

CIUDAD DE CEUTA

Delegación del Gobierno en Ceuta

Área de Trabajo y Asuntos Sociales

2.654.- VISTO el texto del Acta del Convenio Colectivo de Empresa AUTOBUSES BENZÚ, S. L., (5100442) para el período 01-01-2004 a 31-12-2006 suscrito por su Comisión Negociadora el 28 de mayo de 2004, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo segundo b) del Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO

ACUERDA

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios del Área de Trabajo y Asuntos Sociales, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Ciudad*.

Ceuta, 9 de junio de 2004.- EL DELEGADO DEL GOBIERNO.- Fdo.: Jerónimo Nieto González.

Representación Patronal.

D. José María Cuéllar Obispo (Director Gerente)

D. Miguel Casas López (Graduado Social Asesor)

Representación de los Trabajadores:

Delegado de Personal:

D. Mohamed Abderrahaman Ab-

D. Juan Luis Aróstegui (Asesor CC.OO.)

ACTA

En la ciudad de Ceuta, a veintiocho de Mayo de dos mil cuatro.

Reunidas las personas que al margen se especifican en la representación que cada uno ostenta, según se indican manifiestan lo siguiente:

Primero: Que habiendo llegado a un total acuerdo respecto al Convenio Colectivo de la Empresa de Autobuses Hadu-Almadraba, S.L., a fin de realizar el trámite relativo al registro del Convenio indicado ante la Autoridad Laboral competente, ambas representaciones han decidido delegar tal gestión en la persona de D. José María Cuéllar Obispo, a efectos de la rapidez y de la mayor efectividad del trámite.

Segundo: Que la delegación es a favor de D. José María Cuéllar Obispo, el cual, una vez efectuada la tramitación correspondiente, deberá dar cuenta de la misma a la respectiva representación de los trabajadores.

Y para que conste, ambas partes firman la presente en el lugar y fecha arriba indicados.

CUARTO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AUTOBUSES BENZÚ, S. L.

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Art.1.-) **AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.-** El presente convenio de la empresa, será de aplicación y obligará a la empresa Autobuses Hadu-Almadraba, S.L. y los trabajadores vinculados a ella por cualquier modalidad de contrato de trabajo, cuya actividad principal sea el transporte urbano de viajeros.

Art.2.-) **AMBITO TEMPORAL.-** El presente convenio colectivo tendrá una duración de tres años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2.004 y finalizando el 31 de diciembre de 2.006.

Este convenio quedará denunciado automáticamente a su vencimiento.

Art.3.-) **AMBITO PERSONAL.-** El presente convenio afecta a la totalidad del personal que ocupe la empresa a la que le es de aplicación, tanto fijos como eventuales, u otra modalidad de trabajo, asimismo será de aplicación al personal que se incorpore durante la vigencia del mismo.

Art.4.-) **COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.-** Las mejoras establecidas en el presente convenio serán compensables con las que anteriormente viniera disfrutando y rigiendo en la empresa, ya fueran de carácter legal o voluntario, siempre que dicha medida compensatoria sea adoptada uniformemente, para todo el personal.

Art.5.-) **GARANTIA PERSONAL.-** Las condiciones establecidas en este convenio, de cualquier índole no impiden el respeto de otras más beneficiosas que vinieran disfrutando el personal, consideradas globalmente y en cómputo anual.

Art.6.-) **DERECHO SUPLETORIO.-** En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigente en cada momento.

Art.7.-) **VINCULACION A LA TOTALIDAD.-** A todos los efectos, las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Art.8.-) COMISION PARITARIA.- Se crea una Comisión Paritaria para conocer y resolver cuantas dudas y cuestiones se susciten en la aplicación e interpretación del presente convenio. La Comisión Paritaria estará compuesta por dos representantes de cada una de las partes firmantes del convenio. La Comisión Paritaria podrá reunirse en cualquier momento en que surja una discrepancia entre la aplicación y Lo convenido en este texto. La parte que solicite la reunión de la Comisión Paritaria lo comunicará mediante escrito a la otra parte con quince días de anticipación, incluyendo el orden de temas a tratar. Se reunirá con carácter obligatorio en Enero del 2006 con objeto de aplicar lo establecido en la disposición final única, punto segundo, del presente convenio.

2.256

Martes 6 de julio de 2004 B. O. C. CE. - 4.336 2.654

CAPITULO II

JORNADA DE TRABAJO

Art. 9.-) JORNADA LABORAL.- La jornada laboral para todos los trabajadores afectados por el presente convenio es de 40 horas de trabajo efectivo semanales, tanto en jornada partida como en jornada continuada.

La distribución de la jornada será de lunes a domingos con los descansos establecidos legalmente o convencionalmente, que podrán coincidir en cualquier día de, la semana.

La jornada anual se fija en 1.826 horas y 27 minutos como total de horas de trabajo efectivo en el año.

El total de horas de trabajo efectivas diarias en sistema de trabajo a turnos no podrá ser superior a 9 horas, no superando el tope de 40 horas semanales en el cómputo anual, respetándose siempre los descansos legal o convencionalmente establecidos.

Art. 10.-) HORARIO DE TRABAJO.

Se distinguen los siguientes tipos de horario de trabajo;

Personal de movimiento.- En los que se incluyen conductores- perceptores e inspectores.

Personal de taller.

Personal de oficina.

Personal de limpieza y mantenimiento.

1.- HORARIO FIJO: Se entiende por horario fijo el que no varía a lo largo del año, establecido al efecto para el personal de taller de oficina, limpieza y mantenimiento.

2.- HORARIO A TURNOS: En este apartado se encuentran encuadrados los conductores- perceptores e inspectores. Es aquel en que las horas de entrada y salida van rotando a lo largo de las semanas, meses o años, dentro del sistema o cuadrante, por la empresa establecido.

La empresa confeccionará un documento, orden de trabajo diario, relativo a la jornada diaria, que se expondrá en el tablón de anuncios antes de las 12 horas del día anterior. En el documento se relacionará a todos los trabajadores incluidos en el presente punto y su situación al día de, la fecha del documento, especificando las bajas o permisos, la hora de entrada o relevo, horarios más significativos y línea de trabajo asignada para ese día.

2.a) PRIMER TURNO:

-Entrada entre la 06,00 y las 08,00 horas y salida entre las 14,00 y las 15,30 horas.

2.b) SEGUNDO TURNO:

-Entrada entre las 14,00 y las 15,30 horas y salida entre las 22,00 y las 00,00 horas.

3.- TURNO PARTIDO: Es aquel que se realiza para atender las circunstancias de mayor afluencia de público en determinadas horas del día, o en determinadas líneas, o fechas, o debido a ausencias de personal, que se deben de realizar para reforzar o aliviar dicha situación. El turno partido, equivale a la jornada partida y el sistema de asignación, será rotativo entre todo el personal, con la limitación de dos turnos partidos por trabajador y mes. Éstos quedarán fuera de los horarios establecidos anteriormente, pudiéndose realizar en cualquiera de las horas dentro de la jornada diaria de trabajo, es decir entre las 06,00 horas y las 00,00 horas.

Se entenderá turno partido todo aquel que medie, como mínimo, una hora de descanso entre turno, este nunca podrá ser superior a 9 horas.

Art. 11.-) VACACIONES ANUALES.- Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales, siendo retribuidas con el salario base, antigüedad, plus de residencia y plus de vacaciones.

El período de disfrute de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y los delegados de personal antes del comienzo de cada año y deberá hacerse público para el conocimiento de todos los trabajadores.

Las vacaciones, preferentemente, se iniciarán el día primero de cada mes, y además en día laborable, siempre que las circunstancias de la empresa lo requiera. Solamente podrán interrumpirse si existe acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

Para la confección del calendario de vacaciones se tendrá en cuenta la rotatividad necesaria para que todo el personal pueda acceder alternativamente a períodos de verano e invierno. Se acuerda facultad a la empresa para que en el período comprendido entre el mes de Junio y Septiembre se acople el máximo personal posible, rotándolo sucesivamente para que todos los trabajadores puedan disfrutarlos durante estos meses.

Se podrán permutar días de vacaciones, siempre que dichas permutas se presenten por escrito a la dirección de la empresa quince días después, de la publicación del sorteo, esto no alterará el orden que por sorteo se realiza a primeros de año.

Caso de que antes de iniciar las vacaciones un trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal, cuando sea dado de alta, iniciará el disfrute de sus vacaciones hasta final del mes que le haya correspondido, quedando el resto de los días pendientes, para disfrutarlos cuando la empresa disponga de una fecha para ello.

Art. 12.-) DESCANSO SEMANAL y FESTIVO.- El personal de movimiento afectado por el presente convenio, tendrá derecho a disfrutar de un descanso semanal de dos días, en cómputo de 4 semanas, éstos podrán coincidir en cualquier día de la semana. Siempre que no existan ausencias imprevistas, se garantizará a todo el personal de movimiento un descanso de fin de semana como mínimo al mes (sábado y domingo).

Los descansos para el personal de taller serán semanales, desde las 10,30 horas del sábado y el domingo de cada semana.

Para el personal de oficina será la tarde del sábado y el domingo de cada semana.

Art. 13.-) DESCANSO PARA BOCADILLO.: Teniéndose en cuenta la naturaleza del servicio que se presta, los trabajadores que realicen su trabajo a turnos, el tiempo destinado a descanso para bocadillo será compensado económicamente de conformidad con lo estipulado en las tablas salariales, en las once mensualidades ordinarias, en el mes que efectivamente se trabajen más de 15 días. Dichas cantidades se reducirán en un 50 por 100, en los casos que efectivamente se trabajen entre 10 y 15 días en el mes.

Quedan excluidos de la percepción de ésta compensación el personal de mantenimiento y limpieza, ya que la realización de su jornada laboral le permite hacer uso de este descanso.

Art. 14.-) ROTATIVIDAD DE LOS SERVICIOS.- Todas las líneas serán rotativas por los conductores perceptores, y ningún trabajador podrá ser asignado por un período de 15 días continuos, a excepción de los que se encuentran en situación de disponibles, quedando excluidos de esta rotatividad los conductores perceptores con antigüedad inferior a 6 meses y mayores de 60 años, salvo caso de urgente necesidad y lo realizaran por el tiempo indispensable.

2.257

2.654 B. O. C. CE. - 4.336 Martes 6 de julio de 2004

Art. 15.-) PERMUTA DE TURNOS.

El personal de movimiento, previa firma del documento correspondiente por parte de los trabajadores afectados, y con la limitación de dos permutas al mes, podrá cambiar el turno asignado con el de otro trabajador.

Aquel trabajador que se preste a la permuta, deberá tener como mínimo, un día de descanso semanal disfrutado.

La empresa por razones organizativas, teniéndose en cuenta el nivel de absentismo y otras circunstancias de naturaleza análoga, podrá suspender, previa audiencia a los Delegados de Personal, el sistema de permutas.

Art. 16.-) HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, todas las que excedan de 40 semanales en cómputo mensual.

El valor de la hora extraordinaria se fija según tabla salarial anexa al presente texto.

Se acuerda por ambas partes la realización de horas extraordinarias de carácter voluntario, con un máximo de 80 horas anuales, e igualmente por los representantes de los trabajadores, en un plazo no superior a 30 días, tras la firma del presente convenio, y facilitarán a la Dirección de la Empresa una relación nominal de aquellos trabajadores que se presten voluntariamente para la realización de las mismas.

CAPITULO III

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 17.-) SALARIO BASE. - El salario base queda fijado en la tabla salarial anexa al presente texto, estableciéndose como salario base mensual.

Art. 18.-) PLUS DE RESIDENCIA.- Todos los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán un plus en concepto de residencia consistente en el 25 por 100 del salario base.

Art.19.-) ANTIGÜEDAD.- El porcentaje que calculado sobre el salario base resultará de aplicación a los trabajadores afectados por el presente convenio ,en concepto de complemento personal de antigüedad consistirá en dos bienios al 5 por 100 y de cinco quinquenios al 10 por 100, sin que la acumulación pueda rebasar el 60 por 100 a los 29 años de antigüedad en la empresa.

Art. 20.-) PLUS DE CONDUCTOR PRECEPTOR.- Todos los conductores afectados por el presente convenio, percibirán un plus denominado "conductor preceptor que viene a remunerar la doble función de conductor y cobrador, en la cuantía establecida en las tablas salariales, por día efectivo de trabajo.

Art. 21.-) PLUS DE TRANSPORTE.- Con el objeto de compensar al trabajador de los gastos ocasionados en el desplazamiento al centro de trabajo o lugar donde se inicie el servicio y viceversa, se abonará un plus de transporte por día efectivo de trabajo, en la cuantía establecida en las tablas salariales.

Art. 22.-) PLUS DE NOCTURNIDAD.- Este plus viene a remunerar las horas de trabajo comprendidas entre las 22,00 y las 06,00 horas. La empresa abonará a todo el personal de movimiento la cantidad establecida en las tablas salariales, en las once pagas ordinarias. Dicho plus no será abonado a aquellos trabajadores que se encuentre en situación de incapacidad temporal, ni por aquellos trabajadores que se encuentren en situación de disfrute del período vaca

cional. Los trabajadores que el salario establecido, lo haya sido en atención a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tampoco se será abonado este plus.

Art. 23.-) PLUS DE ASISTENCIA.- Se abonará a todo el personal por día efectivo de trabajo y su cuantía figura en la tabla salarial anexa. Se perderá la percepción del plus por falta de puntualidad y retraso en dos días al mes.

Se perderá por el período de una semana por falta injustificada al trabajo.

Se perderá por dos días siempre y cuando el retraso sea superior a 20 minutos.

Art. 24.-) PLUS DE QUEBRANTO DE MONEDA. - Este plus viene a remunerar la pérdida ocasional de monedas, que como consecuencia del desarrollo de la actividad de cobrador, se pueda ocasionar. Por este concepto la empresa abonará al personal de movimiento la cantidad establecida en las tablas salariales, por día efectivo de trabajo.

Art.25.-) PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS.- Todo el personal de movimiento cuyo descanso semanal no coincida en domingo y festivo percibirá la cantidad establecida en las tablas salariales por cada día.

Art. 26.-) PLUS DE LLAMADA.- El personal de movimiento que según documento orden de trabajo diario (apartado 2 del artículo 10), le corresponda descansar el día de la fecha del documento, y sea requerido por la empresa para cubrir una ausencia imprevista, le será abonada la cantidad establecida en las tablas salariales.

El descanso de éste trabajador, le será concedido por la empresa en el plazo máximo de siete días.

Se pacta la obligatoriedad de acudir a la llamada, el orden de llamada comenzará por el último trabajador que figure en la lista de descansos del documento orden de trabajo diario, en el caso de no responder a esta llamada, se podrá llamar a cualquier otro conductor de descanso que se preste a la llamada.

Si por causas ajenas a la Empresa, ésta fuese obligada a la emisión de los partes orden de trabajo diario, con una antelación superior a la de hoy existente, el plus de llamada sólo se abonaría por el primer día.

Se faculta a la empresa para que pueda exponer en el tablón de anuncios, las órdenes de trabajo diario relativas a los fines de semanas (sábado, domingo y lunes), con la única finalidad de dar a conocer al personal sus turnos en estos días, evitándole con ello el tener que personarse en el centro de trabajo durante estas fechas, sin que en ningún caso esto pueda suponer la adquisición de derecho alguno por parte de los trabajadores.

Art. 27.-) PLUS DE GUARDIA.- Este plus sólo lo percibirá el personal de taller (mecánicos) y consiste en la obligación de estar localizado mediante un busca para solventar cualquier incidencia o avería. La cuantía figura en la tabla salarial anexa, siendo abonado por meses. Es el importe que venían percibiendo anteriormente por dicha función y el cual figura en la tabla salarial anexa.

Art. 28.-) PLUS DE RECOGIDA DE CUENTAS.- Se abonará al personal inspector por el recuento de la recaudación diaria que le entregan los conductores perceptores. Este plus no es por la condición de inspector sino por el desarrollo de las tareas descritas en el presente artículo. Es el

2.258

Martes 6 de julio de 2004 B. O. C. CE. - 4.336 2.654

o fallecimiento de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la localidad, se concederá el tiempo indispensable, con un máximo de 5 días naturales. Se entenderá enfermedad grave cuando el enfermo sea hospitalizado con necesidad de intervención quirúrgica.

- 2 días por traslado del domicilio habitual.

- 2 días por asuntos propios. El disfrute de estos dos días se comunicará a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de cinco días, y no coincidirá con sábados, domingos o festivos, ni durante el mes de diciembre de cada año, salvo caso de urgente necesidad, justificando documentalmente la necesidad alegada. Estos días podrán ser denegados por necesidades del servicio.

CAPITULO V

CONDICIONES SOCIALES

Art. 35.-) RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.- Para el caso de retirada del permiso de conducir al trabajador por la Autoridad competente, en el desempeño de sus funciones laborales, con motivo de accidente de tráfico, y siempre y cuando no se deba a negligencia o conducción temeraria u otras causas de similar alcance imputables al conductor., la empresa acoplará al trabajador a cualquier otro puesto de trabajo, percibiendo el salario que habitualmente viniese cobrando, excepto las horas extraordinarias, gratificaciones y pluses de devengo por días efectivos de trabajo, durante el período de suspensión.

Dada la índole del servicio que se presta, aquellos trabajadores que presuntamente sean sorprendidos en estado de embriaguez o drogado, se pacta la obligatoriedad de someterse, con carácter inmediato, a reconocimiento médico por los servicios de la empresa.

Art. 36.-) VIAJES EN VEHÍCULO DE LA EMPRESA.- El cónyuge y los hijos de los trabajadores de esta empresa, que carezcan de rentas de cualquier naturaleza, tendrán un descuento en la tarifa vigente de viajeros del 75 por 100, y con un límite de 60 trayectos mensuales.

A su vez y previa justificación, los hijos en edad escolar de los trabajadores de esta empresa, que cursen estudios de E.S.O. y F.P., estarán exentos del pago de las tarifas que en cada momento estén vigentes, previa justificación de matriculación en el centro oficial de que se trate.

Art. 37.-) SEGURO COMPLEMENTARIO DE ACCIDENTE.- La empresa está obligada a suscribir una póliza de seguro que cubra a todo el personal las veinticuatro horas, los riesgos de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional con una indemnización de 12.020,24 EUROS, que percibirán o el trabajador o sus herederos legales.

Art. 38.-) AYUDA PARA ESTUDIOS.- A los trabajadores, de esta empresa con hijos en edades comprendidas entre los 4 y 18 años, que cursen estudios de enseñanza estatal obligatoria (E.S.O. y F.P.) previa justificación de haber cursado la matrícula correspondiente, les serán abonados la cantidad de 60 EUROS por cada hijo pagaderas de una sola vez junto con el recibo de liquidación de haberes del mes de septiembre.

Art. 39.-) FONDO SOCIAL.- Se crea un fondo social durante la vigencia del presente convenio de 1.500,00 importe que venían percibiendo anteriormente por dicha función y el cual figura en la tabla salarial anexa y será abonado mensualmente.

Este plus no será abonado al personal que no realice dicha actividad.

Art. 29.-) COMPLEMENTO JEFE DE EQUIPO. Este complemento lo percibirán el personal mecánico que ostente la categoría profesional de Oficiales de primera y hayan sido nombrados por la dirección de la empresa, en función de sus aptitudes profesionales. Dicho complemento se abonará por meses figurando su importe en la tabla salarial anexa, y esta cantidad que ya anteriormente venía percibiendo.

Art. 30.-) COMPLEMENTO RESPONSABLE DE ALMACEN. Este complemento lo percibirá mensualmente la persona asignada por la dirección de la empresa para la realización de ésta función, y su cuantía figura en la tabla salarial anexa, siendo dicho importe el mismo que anteriormente venía percibiendo.

Art. 31.-) PAGAS EXTRAORDINARIAS Y DE BENEFICIOS.- Los trabajadores percibirán en los meses de julio y diciembre, una paga extraordinaria a razón de 30 días de salario base más antigüedad, más el plus establecido en las tablas salariales, en cada una de ellas.

También, y por el concepto de paga de beneficios, percibirán una paga igual al total anterior de cada una, que se hará efectiva en el mes de marzo.

Art. 32.-) COMPLEMENTO EN CASO DE ACCIDENTE O ENFERMEDAD.- A los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad común, la empresa abonará un complemento hasta completar las percepciones que habitualmente viniese percibiendo, excepto las horas extraordinarias, gratificaciones y pluses de devengos por días efectivos de trabajo, por un período de doce mensualidades. Este complemento se abonará exclusivamente en situaciones de incapacidad temporal que superen los diez días de duración. En caso de procesos de incapacidad temporal inferiores a diez días, este complemento se abonará únicamente, cuando el trabajador no haya cursado más de dos procesos de incapacidad, cualquiera que fuese la contingencia, teniendo como referencia el período de los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha del último proceso.

Art. 33.-) PREMIO A LA CONSTANCIA. Al objeto de combatir el absentismo laboral se crea un premio a la constancia por la cantidad de 120 euros que se abonará en la última nómina del año a todos aquellos trabajadores que en el año no hayan faltado ni un solo día.

CAPITULO IV

PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 34.-) LICENCIAS Y PERMISOS.- Los trabajadores afectados por el presente convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los siguientes motivos:

- 17 días naturales en caso de matrimonio.
- 3 días naturales en caso de nacimiento de un hijo, añadiéndose un día más en caso de que coincida con sábado, domingo o festivo.
- 5 días por fallecimiento de esposa o hijos
- 3 días naturales en los casos de enfermedad grave

2.259

2.654 B. O. C. CE. - 4.336 Martes 6 de julio de 2004

euros anuales. Dicho fondo se proyecta para atender necesidades o eventualidades de suficiente entidad a apreciar de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

No podrán disponer ni percibir cantidad alguna del presente fondo, los trabajadores incurso en expedientes disciplinarios o sancionados por la empresa.

Para acordar la asignación y distribución del mismo, la parte que tenga conocimiento de una situación de entidad que diera origen a un posible reparto, instará por escrito a la otra, con explicación del asunto a tratar, reuniéndose ambas partes en un plazo de 7 días a contar desde la fecha del recibo de la comunicación.

De las resultas de la reunión se levantará correspondiente acta que será firmada por todas las partes.

Art. 40.-) AYUDA POR GAFAS.- La empresa abonará el 30% del valor de las gafas siempre que se utilicen para su trabajo habitual, mediante presentación de 2 presupuestos.

La empresa se reserva el derecho a verificar si el presupuesto es correcto. Esta ayuda sólo será de una vez al año.

Art. 41.-) ROPA DE TRABAJO.- La empresa facilitará a todos los conductores e inspectores, uniforme de trabajo de invierno y de verano con el anagrama de la empresa, que será exclusivamente utilizado para el trabajo. La periodicidad de renovación de los citados uniformes será cada dos temporadas.

PERSONAL DE MOVIMIENTO:

La empresa hará entrega de la siguiente uniformidad:

En la temporada de verano:

3 Camisas.

3 Pantalones.

En la temporada de invierno:

2 Camisas.

2 Pantalones.

1 Jersey.

1 Chaquetón cada 4 años.

INSPECTORES:

La empresa hará entrega de la siguiente uniformidad:

En la temporada de verano:

3 Camisas.

3 Pantalones.

En la temporada de invierno:

2 Camisas.

2 Pantalones.

1 Jersey.

1 Par de zapatos cada 4 años

1 Chaquetón cada 4 años.

PERSONAL DE TALLER, (Mecánicos).

1 traje de faena,(mono), cada 6 meses

1 par de zapatos de seguridad, homologados, cada 18 meses.

PERSONAL NOCTURNO, (Lavacoques)

1 traje de faena al año

1 par de botas de agua cada 2 años

1 pantalón de agua cada 2 años

Art.42. -SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.- La empresa cumplirá con la normativa legal de Seguridad e Higiene contenida en la Ordenanza General de Se

guridad e Higiene en el Trabajo, de 9 de marzo de 1.971; en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Previsión de Riesgos Laborales , y en las demás disposiciones legales que sean de aplicación.

CAPITULO VI

CLASIFICACION PROFESIONAL

La clasificación del personal consignada en el presente convenio colectivo son meramente enunciativas y no supone, por parte de la empresa, la obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas si la necesidad y voluntad de la empresa no lo requieren y se cubrirán por libre designación de la empresa.

Art.43.-) CLASIFICACION PROFESIONAL.- (Grupos profesionales)

GRUPO I. PERSONAL SUPERIOR.

- Jefe de Personal

GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO.

- Oficial de 1.^a

- Oficial de 2.^a

- Auxiliar Administrativo

GRUPO III. PERSONAL DE TALLER

- Encargado

- Jefe de equipo

- Oficial de 1.^a

- Oficial de 2.^a

- Oficial de 3.^a

GRUPO IV. PERSONAL DE MOVIMIENTO

- Inspector

- Conductor Preceptor

GRUPO V. PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA

- Lavacoches y mantenimiento

- Personal de limpieza

Art. 44.-) DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES.

JEFE DE PERSONAL.- Es el que con mando directo sobre el personal de movimiento y a las órdenes directas del Director Gerente o Jefe Principal, si es que lo hubiere, le corresponde la organización de los servicios, cuadrantes,

2.260

Martes 6 de julio de 2004 B. O. C. CE. - 4.336 2.654

hojas de ruta, turnos, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se les ordenen, recibirá diariamente parte de los Inspectores de los servicios e incidencias ocurridas en los mismos.

OFICIAL DE 1.^a ADMINISTRATIVO.- Es aquel empleado, a las órdenes de la Dirección de la empresa, bajo su propia responsabilidad, que realiza a la máxima perfección burocrática, trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, nóminas, contabilidad, liquidación de seguros, etc.

OFICIAL DE 2.^a ADMINISTRATIVO.- Pertenecen a esta categoría aquellos que, subordinados al jefe de oficina, y con adecuados conocimientos teóricos prácticos, realizan normalmente y con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren propia iniciativa.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO.- Corresponde a esta categoría el empleado que, con conocimientos elementales de carácter burocrático, ayuda a sus superiores en la ejecución de los trabajos sencillos de correspondencia de trámite manejo de ficheros, confección de vales, etc.

ENCARGADO DE TALLER.- Es el que, con mando directo sobre el personal especializado y obrero, y a las ordenes del Director Gerente o Jefe Principal, si es que lo hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal, le corresponde la organización y responsabilidad del trabajo indicando a sus subordinados, cuidado del material para que esté dispuesto en cada momento.

JEFE DE EQUIPO.- Es el personal que bajo la dependencia del Director Gerente o Encargado si lo hubiere, toma parte personal en el trabajo al propio tiempo que dirige un determinado grupo de operarios.

OFICIAL DE 1.^a TALLER.- Es el que, con tal conocimiento de su oficio y con la capacidad para interpretar planos de detalle, realizan trabajos que requieran mayor esmero no solo con rendimiento correcto sino con la máxima economía del material.

OFICIAL DE 2.^a TALLER.- Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico- prácticos del oficio, adquirido en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos pudiendo atender los planos y croquis más elementales.

OFICIAL DE 3.^a- Es el trabajador que procediendo de aprendiz o de peón especializado con conocimientos generales del oficio y previa prueba, puede realizar los trabajos más elementales con rendimientos correctos.

INSPECTOR.- Bajo la directa coordinación del Jefe de Personal tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores preceptores. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, títulos de transporte expedidos y viajeros haciendo la correspondiente anotación en la hoja de ruta, dando cuenta a su jefe de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración del tráfico o accidentes. Tendrá como cometido la recogida de recaudaciones presentadas por los conductores preceptores

CONDUCTOR-PERCEPTOR.- Es el operario que poseyendo carné de conducir adecuado y conocimientos mecánicos de automóviles profesionalmente probados, conduce autobuses o microbuses de transporte urbano de viajeros, ayudando habitualmente al operario de taller cuando no tenga trabajo de conductor, siendo responsable del vehículo que se le asigne, dando parte diario del servicio efectuado, las incidencias ocurridas en el mismo, estado del vehículo, daños causados, combustible consumido después de repostar éste, cumplimentando adecuadamente la hoja de ruta, desempeñar simultáneamente las funciones de cobrador.

LAVACOCHE Y MANTENIMIENTO.- Son los encargados de verificar diariamente lo siguiente: mirar niveles tanto de aceite como de agua, repostar vehículos, niveles de baterías, ejecutar la limpieza tanto interna como externa de los vehículos que se les asignen.

PERSONAL DE LIMPIEZA.- Realiza la limpieza de las oficinas y otras dependencias de la empresa así como la limpieza del interior de los autobuses que diariamente se le asigne.

CAPITULO VII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 45.-) DEFINICIÓN.- Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales.

Art. 46.-) GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.- Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se tipifiquen en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general en el artículo anterior, podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, con independencia del derecho del trabajador a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto, la siguiente graduación:
Faltas leves.

Faltas graves.

Faltas muy graves.

Art. 47.-) FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.- Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes sin la debida justificación, siempre y cuando no afecte a la regularidad del servicio.
- 2.- El retraso, y el adelanto injustificado, en las salidas de cabecera o de las paradas.
- 3.- La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza personal y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas de vestir.
- 4.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia, domicilio y teléfono.
- 5.- Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- 6.- No rellenar correctamente los datos de la hoja de ruta.
- 7.- No repostar el vehículo al finalizar el turno de trabajo.

2.261

2.654 B. O. C. CE. - 4.336 Martes 6 de julio de 2004

8.- No utilizar los guantes de látex para la realización de la tareas de repostaje de los vehículos.

Art. 48.-) FALTAS GRAVES.

1. Tres o más faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, en el período de un mes, siempre y cuando no afecte a la regularidad del servicio.
2. Una falta o más de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cuando pueda alterar la puntual salida de los autobuses.
3. Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en un mes. Bastará con una falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la empresa,

4. La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o al material de la empresa.
5. La falta de exactitud en las liquidaciones, siempre que no haya malicia.
- 6.- Cambiar de ruta sin autorización de la Dirección de la empresa y desviarse del itinerario sin orden del superior jerárquico, salvo concurrencia de fuerza mayor.
7. Las imprudencias o negligencias no comprendidas en el grupo siguiente.
8. El incumplimiento de las disposiciones señaladas en el código de la circulación, siempre que no supongan peligro para la seguridad de la empresa, personal de la misma, usuarios o terceros.

Art. 49. -) FALTAS MUY GRAVES.

1. Tres o más faltas injustificadas o sin previo aviso, de asistencia al trabajo, cometidas en el período de tres meses.
2. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.
3. La transgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado, el fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto del servicio.
4. Violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
5. El retraso en la entrega de la liquidación, salvo causa de fuerza mayor justificada.
6. La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador se encuentre de baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de causas falsas para licencias o permisos.
7. La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de las drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido.
8. Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación.
9. Los malos tratos o falta de respeto o consideración y discusiones violentas con los jefes, compañeros, subordinados y usuarios.
10. Abandonar el trabajo.
11. Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a los trabajadores, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.
12. El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños de entidad ocasionados a los vehículos por negligencia.
13. El acoso sexual, entendiéndose por tal conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.
14. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
15. La negativa a la realización del reconocimiento médico periódico.
16. La manipulación con moneda extranjera.
17. La utilización de aparatos de telefonía móvil durante la jornada laboral.

La reiteración de una falta dentro del mismo grupo dentro del período de un año, podrá ser causa de que se clasifique en el grupo inmediatamente superior.

ART. 50.-) SANCIONES.-

Las sanciones consistirán en:

a) POR FALTAS LEVES:

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito
- De un día a cinco de suspensión de empleo y sueldo

b) POR FALTAS GRAVES:

- De seis hasta noventa días de empleo y sueldo.

c) POR FALTAS MUY GRAVES:

- De noventa y uno a ciento ochenta días de empleo y sueldo.

Despido. ART. 51.-) PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.

Se anotarán en el expediente personal de cada trabajador las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurran en una falta de la misma clase o

2.262

Martes 6 de julio de 2004 B. O. C. CE. - 4.336 2.654

superior, durante el período de ocho, cuatro o dos meses, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves, teniendo derecho los trabajadores sancionados, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas sanciones.

Las sanciones por faltas leves, serán acordadas por la Dirección de la empresa.

Las sanciones por faltas graves o muy graves, habrán de imponerlas también la empresa, previa instrucción del oportuno expediente al trabajador. El interesado y la representación de los trabajadores tendrán derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este plazo suspenderá la prescripción de la falta correspondiente.

Siempre que se trate de faltas muy graves de las tipificadas en el presente convenio, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse; suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el trabajador y por la representación de los trabajadores.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción (por falta grave y muy grave), deberá comunicarlo por escrito al interesado y a la representación legal de los trabajadores, quedándose con un ejemplar, firmando el duplicado que devolverá a la empresa.

CAPITULO VIII

ACTIVIDAD REPRESENTATIVA

Art. 52. -) DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

El crédito de horas mensuales que disfrutará los legales representantes de los trabajadores será de 17 horas mensuales cada uno de ellos, debiéndose se preavisar con 48 horas de antelación para el uso del, mismo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: La empresa, con ocasión de las posibles subidas de las tarifas de transporte, abonará a los trabajadores la cantidad de 108,18 euros, por una sola vez y concretamente en la fecha que se produzca la revisión de tal tarifa.

SEGUNDA.- La empresa sufragará a todo el personal de movimiento, los gastos de renovación del, permiso de conducción, previa presentación de los justificantes de pago.

TERCERA.- Si fuese preciso o aconsejable el aumento del número de autobuses hasta las 00.00 horas o más, el mismo se aumentará en la cuantía suficiente para atender dicha demanda.

CUARTA.- La Empresa, antes del día 24 de Diciembre de cada año de vigencia del presente Convenio, entregará para canjear por alimentos en el establecimiento asignado, un vale por importe de 120 euros.

QUINTA.- En caso de citación a juicio o denuncias en Comisaría, relacionados con la Empresa, o en caso de asistencia a los reconocimientos médicos periódicos, previa justificación y siempre que sea fuera de las horas en las que el trabajador se encuentre prestando sus servicios, la Empresa abonará como si de horas extraordinarias se tratase, el tiempo invertido en dichos asuntos.

SEXTA.- FERIA. Con motivo de las fiestas, la Comunidad Autónoma obliga a esta Empresa para la prestación de unos servicios al objeto de cubrir la misma.

La Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, de común acuerdo, las condiciones que con carácter obligatorio debemos atender a la imposición de la Autoridad.

Ambas partes y también de común acuerdo, fijarán los turnos y horas extras que deberán realizar los trabajadores.

El personal que voluntariamente se preste para realizar este servicio, en las mismas condiciones que se han desarrollado en años anteriores, se la abonará el 40% de la recaudación neta.

DISPOSICION FINAL ÚNICA

Primero: Se pacta una subida del 4,5% sobre el salario base para el personal de movimiento y del 4% para el resto de la plantilla en el año 2004.

Segundo: Se pacta una subida del 5% para el personal de movimiento y del 4,5% para el resto en el año 2.005.

Para el año 2006 el incremento para el personal de movimiento será el IPC marcado por el Gobierno a 31 de diciembre de 2005 incrementado en un punto (posibilidad de ampliarlo a dos si son aumentadas las tarifas por encima del IPC).

Para el resto del personal el IPC marcado por el Gobierno a 31 de diciembre más 1 punto, y posibilidad de aumentar en un 0,5 más si se dan las condiciones establecidas anteriormente.

Este aumento repercutirá en todos los conceptos de la tabla salarial anexa.

2.263

2.654 B. O. C. CE. - 4.336 Martes 6 de julio de 2004

2.264

Martes 6 de julio de 2004 B. O. C. CE. - 4.336 2.655

2.655.- VISTO el texto del Acta del Convenio Colectivo de Empresa AUTOBUSES HADU-ALMADRABA, S. L., (5100442) para el período 01-01-2004 a 31-12-2006 suscrito por su Comisión Negociadora el 28 de mayo de 2004, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo segundo b) del Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO

ACUERDA

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios del Área de Trabajo y Asuntos Sociales, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Ciudad*.

Ceuta, 9 de junio de 2004.- EL DELEGADO DEL GOBIERNO.- Fdo.: Jerónimo Nieto González.
Representación Patronal.

D. José María Cuéllar Obispo (Director Gerente)
D. Miguel Casas López (Graduado Social Asesor)

Representación de los Trabajadores:

Delegados de Personal:

D. Juan José Pereña Molina

D. José A. Blanco Zampetti

D. Cristóbal Castañeda González

D. Juan Luis Aróstegui (Asesor CC.OO.)

ACTA

En la ciudad de Ceuta, a veintiocho de Mayo de dos mil cuatro.

Reunidas las personas que al margen se especifican en la representación que cada uno ostenta, según se indican manifiestan lo siguiente:

Primero: Que habiendo llegado a un total acuerdo respecto al Convenio Colectivo de la Empresa de Autobuses Hadu-Almadraba, S.L., a fin de realizar el trámite relativo al registro del Convenio indicado ante la Autoridad Laboral competente, ambas representaciones han decidido delegar tal gestión en la persona de D. José María Cuéllar Obispo, a efectos de la rapidez y de la mayor efectividad del trámite.

Segundo: Que la delegación es a favor de D. José María Cuéllar Obispo, el cual, una vez efectuada la tramitación correspondiente, deberá dar cuenta de la misma a la respectiva representación de los trabajadores.

Y para que conste, ambas partes firman la presente en el lugar y fecha arriba indicados.

CUARTO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AUTOBUSES HADU-ALMADRABA, S. L.

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Art.1.-) AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.- El presente convenio de la empresa, será de aplicación y obligará a la empresa Autobuses Hadu-Almadraba, S.L. y los trabajadores vinculados a ella por cualquier modalidad de contrato de trabajo, cuya actividad principal sea el transporte urbano de viajeros.

Art.2.-) AMBITO TEMPORAL.- El presente convenio colectivo tendrá una duración de tres años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2.004 y finalizando el 31 de diciembre de 2.006.

Este convenio quedará denunciado automáticamente a su vencimiento.

Art.3.-) AMBITO PERSONAL.- El presente convenio afecta a la totalidad del personal que ocupe la empresa a la que le es de aplicación, tanto fijos como eventuales, u otra modalidad de trabajo, asimismo será de aplicación al personal que se incorpore durante la vigencia del mismo.

Art.4.-) COMPENSACION Y ABSORCION.- Las mejoras establecidas en el presente convenio serán compensables con las que anteriormente viniera disfrutando y rigiendo en la empresa, ya fueran de carácter legal o voluntario, siempre que dicha medida compensatoria sea adoptada uniformemente, para todo el personal.

Art.5.-) GARANTIA PERSONAL.- Las condiciones establecidas en este convenio, de cualquier índole no impiden el respeto de otras más beneficiosas que vinieran disfrutando el personal, consideradas globalmente y en cómputo anual.

Art.6.-) DERECHO SUPLETORIO.- En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigente en cada momento.

Art.7.-) VINCULACION A LA TOTALIDAD.- A todos los efectos, las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Art.8.-) COMISION PARITARIA.- Se crea una Comisión Paritaria para conocer y resolver cuantas dudas y cuestiones se susciten en la aplicación e interpretación del presente convenio. La Comisión Paritaria estará compuesta por dos representantes de cada una de las partes firmantes del convenio. La Comisión Paritaria podrá reunirse en cualquier momento en que surja una discrepancia entre la aplicación y Lo convenido en este texto. La parte que solicite la reunión de la Comisión Paritaria lo comunicará mediante escrito a la otra parte con quince días de anticipación, incluyendo el orden de temas a tratar. Se reunirá con carácter obligatorio en Enero del 2006 con objeto de aplicar lo establecido en la disposición final única, punto segundo, del presente convenio.

CAPITULO II

JORNADA DE TRABAJO

Art. 9.-) JORNADA LABORAL.- La jornada laboral para todos los trabajadores afectados por el presente convenio es de 40 horas de trabajo efectivo semanales, tanto en jornada partida como en jornada continuada.

La distribución de la jornada será de lunes a domingos con los descansos establecidos legalmente o convencionalmente, que podrán coincidir en cualquier día de, la semana.

La jornada anual se fija en 1.826 horas y 27 minutos como total de horas de trabajo efectivo en el año.

El total de horas de trabajo efectivas diarias en sistema de trabajo a turnos no podrá ser superior a 9 horas, no superando el tope de 40 horas semanales en el cómputo anual, respetándose siempre los descansos legal o convencionalmente establecidos.

Art. 10.-) HORARIO DE TRABAJO.

Se distinguen los siguientes tipos de horario de trabajo;

2.265

2.655 B. O. C. CE. - 4.336 Martes 6 de julio de 2004

Personal de movimiento.- En los que se incluyen conductores- perceptores e inspectores.

Personal de taller.

Personal de oficina.

Personal de limpieza y mantenimiento.

1.- HORARIO FIJO: Se entiende por horario fijo el que no varía a lo largo del año, establecido al efecto para el personal de taller de oficina, limpieza y mantenimiento.

2.- HORARIO A TURNOS: En este apartado se encuentran encuadrados los conductores- perceptores e inspectores. Es aquel en que las horas de entrada y salida van rotando a lo largo de las semanas, meses o años, dentro del sistema o cuadrante, por la empresa establecido.

La empresa confeccionará un documento, orden de trabajo diario, relativo a la jornada diaria, que se exhibirá en el tablón de anuncios antes de las 12 horas del día anterior. En el documento se relacionará a todos los trabajadores incluidos en el presente punto y su situación al día de, la fecha del documento, especificando las bajas o permisos, la hora de entrada o relevo, horarios más significativos y línea de trabajo asignada para ese día.

2.a) PRIMER TURNO:

-Entrada entre la 06,00 y las 08,00 horas y salida entre las 14,00 y las 15,30 horas.

2.b) SEGUNDO TURNO:

-Entrada entre las 14,00 y las 15,30 horas y salida entre las 22,00 y las 00,00 horas.

3.- TURNO PARTIDO: Es aquel que se realiza para atender las circunstancias de mayor afluencia de público en determinadas horas del día, o en determinadas líneas, o fechas, o debido a ausencias de personal, que se deben de realizar para reforzar o aliviar dicha situación. El turno partido, equivale a la jornada partida y el sistema de asignación, será rotativo entre todo el personal, con la limitación de dos turnos partidos por trabajador y mes. Éstos quedarán fuera de los horarios establecidos anteriormente, pudiéndose realizar en cualquiera de las horas dentro de la jornada diaria de trabajo, es decir entre las 06,00 horas y las 00,00 horas.

Se entenderá turno partido todo aquel que medie, como mínimo, una hora de descanso entre turno, este nunca podrá ser superior a 9 horas.

Art. 11.-) VACACIONES ANUALES.- Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales, siendo retribuidas con el salario base, antigüedad, plus de residencia y plus de vacaciones.

El período de disfrute de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y los delegados de personal antes del comienzo de cada año y deberá hacerse público para el conocimiento de todos los trabajadores.

Las vacaciones, preferentemente, se iniciarán el día primero de cada mes, y además en día laborable, siempre que las circunstancias de la empresa lo requiera. Solamente podrán interrumpirse si existe acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

Para la confección del calendario de vacaciones se tendrá en cuenta la rotatividad necesaria para que todo el personal pueda acceder alternativamente a períodos de verano e invierno. Se acuerda facultad a la empresa para que en el período comprendido entre el mes de Junio y Septiembre se acople el máximo personal posible, rotándolo sucesivamente para que todos los trabajadores puedan disfrutarlos durante estos meses.

Se podrán permutar días de vacaciones, siempre que dichas permutas se presenten por escrito a la dirección de la empresa quince días después, de la publicación del sorteo, esto no alterará el orden que por sorteo se realiza a primeros de año.

Caso de que antes de iniciar las vacaciones un trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal, cuando sea dado de alta, iniciará el disfrute de sus vacaciones hasta final del mes que le haya correspondido, quedando el resto de los días pendientes, para disfrutarlos cuando la empresa disponga de una fecha para ello.

Art. 12.-) DESCANSO SEMANAL y FESTIVO.- El personal de movimiento afectado por el presente convenio, tendrá derecho a disfrutar de un descanso semanal de dos días, en cómputo de 4 semanas, éstos podrán coincidir en cualquier día de la semana. Siempre que no existan ausencias imprevistas, se garantizará a todo el personal de movimiento un descanso de fin de semana como mínimo al mes (sábado y domingo).

Los descansos para el personal de taller serán semanales, desde las 10,30 horas del sábado y el domingo de cada semana.

Para el personal de oficina será la tarde del sábado y el domingo de cada semana.

Art. 13.-) DESCANSO PARA BOCADILLO.: Teniéndose en cuenta la naturaleza del servicio que se presta, los trabajadores que realicen su trabajo a turnos, el tiempo destinado a descanso para bocadillo será compensado económicamente de conformidad con lo estipulado en las tablas salariales, en las once mensualidades ordinarias, en el mes que efectivamente se trabajen más de 15 días. Dichas cantidades se reducirán en un 50 por 100, en los casos que efectivamente se trabajen entre 10 y 15 días en el mes.

Quedan excluidos de la percepción de ésta compensación el personal de mantenimiento y limpieza, ya que la realización de su jornada laboral le permite hacer uso de este descanso.

Art. 14.-) ROTATIVIDAD DE LOS SERVICIOS.- Los turnos asignados a la ruta de la Barriada Príncipe Alfonso serán rotativos, por lo que ningún trabajador podrá ser asignado a ésta ruta durante un período superior a 15 días continuos, a excepción de los que se encuentren en situación de disponibles.

La empresa, por razones organizativas, teniendo en cuenta el nivel de absentismo y otras circunstancias de similar naturaleza, podrá suspender, previa audiencia de los delegados de personal, el sistema de rotatividad en esta ruta.

Las ausencias por incapacidad, vacaciones o licencias no afecta a la realización del mismo, por lo que a su incorporación deberá realizarlo.

Quedan excluidos los trabajadores mayores de 60 años, y trabajadores con menos de seis meses de antigüedad en la empresa.

Art. 15.-) PERMUTA DE TURNOS.

El personal de movimiento, previa firma del documento correspondiente por parte de los trabajadores afectados, y con la limitación de dos permutas al mes, podrá cambiar el turno asignado con el de otro trabajador.

Aquel trabajador que se preste a la permuta, deberá tener como mínimo, un día de descanso semanal disfrutado.

La empresa por razones organizativas, teniéndose en cuenta el nivel de absentismo y otras circunstancias de naturaleza análoga, podrá suspender, previa audiencia a los Delegados de Personal, el sistema de permutas.

2.266

Martes 6 de julio de 2004 B. O. C. CE. - 4.336 2.655

Art. 16.-) HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, todas las que excedan de 40 semanales en cómputo mensual.

El valor de la hora extraordinaria se fija según tabla salarial anexa al presente texto.

Se acuerda por ambas partes la realización de horas extraordinarias de carácter voluntario, con un máximo de 80 horas anuales, e igualmente por los representantes de los trabajadores, en un plazo no superior a 30 días, tras la firma del presente convenio, y facilitarán a la Dirección de la Empresa una relación nominal de aquellos trabajadores que se presten voluntariamente para la realización de las mismas.

CAPITULO III

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 17.-) SALARIO BASE. - El salario base queda fijado en la tabla salarial anexa al presente texto, estableciéndose como salario base mensual.

Art. 18.-) PLUS DE RESIDENCIA.- Todos los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán un plus en concepto de residencia consistente en el 25 por 100 del salario base.

Art.19.-) ANTIGÜEDAD.- El porcentaje que calculado sobre el salario base resultará de aplicación a los trabajadores afectados por el presente convenio ,en concepto de complemento personal de antigüedad consistirá en dos bienios al 5 por 100 y de cinco quinquenios al 10 por 100, sin que la acumulación pueda rebasar el 60 por 100 a los 29 años de antigüedad en la empresa.

Art. 20.-) PLUS DE CONDUCTOR PRECEPTOR.- Todos los conductores afectados por el presente convenio, percibirán un plus denominado "conductor preceptor que viene a remunerar la doble función de conductor y cobrador, en la cuantía establecida en las tablas salariales, por día efectivo de trabajo.

Art. 21.-) PLUS DE TRANSPORTE.- Con el objeto de compensar al trabajador de los gastos ocasionados en el desplazamiento al centro de trabajo o lugar donde se inicie el servicio y viceversa, se abonará un plus de transporte por día efectivo de trabajo, en la cuantía establecida en las tablas salariales.

Art. 22.-) PLUS DE NOCTURNIDAD.- Este plus viene a remunerar las horas de trabajo comprendidas entre las 22,00 y las 06,00 horas. La empresa abonará a todo el personal de movimiento la cantidad establecida en las tablas salariales, en las once pagas ordinarias. Dicho plus no será abonado a aquellos trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal, ni por aquellos trabajadores que se encuentren en situación de disfrute del

período vacacional. Los trabajadores que el salario establecido, lo haya sido en atención a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tampoco te será abonado este plus.

Art. 23.-) PLUS DE ASISTENCIA.- Se abonará a todo el personal por día efectivo de trabajo y su cuantía figura en la tabla salarial anexa. Se perderá la percepción del plus por falta de puntualidad y retraso en dos días al mes.

Se perderá por el período de una semana por falta injustificada al trabajo.

Se perderá por dos días siempre y cuando el retraso sea superior a 20 minutos.

Art. 24.-) PLUS DE QUEBRANTO DE MONEDA. - Este plus viene a remunerar la pérdida ocasional de monedas, que como consecuencia del desarrollo de la actividad de cobrador, se pueda ocasionar. Por este concepto la empresa abonará al personal de movimiento la cantidad establecida en las tablas salariales, por día efectivo de trabajo.

Art.25.-) PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS.- Todo el personal de movimiento cuyo descanso semanal no coincida en domingo y festivo percibirá la cantidad establecida en las tablas salariales por cada día.

Art. 26.-) PLUS DE LLAMADA.- El personal de movimiento que según documento orden de trabajo diario (apartado 2 del artículo 10), te corresponda descansar el día de la fecha del documento, y sea requerido por la empresa para cubrir una ausencia imprevista, le será abonada la cantidad establecida en las tablas salariales.

El descanso de éste trabajador, le será concedido por la empresa en el plazo máximo de siete días.

Se pacta la obligatoriedad de acudir a la llamada, el orden de llamada comenzará por el último trabajador que figure en la lista de descansos del documento orden de trabajo diario, en el caso de no responder a esta llamada, se podrá llamar a cualquier otro conductor de descanso que se preste a la llamada.

Si por causas ajenas a la Empresa, ésta fuese obligada a la emisión de los partes orden de trabajo diario, con una antelación superior a la de hoy existente, el plus de llamada sólo se abonaría por el primer día.

Se faculta a la empresa para que pueda exponer en el tablón de anuncios, las órdenes de trabajo diario relativas a los fines de semanas (sábado, domingo y lunes), con la única finalidad de dar a conocer al personal sus turnos en estos días, evitándole con ello el tener que personarse en el centro de trabajo durante estas fechas, sin que en ningún caso esto pueda suponer la adquisición de derecho alguno por parte de los trabajadores.

Art. 27.-) PLUS DE GUARDIA.- Este plus sólo lo percibirá el personal de taller (mecánicos) y consiste en la obligación de estar localizado mediante un busca para solventar cualquier incidencia o avería. La cuantía figura en la tabla salarial anexa, siendo abonado por meses. Es el importe que venían percibiendo anteriormente por dicha función y el cual figura en la tabla salarial anexa.

Art. 28.-) PLUS DE RECOGIDA DE CUENTAS.- Se abonará al personal inspector por el recuento de la recaudación diaria que le entregan los conductores perceptores. Este plus no es por la condición de inspector sino por el desarrollo de las tareas descritas en el presente artículo. Es el importe que venían percibiendo anteriormente por dicha función y el cual figura en la tabla salarial anexa y será abonado mensualmente.

Este plus no será abonado al personal que no realice dicha actividad.

Art. 29.-) COMPLEMENTO JEFE DE EQUIPO. Este complemento lo percibirán el personal mecánico que ostente la categoría profesional de Oficiales de primera y hayan sido nombrados por la dirección de la empresa, en función de sus aptitudes profesionales. Dicho complemento se abonará por meses figurando su importe en la tabla salarial anexa, y esta cantidad que ya anteriormente venía percibiendo.

2.267

2.655 B. O. C. CE. - 4.336 Martes 6 de julio de 2004

Art. 30.-) COMPLEMENTO RESPONSABLE DE ALMACEN. Este complemento lo percibirá mensualmente la persona asignada por la dirección de la empresa para la realización de ésta función, y su cuantía figura en la tabla salarial anexa, siendo dicho importe el mismo que anteriormente venía percibiendo.

Art. 31.-) PAGAS EXTRAORDINARIAS Y DE BENEFICIOS.- Los trabajadores percibirán en los meses de julio y diciembre, una paga extraordinaria a razón de 30 días de salario base más antigüedad, más el plus establecido en las tablas salariales, en cada una de ellas.

También, y por el concepto de paga de beneficios, percibirán una paga igual al total anterior de cada una, que se hará efectiva en el mes de marzo.

Art. 32.-) COMPLEMENTO EN CASO DE ACCIDENTE O ENFERMEDAD.- A los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad común, la empresa abonará un complemento hasta completar las percepciones que habitualmente viniese percibiendo, excepto las horas extraordinarias, gratificaciones y pluses de devengos por días efectivos de trabajo, por un período de doce mensualidades. Este complemento se abonará exclusivamente en situaciones de incapacidad temporal que superen los diez días de duración. En caso de procesos de incapacidad temporal inferiores a diez días, este complemento se abonará únicamente, cuando el trabajador no haya cursado más de dos procesos de incapacidad, cualquiera que

fuese la contingencia, teniendo como referencia el período de los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha del último proceso.

Art. 33.-) PREMIO A LA CONSTANCIA. Al objeto de combatir el absentismo laboral se crea un premio a la constancia por la cantidad de 120 euros que se abonará en la última nómina del año a todos aquellos trabajadores que en el año no hayan faltado ni un solo día.

CAPITULO IV

PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 34.-) LICENCIAS Y PERMISOS.- Los trabajadores afectados por el presente convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los siguientes motivos:

- 17 días naturales en caso de matrimonio.
- 3 días naturales en caso de nacimiento de un hijo, añadiéndose un día más en caso de que coincida con sábado, domingo o festivo.
- 5 días por fallecimiento de esposa o hijos
- 3 días naturales en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la localidad, se concederá el tiempo indispensable, con un máximo de 5 días naturales. Se entenderá enfermedad grave cuando el enfermo sea hospitalizado con necesidad de intervención quirúrgica.
- 2 días por traslado del domicilio habitual.
- 2 días por asuntos propios. El disfrute de estos dos días se comunicará a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de cinco días, y no coincidirá con sábados, domingos o festivos, ni durante el mes de diciembre de cada año, salvo caso de urgente necesidad, justificando documentalmente la necesidad alegada. Estos días podrán ser denegados por necesidades del servicio.

CAPITULO V

CONDICIONES SOCIALES

Art. 35.-) RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.- Para el caso de retirada del permiso de conducir al trabajador por la Autoridad competente, en el desempeño de sus funciones laborales, con motivo de accidente de tráfico, y siempre y cuando no se deba a negligencia o conducción temeraria u otras causas de similar alcance imputables al conductor., la empresa acoplará al trabajador a cualquier otro puesto de trabajo, percibiendo el salario que habitualmente viniese cobrando, excepto las horas extraordinarias, gratificaciones y pluses de devengo por días efectivos de trabajo, durante el período de suspensión.

Dada la índole del servicio que se presta, aquellos trabajadores que presuntamente sean sorprendidos en estado de embriaguez o drogado, se pacta la obligatoriedad de someterse, con carácter inmediato, a reconocimiento médico por los servicios de la empresa.

Art. 36.-) VIAJES EN VEHÍCULO DE LA EMPRESA.- El cónyuge y los hijos de los trabajadores de esta empresa, que carezcan de rentas de cualquier naturaleza, tendrán un descuento en la tarifa vigente de viajeros del 75 por 100, y con un límite de 60 trayectos mensuales.

A su vez y previa justificación, los hijos en edad escolar de los trabajadores de esta empresa, que cursen estudios de E.S.O. y F.P., estarán exentos del pago de las tarifas que en cada momento estén vigentes, previa justificación de matriculación en el centro oficial de que se trate.

Art. 37.-) SEGURO COMPLEMENTARIO DE ACCIDENTE.- La empresa está obligada a suscribir una póliza de seguro que cubra a todo el personal las veinticuatro horas, los riesgos de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional con una indemnización de 12.020,24 EUROS, que percibirán o el trabajador o sus herederos legales.

Art. 38.-) AYUDA PARA ESTUDIOS.- A los trabajadores, de esta empresa con hijos en edades comprendidas entre los 4 y 18 años, que cursen estudios de enseñanza estatal obligatoria (E.S.O. y F.P.) previa justificación de haber cursado la matrícula correspondiente, les serán abonados la cantidad de 60 EUROS por cada hijo pagaderas de una sola vez junto con el recibo de liquidación de haberes del mes de septiembre.

Art. 39.-) FONDO SOCIAL.- Se crea un fondo social durante la vigencia del presente convenio de 3.005,00 euros anuales. Dicho fondo se proyecta para atender necesidades o eventualidades de suficiente entidad a apreciar de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

No podrán disponer ni percibir cantidad alguna del presente fondo, los trabajadores incurso en expedientes disciplinarios o sancionados por la empresa.

Para acordar la asignación y distribución del mismo, la parte que tenga conocimiento de una situación de entidad que diera origen a un posible reparto, instará por escrito a la otra, con explicación del asunto a tratar, reuniéndose ambas partes en un plazo de 7 días a contar desde la fecha del recibo de la comunicación.

De las resultas de la reunión se levantará correspondiente acta que será firmada por todas las partes.

Art. 40.-) AYUDA POR GAFAS.- La empresa abonará el 30% del valor de las gafas siempre que se utilicen
2.268