.

El fondo total máximo para cubrir las necesidades apremiantes se establece durante los años 1.996 a 1.999 en 1.000.000 ptas., durante los años 2.000 a 2.004 en 1.500.000 ptas. y durante los años 2.005 a 2.010 en 2.000.000 ptas. Mensualmente la Empresa informará al Comité de la misma de la situación económica de este fondo.

Artículo 21. Cláusula de flexibilidad.

El sistema de rotatividad podrá ser alterado de forma puntual a los conductores perceptores, según necesidades de la empresa en lo referente a:

1. Posibilidad puntual de incluir turnos de trabajo de mañana repetidos en más de un ciclo medido entre períodos de descanso, estas repeticiones no podrán exceder más de tres veces al año por cada trabajador en cuestión, que habrá de ser informado con al menos setenta y dos horas de antelación.

2. Igualmente se podrá de forma puntual, cambiar un día de trabajo prefijado por



uno de descanso.

3. Los trabajadores quedan facultados para cambiar entre sí turnos y días de trabajo o descanso, siempre que medie comunicación de los interesados a la Empresa y aprobación de ésta. Dicha comunicación será escrita y se deberá hacer con una antelación de 5 días. No obstante a lo anterior podrán realizarse los referidos cambios sin tener en cuenta el plazo antes mencionado siempre que el caso se demuestre que es urgente y con el visto bueno del máximo responsable que en ese momento haya en la Empresa.

La responsabilidad de la no realización de un determinado servicio recaerá en el sustituto.

Artículo 22. Días de fiesta.

Para los días de fiesta del año se elaborará un cuadrante con turnos rotativos para el personal de movimiento y de talleres, devengándose, por cada día de fiesta trabajado, un plus de día de fiesta y un día de descanso.

El descanso correspondiente al trabajo realizado en día de fiesta o coincidente con descanso para toda la plantilla se adicionará a un descanso semanal y en el día anterior o posterior al mismo y en su defecto en un sábado o en un domingo.

La Empresa se compromete a comunicar a los trabajadores la localización de los descansos a los que se refiere el párrafo anterior con una antelación de 48 horas, con el fin de posibilitar que el trabajador intente modificar la misma.

Los descansos compensatorios correspondientes a los tres últimos días festivos del año podrán ser adelantados para su disfrute a partir del 1 de Julio del año en que se trate, adicionándose en la forma expresada en el segundo párrafo de este artículo. .

Capítulo IV. Servicios médicos de empresa.

Artículo 23.

La Empresa crea los Servicios Médicos de Empresa redactando la siguiente normativa y de acuerdo con lo dispuesto en las Disposiciones Adicionales Segunda y Tercera del R.O. 39/1.997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 24.

La actuación de los Servicios Médicos de la Empresa se desarrollará de acuerdo con las Disposiciones Oficiales siguientes: Ley 31/1.995, de Prevención de Riesgos Laborales, Real Decreto 39/1.997, por el que se aprueba el Reglamento de los





Servicios de Prevención.

Artículo 32. Renovación del carnet de conducir.

Los gastos de renovación del carnet de conducir de los trabajadores que presten servicio en la empresa, cobren el CPT y tengan la obligación de poner a disposición de la Empresa el referido carnet serán por cuenta de la misma.

Artículo 33. Promoción al trabajador.

En caso de permiso para realizar exámenes debidamente justificados la empresa abonará el cien por cien del salario correspondiente a cada día de ausencia por este motivo.

A efectos de promoción y formación profesional en el trabajo se estará a lo dispuesto en el Artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. Uniformes.

La Empresa se compromete a facilitar a los Conductores-Perceptores, Inspectores y Porteros, para dos temporadas de invierno, dos pantalones de tela de abrigo, dos camisas, una corbata, un jersey de lana, una cazadora y zapatos de temporada adecuados al servicio que prestan. Para dos estaciones de verano se suministrará dos pantalones y dos camisas de género fresco y zapatos de temporada adecuados al servicio que prestan. Entregándose el uniforme de invierno en el mes de Septiembre y el de verano en el mes de Febrero.

Para el personal de Inspección se adicionará un anorak, para dos temporadas y a los Conductores Perceptores para cuatro temporadas.

Para el personal de talleres se entregará una prenda adecuada para su cometido cada cuatro meses, así como calzado de seguridad en cada temporada invierno y verano, así como un chubasquero (ambos para dos temporadas). También se les entregará para la temporada de invierno dos camisas de manga larga y un jersey de lana, también para dos temporadas.

Para el personal de Portería se entregará dos monos durante el primer año que presten servicio en la misma y uno durante los años posteriores.

La empresa describirá un diseño de zapato (color, forma, etc.) que se valorará remitiendo el importe del mismo mediante vale, a aquel o aquellos que lo soliciten, con el fin de que puedan adquirir otro de mayor calidad abonando el trabajador la diferencia de precio.

Artículo 35. Desplazamientos por promoción profesional.

La empresa se compromete a proporcionarle a todo trabajador que tenga



necesidad de desplazarse fuera de la ciudad para hacer cursos de promoción, un alojamiento digno donde el trabajador tenga cubiertas todas sus necesidades, independientemente de los gastos de transporte a justificar, se le abonará las siguientes cantidades por dietas, referidas a 1.996:

Dieta completa: 7.296 pesetas., (desayuno, almuerzo y cena)

Media Dieta 1: 4.378 pesetas., (desayuno y almuerzo)

Media Dieta 2: 5.837 pesetas., (almuerzo y cena)

Desayuno: 1.459 pesetas.,

Revisándose estos importes para los años 1.997 a 2.010 en él % que lo haga la revisión salarial. Asimismo se computará cuatro horas por cada 300 Kms. de trayecto de viaje.

Por causa de desplazamiento por cursos de promoción profesional no podrán exigirse a la empresa pluses por festivos u horas extras.

Artículo 36. Ascensos.

La Empresa queda comprometida a sacar a concurso todas las plazas que tenga necesidad, pudiendo optar a las mismas todo trabajador de la plantilla que tenga un mínimo de antigüedad y previo examen de su capacidad. Caso de que el trabajador aspirante se sitúe entre los seleccionados del referido examen, tendrá preferencia con respecto al resto de los examinados.

Para promociones de carácter interno en la empresa, no se formarán listas de espera, sino que una vez cubierta la plaza, todos los examinados habrán de concurrir a una nueva convocatoria para ocupar una plaza de las mismas características.

Se excluyen de este compromiso las plazas de Jefe de Servicio, Subdirector y Director-Gerente de la Empresa.

El personal de talleres encuadrado entre las categorías laborales de mozo de taller a oficial de 13 ascenderá de categoría laboral en base a las siguientes reglas:

A) Para ascensos de Oficial de 23 a Oficial de 13 será indispensable:

1. Que hayan transcurrido como mínimo dos años en la categoría de Oficial de 23.
2. Informe favorable del Jefe de Área que aconseje el ascenso de categoría.
3. Trabajar de forma autónoma.



4. Haber realizado con aprovechamiento cursos de especialización teórico-práctico. La Empresa se compromete a enviar a los trabajadores a la realización de dichos cursos, caso de no ser enviados ascenderán de categoría sin este requisito de forma condicionada a que lo realicen posteriormente cuando se lo fije la Empresa y no medie fuerza mayor.

B) Para ascensos de Oficial de 33 a Oficial de 23 será indispensable:

1. Que hayan transcurrido dos años como mínimo en la categoría de Oficial de 33.
2. Informe favorable del Jefe de Área que aconseje el ascenso de categoría.
3. Trabajar de forma autónoma, aunque bajo el asesoramiento y orientación del Contramaestre.

C) Para ascensos de mozo de taller a Oficial de 33, debido a que existen sectores que no admiten nada más que un grado muy pequeño de especialización y técnica, será competencia exclusiva de la Empresa determinar la necesidad de ascenso de categoría de cada caso de forma particular.

Cualquier trabajador de Administración que desarrolle con efectividad un grupo de operaciones técnicas durante su trabajo ordinario que en su opinión requieran de una categoría profesional superior a la del puesto de trabajo que tiene asignado, podrá solicitar que se revise su categoría laboral a una de rango superior.

La Empresa aceptará su petición de ascenso siempre que ineludiblemente exista la aceptación del Jefe de Área a la que está adscrito y la del Jefe del Servicio de Personal una vez que:

Se hayan podido reasignar las funciones que venía desarrollando entre las distintas categorías laborales (la que viene desarrollando y la de rango superior).

La nueva quede totalmente cubierta con funciones propias a su nivel.

Se verifique que el trabajador tiene capacidad de desarrollar todas las nuevas funciones con efectividad durante un período de prueba de seis meses, en el cual la Empresa le garantizará cuanta formación técnica sea necesaria.

Artículo 37.

En caso de fallecimiento de algún trabajador en activo de la empresa que tenga hijos en edad laboral, si uno de ellos acredita estar en el desempleo y está a su vez en posesión del carnet de 1 a especial en el mismo momento del fallecimiento, pasará a trabajar en la empresa como conductor-perceptor. Si el hijo en cuestión no lo poseyera en ese momento se le concederá un plazo de 15 meses para que





proceda a su obtención.

Artículo 38.

Para los trabajadores de la sección de talleres y de movimiento, la empresa abonará hasta el cien por cien de las retribuciones totales que el trabajador perciba en activo cuando se encuentre en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral, siempre y cuando el absentismo mensual cerrado del 26 del mes anterior al 25 del mes en que se trate por esta causa no supere el 3,5% del total de la plantilla de ambas secciones o el total de absentismo computando también el accidente laboral no supere el 6%. El cálculo de los referidos porcentajes se hará en base a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{ días de baja} \times 100}{\text{días del mes} \times \text{n}^\circ \text{ trabajadores}}$$

No obstante a lo anterior, con aplicación desde el día 1 de Enero de 1.998, si un trabajador sobrepasara noventa días en situación de Incapacidad Temporal derivada de causas comunes (Enfermedad Común o Accidente no Laboral) sea cual sea el porcentaje de absentismo existente obtenido según la fórmula de cálculo anterior, cobrará el cien por cien de las retribuciones totales antes referidas a partir del día noventa y uno.

Artículo 39. Acuerdos en materia de jubilaciones.

39.1. Nuevo Plan de Pensiones. Preliminares.

a) Se decide sustituir el artículo 30 y el Anexo al que éste hace referencia del Convenio Colectivo vigente al 31 de Diciembre de 1.995 por lo establecido en los siguientes acuerdos.

b) Se acuerda sustituir lo previsto en materia de Invalidez y Seguro Colectivo de Vida en los artículos 31 y 33 del citado Convenio Colectivo, por lo previsto en los presentes acuerdos.

Con respecto al personal excluido del Plan de Pensiones e incluido en el actual artículo 33 del mismo Convenio Colectivo se seguirá rigiendo por éste último.

e) Se acuerda situar la edad de jubilación a la que legalmente se estableciera.

39.2 Nuevo Plan de Pensiones. Delimitación y cobertura.

a) La Empresa se compromete a promover un Plan de Pensiones de Empleo de acuerdo con lo establecido en la Ley 8/1.987, de 8 de junio, de Regulación de los



Planes y Fondos de Pensiones y la Ley 30/1.995, de 8 de Noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

Dicho Plan reconocerá Derechos por Servicios Pasados al personal en plantilla con anterioridad al 31 de diciembre de. 1.996 y que continúe estando en la misma al 31 de diciembre de 1.997 con las excepciones que se detallan en la letra c) de este apartado. Así mismo también se reconocerán aportaciones normales desde el 1 de enero de 1.998. El importe .de los Derechos por Servicios Pasados y aportaciones normales han sido fijados en función de las jubilaciones de la empresa concretada en los apartados siguientes.

b) Para hacer frente a los importes reconocidos como derechos por Servicios Pasados, se elaborará un Plan de Reequilibrio compatible con las posibilidades financieras futuras de la Empresa e individualizado para cada componente de la plantilla.

Para ello la Empresa destinará entre 1.998 y 2.010 un total de 1.268.579.965 de pesetas de acuerdo con el plan de pagos previsto en el punto 39.3. por Derechos por Servicios Pasados como Plan de Reequilibrio.

c) El citado Plan de Pensiones cubrirá a la totalidad de la plantilla existente al 31 de diciembre de 1.997 en estado de actividad plena y que no haya llegado en esta fecha a la edad legal mínima de jubilación a la que hace referencia el Art. 161.1.a. de la Ley General de la Seguridad Social. (Texto Refundido), así como a las a nuevas contrataciones que la empresa realice en sustitución por las bajas que se produzcan en la plantilla delimitada en la antedicha fecha hasta el 31 de diciembre del año 2.010.

Tendrán también la consideración de sujetos constituyentes del referido Plan de Pensiones aquellos trabajadores que estando incluidos en la plantilla existente al 31 de diciembre de 1.997, se encuentren acogidos a los derechos reconocidos en anteriores Convenios Colectivos en materia de Invalidez Permanente Total para la Profesión Habitual.

A estos trabajadores no se les reconoce Derechos por Servicios Pasados ni tampoco se les incluirá en el Seguro de Riesgo que se regula en el punto 39.5., a excepción de la cobertura por fallecimiento hasta la edad de 55 años. Así mismo tendrán derecho a la cotización al tipo general prevista en el punto 39.4., desde el 1 de enero de 1.998 y también hasta que cumplan la edad de 55 años.

En el caso de que la fecha de baja fuese por voluntad propia anterior a la de la citada edad legal mínima de jubilación, la empresa suspendería las aportaciones al Plan de Pensiones.

En el caso de que un trabajador llegado a la edad legal mínima de jubilación por voluntad propia no quisiese hacer uso de ese derecho, la Empresa mientras esté



en activo seguirá realizando aportaciones al tipo general previsto en el punto 39.4., pero sobre el salario de un trabajador de nueva entrada de su misma categoría.

d) Para el caso de que la Empresa elevara el nivel de plantilla referido a la fecha de 31 de diciembre de 1.997, deberá considerarse a estas nuevas contrataciones con derecho a que se les incluya como partícipes por parte de la Empresa al Plan de Pensiones con las aportaciones al tipo general previsto en el punto 39.4.

e) A partir del 1 de enero del año 2.011, la Empresa seguirá incluyendo a todo el personal de la misma en el citado Plan de Pensiones con aportaciones al tipo general previsto en el apartado 39.4.

f) Existirá la posibilidad de que los trabajadores puedan realizar aportaciones voluntarias.

39.3. Nuevo Plan de Pensiones. Aportaciones al Plan de Reequilibrio.

La Empresa destinará en concepto de Derechos por Servicios Pasados al fondo para el Plan de Pensiones que se constituya de acuerdo con el apartado 39.2., anterior, antes del 31 de octubre del año que se indica las cantidades siguientes:

1.998: 27.902.815 ptas.

1.999: 17.889.411 ptas.

2.000: 80.899.303 ptas.

2.001: 74.971.029 ptas.

2.002: 105.954.315 ptas.

2.003: 164.496.051 ptas.

2.004: 127.221.699 ptas.

2.005: 105.292.002 ptas.

2.006: 83.532.920 ptas.

2.007: 150.689.103 ptas.

2.008: 94.493.992 ptas.

2.009: 131.602.892 ptas.

2.010: 103.634.433 ptas.





39.4. Nuevo Plan de Pensiones. Aportación al tipo general.

Para toda la plantilla incluíble en el apartado c) del punto 39.2., anterior e indistintamente de la edad del trabajador y de la antigüedad prevista para su jubilación mínima legal, se fija el tipo del 4,10 % como aportación definida sobre su salario con destino al fondo del Plan de Pensiones que se establezca a lo largo de toda su vida laboral a partir de la entrada en vigor del citado Plan de Pensiones, prevista para el 1 de enero de 1.998.

Las cantidades resultantes de la aplicación de este tipo general deberán ingresarse mes a mes dentro de los 15 días del mes siguiente.

39.5. Nuevo Plan de Pensiones. Cobertura de Riesgos.

En caso de Invalidez o fallecimiento del trabajador, deberá considerarse lo siguiente:

1. La prestación que se entrega por parte del Fondo de Pensiones que aquí se regula, es el derecho consolidado hasta el momento.

2. No obstante y pudiendo existir causas de baja involuntaria prematuras por Invalidez o fallecimiento, este derecho consolidado se complementará mediante un seguro hasta la cantidad de 1,8 salarios de los últimos 12 meses de alta en la empresa.

39.6. Regulación de lo previsto en los Arts. 31 y 33 del Convenio Colectivo anterior en el Plan de Pensiones.

Los trabajadores que a través de la Seguridad Social le sea reconocida alguna Incapacidad Permanente en los grados de Gran Invalidez, Absoluta o Total para la Profesión Habitual, se regirán por los siguientes acuerdos:

1. En caso de Gran Invalidez o Absoluta percibirán:

a) Los emolumentos que le correspondan de la Seguridad Social.

b) La prestación que le corresponda como derechos consolidados en el Plan de Pensiones que se regula en este capítulo.

c) La diferencia a la que hace referencia el apartado 39.5., anterior.

2. En situación de Invalidez Permanente Total, si el trabajador tiene 55 o más años y percibe de la Seguridad Social el 75% de la base reguladora, previa solicitud y una vez causada baja en la Empresa, dispondrá del mismo tratamiento económico que el establecido en el apartado 1 anterior.

3. Si el trabajador es menor de 55 años, quedará a opción de éste causar baja o



reincorporarse en la Empresa:

A) Si la opción es de causar baja en la Empresa, éste percibirá lo previsto en el apartado 1 anterior.

B) Si la opción es de continuar en la Empresa, ésta se verá obligada a reincorporarlo inmediatamente en otro puesto de trabajo compatible con su Invalidez, hasta que cumpla la edad de 55 años y le sea aplicable lo previsto en el apartado 2 anterior siempre que no haga uso de su condición de beneficiario del Plan de Pensiones que la Empresa le tiene constituido mientras no cause baja en la misma.

Durante el período de reincorporación en la Empresa se deberán atender las siguientes condiciones económicas:

a) La contraprestación económica a percibir por su nuevo trabajo en la Empresa consistirá en una cantidad equivalente a la diferencia entre el importe de la Pensión que perciba de la Seguridad Social en su cuantía neta y el 100 % de las percepciones netas actualizadas correspondientes a la categoría profesional para la que le fue declarada la Incapacidad o para la nueva categoría si ésta es superior a la del hecho causante de la Incapacidad.

b) Sea cual sea la condición de reincorporación en la Empresa, el trabajador percibirá la diferencia cubierta por el Seguro de Riesgo a la que hace mención el apartado 39.5., anterior, causando baja en el derecho a la cobertura del citado seguro. A partir de ese momento la Empresa cotizará por él al tipo general previsto en el apartado 39.4., anterior sobre el salario de su nuevo puesto de trabajo hasta los 55 años de edad.

c) No obstante se fija un porcentaje máximo de plantilla con dictamen de IPT reincorporable a la Empresa en un puesto de trabajo compatible con la Incapacidad dictaminada del 3% sobre la totalidad de la plantilla efectiva de trabajo, a estos efectos, si por aplicación del porcentaje resultase una fracción inferior a 1, ésta se computará como una unidad y, en consecuencia, dicha fracción representará un trabajador.

Si el referido porcentaje máximo (3%) de plantilla reincorporable está cubierto, quedará a opción del trabajador el causar baja definitiva en la Empresa o bien incorporarse a una lista de espera hasta que el cupo de reincorporación tenga una vacante. Mientras esté a la espera, la Empresa deberá complementar las prestaciones que percibe de la Seguridad Social hasta el 75% de la base reguladora. Este complemento se cobrará hasta que el trabajador cumpla los 55 años de edad e inicie el cobro del 75 % de la referida base reguladora, mientras no haya obtenido algún empleo por cuenta propia o ajena. Este complemento será revalorizado anualmente en el mismo porcentaje que lo haga la pensión de la Seguridad Social.



d) Si antes de cumplir la edad legal de jubilación, habiendo causado baja en la Empresa por I.P.T., el trabajador fuera declarado apto para el trabajo, desde el momento que alcance firmeza la Resolución que así lo acuerde queda obligada la Empresa a su readmisión inmediata en las mismas condiciones de categoría profesional y antigüedad que ostentaba y para la cual fue declarado incapacitado. Iniciándose desde ese momento por parte de la Empresa, las aportaciones al Plan de Pensiones al tipo general previsto en el apartado 39.4., anterior como si de un nuevo ingreso se tratase.

Capítulo VI. Derechos sindicales y participación.

Artículo 40. Derechos sindicales.

Independientemente de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores sobre esta materia, específicamente se pacta lo siguiente:

a) Cada miembro del Comité de Empresa contará con 40 horas mensuales para sus actividades de tipo sindical, las cuales serán acumulables en el año natural y transferible, a criterio del Comité.

b) Aquellos trabajadores de la plantilla que ostenten un cargo representativo sindical a nivel nacional o regional, gozarán de diez días libres al año y los que lo tengan de carácter provincial, contarán con cinco días. Estas licencias serán acumulables en el año natural y transferible entre trabajadores en la misma situación, a criterio de los representantes citados y los días de ausencia por este motivo serán abonables con el salario completo que corresponda.

c) Toda Central Sindical que tenga una implantación de, al menos, el 10% sobre el personal de la empresa, podrá constituir una sección sindical, que estará formada por cuatro miembros como máximo, designados libremente por el Sindicato de que se trate.

Los miembros de cada sección sindical constituida podrán reunirse con los trabajadores en local habilitado por la empresa, en horas no hábiles para el trabajo de los asistentes y tendrá derecho a dar publicidad a las propuestas sindicales de la Central que representen en un tablón de anuncios, situado en lugar visible. La utilización de local queda a libre criterio de los usuarios.

Cada miembro de las secciones sindicales, contará con 20 horas laborables mensuales para sus reuniones, las cuales serán acumulables en el año natural y transferibles, igual que las otorgadas al Comité de Empresa. El cómputo de horas sindicales que corresponda anualmente a cada Central Sindical en función de los representantes sindicales con que cuente en la Empresa, pasará a formar parte de una bolsa común que se distribuirá a criterio de la Central Sindical, siempre que se haga un uso proporcionado del mismo a lo largo del año de forma que no incida excesivamente en un determinado departamento creando problemas en



éste, es decir, que se usarán de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

Los integrantes de cada sección sindical gozarán de las mismas garantías, como si de cargos electivos sindicales se tratase y tendrán derecho a ser informados sobre la empresa con la misma amplitud que el Comité.

La Empresa habilitará en los nuevos garajes un local para cada una de las secciones sindicales legalmente constituidas en la misma, con el mobiliario adecuado y teléfono para su funcionamiento. Asimismo deberá dotar de un fondo económico, que será igual al 50% con que se dote al Comité de Empresa.

d) Al objeto de facilitar el cobro de las cuotas sindicales, todas las Centrales Sindicales que tengan afiliados dentro del personal de AUCORSA, en plano de igualdad, tendrán derecho a que por la empresa se les haga entrega de las cuotas o aportaciones económicas de sus asociados, cumpliendo los siguientes requisitos:

1. Cada Central Sindical que le interese, remitirá a AUCORSA una carta expresando su deseo de acogerse a esta facilidad y señalando el importe de las cuotas que corresponde a cada afiliado. Asimismo expresará el nombre del trabajador que, en su nombre queda autorizado a recibir estos fondos mensuales.

2. Cada uno de los trabajadores afiliados que lo deseen, cursará, a su vez, una carta a la empresa dando su consentimiento para que le sea deducido de sus haberes mensuales el importe de la cuota con la que contribuye.

3. A los trabajadores liberados permanentemente por funciones sindicales, la Empresa les garantiza mensualmente la percepción salarial de los conceptos fijos inherentes a su categoría y antigüedad profesional más la media de los pluses de día de Fiesta y Domingo que obtengan el total de los trabajadores de su misma categoría.

e) Fondo. Comité de Empresa y Boletín Informativo. La empresa se compromete a abonar una cantidad equivalente al importe definitivo que por estos conceptos resulte, referidos al año 1.995, incrementada en el aumento porcentual que se le aplican a los salarios en el presente Convenio.

f) No se considerará falta al trabajo las que se deriven de la detención del trabajador por motivos sindicales o políticos.

g) Elaboración y exposición de un cuadrante de servicios y descansos para el personal de inspección, controladores y personal de portería con igualdad al resto del personal de la empresa.

h) Cuantificación por parte de la empresa de la plantilla necesaria en la misma.

Pasando a ocupar las vacantes que se produzcan, el personal en contrato



temporal o parcial de la misma categoría.

i) Cualquier iniciativa empresarial que suponga reducción de plantilla o modificaciones laborales actuales, exceptuando lo relativo a jornada partida de acuerdo con lo previsto en el arto 17º del presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41. Comisión de seguimiento de flota y líneas.

Se crea una Comisión de Flota y Líneas que estará compuesta por tres miembros del Comité de Empresa y por las personas que la empresa designe en un número no superior a tres.

Dicha Comisión se reunirá bimensualmente, pudiendo reunirse por petición de una de las partes cuando la premura lo requiera, contándose dos meses a partir de la reunión adelantada para efectuar la siguiente.

Los temas a tratar por la mencionada Comisión serán básicamente lo relativo al estado y mejoramiento de la flota, así como de aquellos cambios o anomalías que respecto a líneas o servicios se den.

Artículo 42. Comisión organizativa.

Se propone crear una Comisión Organizativa compuesta por cuatro miembros de cada una de las partes empresa y trabajadores que será la encargada de trabajar en la posible consecución de acuerdos organizativos que permitan el que se cubran los siguientes objetivos:

- Disminución de la jornada laboral media diaria.
- Entrega anual de un estadillo informativo del servicio individual en las líneas.
- Ajustes en el sistema de descansos.
- Otras que se pudiesen plantear referentes al trabajo del Conductor-Perceptor, así como de trabajadores de cualquier departamento de la Empresa.

Las soluciones solo podrán llevarse a efecto siempre que éstas no supongan coste económico adicional alguno para la Empresa. Esta Comisión iniciará sus trabajos una vez firmado este acuerdo, debiendo existir en el plazo de año y medio a partir de dicha firma, informes concluyentes sobre alternativas que den solución a los tres primeros objetivos anteriores.

La Comisión Organizativa elaborará un calendario de trabajo en su constitución y además se reunirá a petición de alguna de las partes cuando los temas a tratar lo requieran previa comunicación del orden del día a tratar.





Artículo 43. Comisión de formación.

Ambas partes Empresa y trabajadores asumen el ACUERDO NACIONAL DE FORMACION CONTINUA, firmado por las Organizaciones U.G.T., CC.OO., CEOE, CEPIME y ADMINISTRACION. Para ello se crea una Comisión Paritaria compuesta por dos miembros de cada una de las partes, que será la encargada de decidir todo lo relativo a la formación de los trabajadores. Esta Comisión adoptará sus acuerdos por unanimidad o en su defecto por mayoría, caso de no ser posible el acuerdo, se dará traslado a la Comisión Paritaria Nacional que decidirá sobre los puntos en conflicto.

Las horas destinadas a la formación que deban encomendarse para este fin en total en la Empresa nunca podrán sobrepasar las 750 horas/año.

Las horas consumidas por las diferentes Comisiones de trabajo existentes en el presente Convenio Colectivo, serán por cargo de la Empresa.

Artículo 44. Protección al empleo.

No serán faltas de los conductores las cometidas por los usuarios o las que dimanen del incumplimiento de una obligación por parte de los mismos.

Se colocarán las normas de comportamiento de los Señores viajeros en todos los vehículos de la Empresa, de forma bien visible y clara, con el fin de que todos los usuarios sepan los derechos y obligaciones que tienen.

Se constituye un Fondo de 364.793 ptas., que se incrementará anualmente como lo haga la revisión salarial, para atender las multas por sanciones jurídicas impuestas a los conductores de la Empresa por causa del desarrollo de su trabajo habitual en el vehículo, siendo este Fondo no acumulable año a año.

El pago en primera instancia se hará del 50% del valor de la sanción y al finalizar el ejercicio, si hubiese dinero sobrante se cubrirá proporcionalmente entre todas las sanciones habidas hasta el 100% de las mismas si hubiese lugar.

Artículo 45. Pases de libre circulación.

A partir del 1 de Enero de 1.998, la Empresa facilitará pases de libre circulación para viajar en los vehículos del transporte que presta durante todos los días del año y sus beneficiarios serán los siguientes:

Los propios trabajadores.

Los familiares en primer grado que convivan con el trabajador.

Los compañeros/as que conviven habitualmente con el trabajador.



Los cónyuges sobrevivientes.

Con respecto a los hijos y huérfanos de empleados gozarán de pase de favor hasta los 18 años cumplidos en todo caso y hasta los 25 años cumplidos cuando acrediten aprendizaje o estén cursando estudios de cualquier índole en un Centro oficialmente reconocido.

Tratándose de minusválidos o subnormales con derecho a la prestación de la Seguridad Social, el pase de favor será vitalicio.

Disfrutarán asimismo de pases de favor los jubilados y sus familiares en las mismas condiciones que el personal en activo.

El cese definitivo de un trabajador por cualquier causa que no sea fallecimiento llevará aparejada la retirada de su pase y los de sus familiares para su anulación.

La entrega de dichas tarjetas será efectuada previa devolución de los pases caducados y exhibición del Documento Nacional de Identidad de cada uno de los beneficiarios mayores de 16 años.

En caso de extravío de alguna tarjeta familiar o la del propio trabajador, éste tiene la obligación de dar conocimiento inmediato de ello. No obstante se le extenderá una nueva previo pago de 300 pesetas.

El trabajador será responsable de cualquier irregularidad del uso que pudieran cometer sus familiares, siendo considerado como falta muy grave la cesión a otra persona, así como la suplantación del nombre o fotografía, todo ello sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiere lugar respecto a la persona que lo utiliza.

Disposición adicional primera.

Como aplicación de lo especificado en el artículo 16º para jornada laboral, deberá incluirse que aquellos trabajadores del área de movimiento que comiencen su turno por la mañana, no podrán terminar su jornada diaria de trabajo después de las dieciséis horas siete minutos y aquellos trabajadores que realicen el turno de tarde, no podrán iniciar su jornada antes de las trece horas.

Cualquier variación en los horarios mencionados, no obliga individualmente a ningún trabajador, quedando a voluntad de éste el realizar una jornada distinta, en caso de que fuese propuesta por la empresa para algún servicio especial o aislado.

Disposición adicional segunda.

Ambas partes, empresa y trabajadores, acuerdan que durante la vigencia del Convenio Colectivo 1.996-2.010 ambos inclusive, todas aquellas materias de



orden laboral del presente Convenio Colectivo que puedan ser desreguladas por la Autoridad Competente en la materia y que el Comité de Empresa entienda que son beneficiosas para los trabajadores, serán trasladadas al texto del Convenio Colectivo en su totalidad y desde el momento de su desregulación.

Aquellas nuevas materias de carácter normativo que no afecten a ninguno de los extremos contenidos en el Acuerdo Laboral anexo al Contrato-Programa, habrán de ser negociadas entre empresa y trabajadores, en el mismo momento de su entrada en vigor o conocimiento, siendo acoplados los acuerdos a que se lleguen como anexos adjuntos al Convenio Colectivo vigente hasta el 31 de diciembre del año 2.010.

Disposición transitoria primera.

Mientras el Plan de Pensiones no sea constituido y por lo tanto tampoco el Seguro de cobertura previsto en el Art. 39 apartado 39.5., del presente Convenio Colectivo deberán aplicarse los acuerdos normativos y obligacionales de Convenios Colectivos anteriores en lo referente a Jubilación Anticipada, Invalidez Permanente Total y Seguro Colectivo de Vida.

Disposición transitoria segunda.

El personal excluido del Plan de Pensiones e incluido en los acuerdos reconocidos por el Art. 33 del Convenio Colectivo anterior, se seguirán rigiendo por éste.

Disposición final.

Se acuerda entre ambas partes, empresa y trabajadores, que durante la vigencia de este Convenio Colectivo no se realizará ningún otro acuerdo fuera del contexto de lo aquí pactado por persona o colectivos que no sea el Comité de Empresa o Secciones Sindicales.

Llegado el término previsto en el artículo 2 para la vigencia de este Convenio, tanto el contenido normativo como el obligacional del mismo, conservarán su vigor, hasta que no sea sustituido por otro, concluido entre las partes social y empresarial hoy intervinientes.

Asimismo se acuerda que el texto del presente Convenio Colectivo servirá de base para la negociación siguiente.

Anexo nº 1

Tabla de salario base año 1.996

CATEGORIAS	SALARIO MES
Licenciado (Abogado)	88.252
Jefe de Negociado	129.035



Contramaestre	128.866
Jefe de Equipo	128.162
Oficial 1 a Administrativo	124.570
Oficial 2a Administrativo	120.812
Auxiliar Administrativo	111.830
Inspector	128.162
Conductor-Perceptor	127.354
Encargado Almacén	119.200
Oficial 1 a Taller	124.133
Oficial 2a Taller	121.357
Oficial 3a Taller	117.863
Engrasador-Lavacoches	117.863
Mozo de Taller y Almacén	112.134
Guarda	112.134
Ayudante Técnico Sanitario	66.117

Anexo nº 2

Tabla de antigüedad

AÑOS	COMPLEMENTO
2	5%
5	10%
10	15%
15	25%
20	40%
25	60%

Anexo nº 3

Acuerdos feria nuestra señora de la salud.

1°. Establecimiento de una Bolsa de Feria para aquellos trabajadores que presten servicio en el tercer turno, consistente en 23.638 pesetas.

2°. Aquellos trabajadores que durante la semana de Feria estén en situación de baja laboral por E.C. o AT., percibirán una bolsa de 13.133 pesetas.

3°. Para el resto de las categorías y trabajadores se establece una bolsa de Feria lineal consistente en 21.669 pesetas.

4°. Consideración de Horas Extras Nocturnas estructurales todas aquellas que se realicen a partir de las 0,30 horas.



5°. Compromiso de la Empresa a prestar la máxima cobertura de Vigilantes Jurados para el tercer turno de trabajo.

6°. Se computarán un mínimo de 7 horas en cada servicio para conductores perceptores y 8 horas para el personal de Talleres e Inspección y Control.

7°. En la asignación de los servicios habrá de ser oído el Comité de Empresa.

Estos servicios se establecerán de forma rotativa.

8°. De los días oficiales de FERIA, al menos tres de ellos, el personal de Administración y Taller saldrá del trabajo a las 13,00 horas excepto los servicios que se asignen de guardia o retén.

9°. Los pluses recogidos en los puntos 1°, 2° Y 3° se devengarán previa negociación de los servicios que proponga la Empresa y serán revalorizados en el mismo porcentaje que lo hagan los demás conceptos salariales según el artículo 5° del presente Convenio Colectivo.

Anexo nº 4

Acuerdo para los días 24 y 31 de diciembre

El servicio en ambos días para el personal de Administración y Taller finalizará a las 13,00 horas, excepto para el personal al que se le asigne guardia y retén.

Tablas de salarios base año 1.998.

	SAL/1997	SAL/1998	INC. 2.1%
LICENCIADO (Abogado)	88253	90106	1853
JEFE DE NEGOCIADO	129035	131745	2710
COTRAMAESTRE	128866	131572	2706
JEFE DE EQUIPO	128162	131572	2706
OFICIAL 1º	124570	127186	2616
ADMINISTRATIVO			
OFICIAL 2º	120812	123349	2537
ADMINISTRATIVO			
AUXILIAR	111830	114178	2348
ADMINISTRATIVO			
INSPECTOR	128162	130853	2691
CONDUCTOR	127354	130028	2674
PRECEPTOR			
ENCARGADO DE ALMACEN	119200	121703	2503
OFICIAL 1ª TALLER	124133	126740	2607
OFICIAL 2ª TALLER	121357	123905	2548
OFICIAL 3ª TALLER	117863	120338	2475



ENGRASADOR	117863	120338	2475
LAVACOCHE			
MOZO TALLER Y	112134	114489	2355
ALMACEN			
GUARDA	112134	114489	2355
AYUDANTE TECNICO	66117	67505	1388
SANITARIO			

Tabla de antigüedad personal de haberes año 1998.

CATEGORIAS	%	IMPORTE MENSUAL/97	IMPORTE MENSUAL/98	INC/98 MENS/2.1%
JEFE DE NEGOCIADO	25	32259	32936	677
	40	51614	52698	1084
	60	77421	79047	1626
OFICIAL 1ª	60	74742	76312	1570
ADMTVO				
OFICIAL 2ª	5	6041	6168	127
ADMTVO				
	10	1281	12335	254
	15	18122	18503	381
	25	30204	30838	634
	40	48325	49340	1015
	60	72487	74009	1522
AUX. ADMTVO	15	16774	17126	352
	25	27957	28544	587
CONTRAMAESTRE	15	19330	19736	406
	60	77320	78944	1624
ENCARGADO DE ALMACEN	60	71520	73022	1502
LICENCIADO (ABOGADO)	40	35301	36042	741
A.T.S.	5	3306	3375	69

Tabla de antigüedad año 1.998.

CATEGORIAS	%	IMPORTE DIARIO/97	IMPORTE DIARIO/98	INC/2.1 %
INSPECTOR	5	213.6	218.1	4.5
	10	427.2	436.2	9.0
	15	640.8	654.3	13.5
	25	1068.8	1090.4	22.4
	40	1708.8	1744.7	35.9
	60	2563.2	2617.0	53.8
CONDUCTOR-PRECEPTOR	5	212.2	216.7	4.5
	10	424.5	433.4	8.9
	15	636.8	650.2	13.4
	25	1061.3	1083.6	22.3
	40	1698.0	1733.7	35.7
	60	2547.1	2600.6	53.5

JEFE DE EQUIPO	15	640.8	654.3	13.5
	25	1068.0	1090.4	22.4
	60	2563.2	2617.0	53.8
OFICIAL 1ª TALLER	5	206.9	211.2	4.3
	10	413.8	422.5	8.7
	15	620.7	633.7	13.0
	25	1034.4	1056.1	21.7
	40	1655.1	1689.9	34.8
	60	2482.7	2534.8	52.1
OFICIAL 2ª TALLER	5	202.3	206.5	4.2
	10	404.5	413.0	8.5
	15	606.8	619.5	12.7
	25	1011.3	1032.5	21.2
	40	1618.1	1652.1	34.0
	60	2427.1	2478.1	51.0
OFICIAL 3ª TALLER Y ENGRAS. LAVACOCHE	5	196.4	20.5	4.1
	10	392.9	401.2	8.3
	15	589.3	601.7	12.4
	25	982.2	1002.8	20.6
	40	1571.5	1604.5	33.0
	60	2357.3	2406.8	49.5
MOZO TALLER Y GUARDA	5	186.9	190.8	3.9
	10	373.6	381.4	7.8
	15	560.7	572.5	11.8
	25	934.4	954.0	19.6
	40	1495.1	1526.5	31.4
	60	2242.7	2289.8	47.1

##1*#

##2*#

##3*#

##4*#

##5*#

