JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO. DELEGACIÓN

PROVINCIAL DE JAÉN

Convenio Colectivo para Transportes Urbanos de Linares, S.L.

Edicto

REFERENCIA: C. de Trabajo.

Convenios Colectivos.

Expte. 9/11-23/01/0001/2011.

Código convenio: 23100022012011.

En el expediente al margen referenciado ha sido dictada Resolución por el lltma. Sra. Delegada Provincial de Empleo en Jaén, que dice cuanto sigue:

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para TRANSPORTES URBANOS DE LINARES, S.L., recibido en esta Delegación Provincial en fecha 1 de julio de 2011, suscrito por la Comisión Negociadora el día 27 de diciembre de 2010, 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, 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 136/2010, de 13 de abril, por el que se aprueba 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 Paritaria.

Segundo.- Remitir un ejemplar original del mismo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia. Jaén, 14 de julio de 2011. LA DELEGADA PROVINCIAL DE EMPLEO. Por Ausencia Decreto

21/1985, de 5 de Febrero, SECRETARIA GENERAL, MARIA DEL MAR HERREROS HUETA.

Lo que se comunica a efectos de notificaciones, conforme a lo dispuesto en el Art. 58 de la Ley 30/92 de 26 de noviembre, modificado por la Ley 4/99, de 13 de enero, advirtiéndole que la misma no agota la vía administrativa, pudiéndose interponer recurso de alzada.

En los locales de la empresa, siendo las 10:30 horas del día 27 de Diciembre de 2010, 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. Alfonso Iglesias

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. Juan Carlos Cantero. Secretario General de la FSC de CC.OO. de Jaén.

D. Francisco León Arrebola. Asesor del sector de FSC de CC.OO. de Jaén.

Acuerdan:

Convenio Colectivo de Transportes Urbanos e Linares, S.L.

Años 2009, 2010 y 2011

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 concurran 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 2011, 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 2009 hasta el día 31 de diciembre de 2011.

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 2011.

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, recogida en la tabla salarial.

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 8º 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 €, 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 €.

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 recogida en la tabla salarial en concepto de festivo, los trabajadores que por necesidades de servicio, tengan que realizar trabajo nocturno en la Feria de San Agustín, tendrán derecho a una gratificación recogida en la tabla salarial en concepto de Feria 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 mimos conceptos que si realizaran jornada continuada, además de un Plus de J/P recogido en la tabla salarial. En el caso de que algún trabajador no completase el mes en este servicio se le abonará la totalidad el 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 en concepto de compensación de descanso bocadillo, recogida en la tabla salarial anexa.

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 para cada trabajador, que se cobrará en la nómina anterior al disfrute de las mismas y se abonará en concepto de plus de vacaciones, recogida en la tabla salarial anexa.

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 periodos 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, acogiéndose 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.

Se establece un incremento salarial anual del IPC a 31 de diciembre de año vencido más 1 punto porcentual, para los años 2009, 2010 y 2011.

Este incremento salarial se establece para todos los conceptos salariales de la tabla anexa, salvo el plus de antigüedad que se regirá por lo establecido en el artículo 14 del presente convenio colectivo.

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 2009 hasta el 31 de diciembre de 2010. Regularizándose la tabla salarial para el 2011 una vez conocido el IPC a 31 de diciembre de ese año.

Se tendrá en cuenta en dicha tabla salarial, que el salario base reflejada para el conductor-perceptor se incrementará en un 20%, así como el complemento de antigüedad.

El personal de talleres en plantilla al 31-12-93 se le abonará en concepto de prima de producción la cantidad recogida en la tabla anexa como prima de producción mecánicos.

Artículo 12. Quebranto de moneda.

Por este concepto se establece una gratificación diaria 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 un plus por este concepto, que serán percibidos por día efectivo de trabajo, recogido en la tabla salarial anexa

Artículo 14. Antigüedad.

Este concepto se basará en trienios de trabajo efectivo desde el ingreso en la empresa o la establecida en la sentencia 304 de la sala de lo social núm. 4 de Jaén.

Los trienios serán entendidos tal y como lo hace la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público. Y aplicando para el año 2011 la disposición 200 del BOE núm. 4 de 2010 y el ANEXO IV Funcionarios que desempeñan puestos de trabajo a los que resulta de aplicación el régimen retributivo previsto en la Ley 30/1984, de 2 de agosto en los términos de la disposición final cuarta de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, modificado por el BOE núm. 128 del 26 de mayo de 2010 en el Anexo IV.

Subgrupo de Clasificación	Sueldo	Trienio
A1	1.109,05	42,65
A2	958,98	34,77
B	838,27	30,52
C1	720,02	26,31
C2	599,25	17,90
E(Ley 30/1984) - Agrupación profesional	548,47	13,47

Cuantías mensuales en euros.

En nuestro caso tomaremos el subgrupo B y C1 dependiendo de la categoría profesional que se tenga, homologando las titulaciones en función de la experiencia profesional, debidamente justificado.

Este plus de antigüedad entrará en vigor el 1/01/2011.

El diferencial entre la cantidad reconocida a 1/01/2011 y la citada con anterioridad, se absorberá mediante un plus personal para cada trabajador.

Entenderemos por antigüedad en el presente convenio, la suma de los trienios correspondientes a cada trabajador más su plus personal.

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.

Para futuras negociaciones que pudieran basarse sobre IPC Previsto, no aplicable al actual convenio.

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 y más plus personal, 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.

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 recogido en la tabla salarial anexa, en 15 mensualidades.

Artículo 18. Prima de asistencia.

Se establece una prima de asistencia por día efectivo de trabajo y para todos los trabajadores de la empresa, según tabla salarial anexa.

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. 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 22. 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 23. 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 24. Horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias las establecidas en el artículo 5º. Su remuneración se hará con arreglo a lo dispuesto en el mencionado artículo.

Artículo 25. 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 26. 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 27. 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 28. 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 29. 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 30. 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 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 31. 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, en aquellas categorías profesionales que así lo permitan, y de forma obligatoria en aquellas otras que así lo demanden, pudiéndose realizar éste dentro o fuera del centro de trabajo, y siendo este dentro de la jornada laboral, reconocido como exceso todo lo que quede fuera de dicha jornada, 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 trabajados 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 32. Ayuda por estudios.

Al trabajador que tenga hijos a su cargo y estén cursando formación reglada no universitaria, percibirá la cantidad recogida en la tabla anexa, por cada uno de ellos en una sola vez y en la mensualidad del mes de septiembre de cada año, para ayudas hasta 4º de E.S.O. y en el mes de octubre para el resto.

Esta misma cantidad la percibirán los hijos de los trabajadores cursando estudios universitarios hasta una edad de 25 años.

Artículo 33. 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 34. 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 35. 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: 8.000 euros (según baremo).

- Invalidez total: 15.000 euros.

- Invalidez absoluta: 24.000 euros.

- Gran invalidez: 27.000 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 36. 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 37. 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. 1194/85 de 17 de junio).

Artículo 38. 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 39. 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 40. 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 41. Reemplazo.

Se entiende por reemplazo la realización total y completa durante la jornada de trabajos asignados 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 42. Clasificación profesional.

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

Artículo 43. Régimen disciplinario.

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

Disposiciones Finales.

Artículo 44. 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 45. 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 46. 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., Polígono Industrial Los Jarales C/ Mina de Arrayanes, s/n de Linares.

- Federación de Comunicación de Transportes CC.OO., C/ Castilla, nº 8, 1º piso, 23.007- Jaén.

Artículo 47. 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 48. 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 concurran.

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 ANEXA

	Revisión 2008 1,4%	2009 0,8%+1%	2010 3%+1%
CATEGORÍAS ADMINISTRACIÓN			
JEFE DE NEGOCIADO	1.417,58 €	1.443,10 €	1.500,82 €
OFICIAL 1ª ADMVO	1.181,69 €	1.202,96 €	1.251,08 €
OFICIAL 2ª ADMVO	954,06 €	971,23 €	1.010,08 €
AUXILIAR ADMVO	885,98 €	901,93 €	938,00 €
CATEGORÍAS PERSO. MOVIMIENTO		0,00 €	0,00 €
SUBGRUPO "D"		0,00 €	0,00 €
JEFE DE TRAFICO DE 1ª	1.417,58 €	1.443,10 €	1.500,82 €
JEFE DE TRAFICO DE 2ª	1.063,17 €	1.082,31 €	1.125,60 €
JEFE DE TRAFICO DE 3ª	801,02 €	815,44 €	848,06 €
INSPECTOR (Salario diario)	26,69 €	27,17 €	28,26 €
CONDUCTOR (Salario diario)	26,11 €	26,58 €	27,64 €
CONDUCTOR-PERCEPTOR (Salario diario)	26,20 €	26,67 €	27,74 €
CATEGORÍAS PERSO. TALLERES		0,00 €	0,00 €
JEFE DE TALLER	1.417,58 €	1.443,10 €	1.500,82 €
ENCARGADO	859,83 €	875,31 €	910,32 €
JEFE DE EQUIPO (Salario diario)	28,20 €	28,71 €	29,86 €
OFICIAL 1ª	870,37 €	886,04 €	921,48 €
OFICIAL 2ª	814,49 €	829,15 €	862,32 €
OFICIAL 3ª (Salario diario)	26,12 €	26,59 €	27,65 €
PEÓN (Salario diario)	25,99 €	26,46 €	27,52 €
CONTRATOS EN FORMACIÓN		0,00 €	0,00 €
DE 16 A 18 AÑOS (Salario diario)	15,12 €	15,39 €	16,01 €
DE 18 A 19 AÑOS (Salario diario)	23,60 €	24,02 €	24,99 €
PLUSES		0,00 €	0,00 €
PLUS TRANSPORTE	6,90 €	7,02 €	7,31 €
QUEBRANTO MONEDA	0,98 €	1,00 €	1,04 €
COM. DESCANSO BOCADILLO	3,68 €	3,75 €	3,90 €
C.P. MEC. CHAPA, PINTURA, SOLD.	97,71 €	99,47 €	103,45 €
C.P. MEC. ELECTRICISTA	130,24 €	132,58 €	137,89 €
DESCANSOS	91,67 €	93,32 €	97,05 €
PLUS DISPONIBILIDAD	61,31 €	62,41 €	64,91 €

PRIMA PRODUCC. MECÁNICOS	91,19 €	92,83 €	96,54 €
CAMBIO DESCANSO	20,36 €	20,73 €	21,56 €
FESTIVO	7,65 €	7,79 €	8,10 €
PLUS CONVENIO	11,76 €	11,97 €	12,45 €
TRABAJOS FERIA	30,55 €	31,10 €	32,34 €
AYUDA ESTUDIOS	102,80 €	104,65 €	108,84 €
PRIMA DE ASISTENCIA	3,32 €	3,38 €	3,51 €
BOLSA DE VACACIONES	310,74 €	316,33 €	328,99 €
PLUS JORNADA PARTIDA	35,45 €	36,09 €	37,53 €