

-----  
-----  
6 ADMINISTRACION DE LA COMUNIDAD AUTONOMA  
GOBIERNO VASCO-JUSTICIA, EMPLEO Y S.SOC.  
Convenio colectivo de Autobuses Urbanos Irun Fuenterrabia, S.L. (A.U.-  
I.F.)  
-----  
-----

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Delegación Territorial de Gipuzkoa

Convenios Colectivos N.º Orden 387/04-F. 1418

RESOLUCION de 30 de setiembre de 2004, de la Delegada Territorial de Gipuzkoa del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de «Autobuses Urbanos Irun Fuenterrabia, S.L. (A.U.I.F.)» (código de convenio n.º 2002342).

ANTECEDENTES

Primero. El día 15 de setiembre de 2004 se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la dirección y los delegados de personal, el día cuatro de setiembre de 2004.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (Boletín Oficial del Estado de 29-3-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 22.1.g del Decreto 44/2002, de 12 de febrero (Boletín Oficial del País Vasco de 20-2-2002) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo (Boletín Oficial del País Vasco de 2-4-1981) y con el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 6-6-1981) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Gipuzkoa del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

Tercero. Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, podrán los interesados interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social en el plazo de un mes, de acuerdo con lo establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Donostia-San Sebastián, a 30 de setiembre de 2004.-La Delegada Territorial, Gemma Jauregi Beldarrain.

(6546) (9516)

#### CONVENIO COLECTIVO

AUTOBUSES URBANOS IRUN FUENTERRABIA, S.L. (A.U.I.F.) AÑOS 2004, 2005, 2006 y 2007

#### CAPITULO I

##### AMBITO DE APLICACION

Artículo 1. Ambito personal.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en la Empresa, «Autobuses Urbanos Irun Fuenterrabia, S.L.», de Irun, a excepción del que está expresamente excluido por el artículo 1.º número 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ambito temporal.

El presente Convenio tiene efectos normativos y económicos a partir del 1 de setiembre de 2004, fecha de entrada en vigor, y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2007, quedando automáticamente denunciado en esa fecha.

#### CAPITULO II

##### ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 3. Clasificación según la función.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, se regirán, en lo que se refiere a su clasificación según la función que efectúen en los siguientes grupos y categorías:

-Grupo I. Personal Superior y Técnico.

Jefe de Servicio.

Ingenieros y Licenciados.

Ingenieros técnicos y Auxiliares titulados.

-Grupo II. Personal Administrativo.

Jefe de Sección.

Oficial de primera.

Oficial de segunda.

Auxiliar.

-Grupo III. Personal de Movimiento.

Jefe de tráfico.

Inspector.

Conductor-perceptor.

-Grupo IV. Personal de Talleres.

Jefe de taller.

Oficial de primera.

Oficial de segunda.

Peón.

-Grupo V. Personal Subalterno.

Limpiador de autobuses.

Definiciones según la función.

-Grupo I. Personal Superior Técnico:

Se entiende por Personal Superior el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección, ejerce funciones de mando y organización.

Jefe de Servicio: Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce funciones de alto mando y organización, coordinando todos los servicios de una misma Empresa o centro de importancia, o estando al frente de uno de los servicios en que pueda estructurarse una Empresa.

Personal Técnico: Se considera Personal Técnico al que, provisto del correspondiente título, ejerce funciones o realiza trabajos que exijan especial competencia en lo que respecta a la técnica transportista.

Ingenieros y Licenciados: Son los que, a las órdenes de un Jefe de Servicio, desempeñan funciones o trabajos para cuyo ejercicio están facultados por su título profesional.

Ingenieros Técnicos y Auxiliares titulados: Son los que, en oficinas de proyectos o estudios o en talleres y otros departamentos, aplican los conocimientos para los que les faculta su título.

-Grupo II. Personal Administrativo:

Se considera personal Administrativo el que en las distintas dependencias de la Empresa desempeña funciones burocráticas y de contabilidad.

Jefe de Sección: Es el que desempeña, con iniciativa y responsabilidad, el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios administrativos de una Empresa se estructuran.

Oficial de primera: Es aquel empleado que a las órdenes de un Jefe de negociado, Jefe de Administración o estación u otro de superior categoría, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática, trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de la oficina. En las oficinas de poca importancia puede actuar de Jefe.

Oficial de segunda: Pertenecen a esta categoría aquéllos que, subordinados al Jefe de la oficina, y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren propia iniciativa, clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia. Se asimilan a esta categoría los Taquimecanógrafos.

Auxiliar: Corresponde a esta categoría el empleado que, con conocimientos elementales de carácter burocrático, ayuda a sus superiores en la ejecución de trabajos sencillos de correspondencia de trámite, sujetándose a fórmulas o impresos, tramitación de expedientes, de acuerdo con formularios, manejo de ficheros con las anotaciones correspondientes, confecciones de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes. Se asimilarán a esta categoría los Mecanógrafos de ambos sexos.

-Grupo III. Personal de Movimiento.

Jefe de tráfico: Son los empleados que con iniciativa propia y responsabilidad, tienen a su cargo la organización y explotación del servicio de un parque de vehículos distribuyendo el personal y el material, entradas y salidas de los mismos, así como llevando a cabo las recaudaciones y liquidación y resumiendo los cobros y pagos de los vehículos.

Inspector: 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, dando cuenta a su Jefe inmediato, de cuantas incidencias observa, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes, encargándose de mantener la disciplina del personal a su servicio.

Las funciones de las dos precedentes categorías, podrán ser intercambiables o unificadas, de tal modo que ello no implique modificación de categorías, salarios, ni alteración de contratos.

Conductor-perceptor: Es el operario que poseyendo carnet de conducir adecuado y con conocimientos mecánicos de automóviles profesionalmente probados, conduce autobuses o microbuses de transporte de viajeros, con remolque o sin él, ayudando cuando no tenga trabajo de conductor, dentro de su jornada efectiva, a los operarios de taller o podrá dedicarse a la limpieza y mantenimiento del vehículo, siempre que tenga medios a su alcance; asimismo, la carga y descarga de equipajes, mercancías y encargos de su vehículo, siendo responsable del mismo durante el servicio, y dando, si se exigiera, parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo y del consumo de carburante y lubricante, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro, y en su caso, las hojas de ruta. Deberá cubrir el recorrido por el itinerario y en el tiempo previsto. Deberá realizar funciones de

cobro o percepción cuando la Empresa lo estime conveniente, incluyendo dichas funciones la cobranza de billetes, revisión de los mismos, con o sin máquinas expendedoras de billetes, o con o sin mecanismos de control automático de viajeros o mediante aquellos sistemas instalados en la actualidad o que se puedan instalar en el futuro, debiendo formular los correspondientes partes de liquidación. Por la realización de dichas funciones de cobro o percepción se abonará el Plus de percepción establecido en el presente Convenio por día de trabajo efectivo en que se realicen funciones de percepción.

-Grupo IV. Personal de Talleres:

Jefe de taller: Esta categoría incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller, ordenando y vigilando los trabajos que realicen en su dependencia o los que realiza su personal en las líneas en caso de avería o accidente. Dirige los trabajos del taller o sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indicando al obrero la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas a emplear. Es asimismo responsable de la disciplina del taller o sección de su mando. Es función propia de esta categoría facilitar los datos de coste de mano de obra, avances de presupuestos y especificación de materiales, según planos e instrucciones.

Oficial de primera: Se incluye en esta categoría a aquéllos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalles, realizan trabajos que requieren mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.

Oficial de segunda: Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos pudiendo entender los planos y croquis más elementales.

Peones: Son aquellos operarios que habiendo cumplido dieciocho años ejecutan labores para cuya realización se requiere principalmente la aportación de esfuerzo físico y atención.

-Grupo V. Personal Subalterno:

Limpiador de autobuses: Realiza la limpieza exterior e interior de los autobuses, conduciendo los autobuses desde las cocheras hasta la zona de limpieza y devolviendo los mismos a su ubicación inicial tras las tareas de limpieza.

### CAPITULO III

#### RETRIBUCIONES

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica directa o indirecta, en todo o en alguno de los conceptos retribuidos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, superasen el nivel total de las condiciones del presente Convenio.

Artículo 5. Estructura del Salario.

El Salario de Convenio comprenderá:

a) El salario base, a que se refiere el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, establecido en las tablas Anexas.

El salario base correspondiente a la categoría de Conductor-perceptor incluye el Salario base que se venía percibiendo con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, el denominado «Plus P. Empresa», así como el concepto «A cta convenio».

b) Los complementos salariales establecidos en el presente Convenio.

#### Artículo 6. Revisión Salarial.

Las tablas salariales del año 2004 se incrementarán en el 2005 en el IPC real de Euskadi que resulte para el año 2004 más 0,5 puntos.

En el año 2006, dichas tablas se incrementarán en el IPC real que resulte para Euskadi en el año 2005 más 0,5 puntos.

En el año 2007, dichas tablas se incrementarán en el IPC real que resulte para Euskadi en el año 2006 más 0,5 puntos.

#### Artículo 7. Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y la participación en beneficios.

Se establecen dos pagas semestrales, de verano y Navidad, así como otra tercera anual de beneficios, cuyo importe será el de 30 días de salario base Convenio (según las tablas del Anexo) más la antigüedad correspondiente.

El abono de las gratificaciones extraordinarias se realizará en las siguientes fechas:

Paga de Verano: Día 15 de julio.

Paga de Navidad: Día 22 de diciembre.

Paga de Beneficios: Día 15 de marzo.

#### Artículo 8. Quebranto de moneda.

Los conductores que realicen funciones de cobro o percepción deberán rendir cuentas y responder frente al empleador de las posibles diferencias existentes en las mismas.

En concepto de quebranto moneda los conductores percibirán la cantidad de 0,8501 Euros por día de trabajo efectivo en que realicen también las funciones de cobro o percepción.

Para los años 2005, 2006 y 2007 el Quebranto de moneda se incrementará en el IPC real de Euskadi más 0,5 puntos.

#### Artículo 9. Plus de Percepción.

A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, para los trabajadores con categoría de Conductor-perceptor, que realicen efectivamente funciones de percepción, se establece en concepto de Plus de Percepción, con carácter de complemento de puesto de trabajo,

la cantidad de 3 euros por cada día de trabajo efectivo en que se realicen funciones de cobro o percepción en jornada completa.

#### Artículo 10. Toma y deje.

El comienzo de la jornada efectiva de trabajo será la que se fija para la entrada en los lugares ordinarios de trabajo o bien, para el caso de los Conductores-perceptores, el comienzo del servicio en los lugares habituales señalados por la Empresa para cada tipo de servicio dándose por concluida cuando se dé por finalizado el trabajo efectivo, en los puntos de finalización de las correspondientes líneas.

Se considera como «toma y deje» el tiempo preciso para realizar las tareas necesarias de puesta en marcha y aparcamiento y desaparcamiento de vehículos. El tiempo de «toma y deje» no se computará como jornada efectiva de trabajo fijándose por tal concepto la cantidad de 4,2067 euros por día trabajado.

Para los años 2005, 2006 y 2007 el Toma y deje se incrementará en el IPC real de Euskadi más 0,5 puntos.

#### Artículo 11. Plus de disponibilidad.

La jornada para los conductores de servicios discrecionales será distribuida en 5 días semanales, pudiendo alcanzar las 12 horas de disponibilidad, de tal forma que entre la primera toma del servicio diario y el último deje del mismo, haya un máximo de 12 horas consecutivas.

Por otra parte, y considerando las especiales características que la realización de los servicios discrecionales lleva aparejadas, los conductores que efectúan esta clase de servicios, excluyendo los servicios de reiteración de itinerario para escolares y trabajadores, podrán superar las 12 horas de disponibilidad en virtud de las necesidades del servicio.

Por el concepto de disponibilidad se abonará a los conductores un plus de 268,06 euros al mes.

Para los años 2005, 2006 y 2007 el Plus de Disponibilidad se incrementará en el IPC real de Euskadi.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquéllas que rebasen semanalmente las 40 horas de trabajo efectivo o las 20 horas de disponibilidad.

#### Artículo 12. Plus de servicio nocturno

Se entenderá por servicio nocturno el prestado por los conductores-perceptores desde las 23:00 horas hasta las 6:30 horas del día siguiente en las líneas o servicios indicados por la Empresa. Dicho servicio nocturno no se incluye dentro de la jornada anual pactada.

La prestación del servicio nocturno se realizará «a priori» por los conductores-perceptores que voluntariamente soliciten la realización de dichos servicios según las necesidades de la Empresa. En caso de falta o insuficiencia de voluntarios para la cobertura del servicio nocturno, la Empresa podrá incluir dicho servicio dentro de los cuadros de servicio fijados por la Empresa.

En concepto de Plus de servicio nocturno se abonará a los conductores-perceptores que efectúen dicho servicio la cantidad total, por todos los conceptos, de 180 Euros por día de trabajo efectivo en servicio nocturno.

#### Artículo 13. Antigüedad.

Los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por tiempo de servicios prestados a la Empresa, consistente en un cuatrienio y siete quinquenios de 1,4651 Euros/ día. Para los años 2005, 2006 y 2007 dicha cantidad se incrementará en el IPC real de Euskadi.

### CAPITULO IV

#### JORNADA, DESCANSO SEMANAL, VACACIONES

#### Artículo 14. Jornada.

La jornada anual será de 1.804 horas.

Por las especiales características de la actividad de transporte de viajeros por carretera desarrollada por la Empresa la jornada podrá ser distribuida de forma irregular.

El exceso de horas sobre la jornada ordinaria, podrá ser compensado con descansos. Si tales descansos compensatorios no se dieran, se abonarán como horas extraordinarias, a razón de 11,06 euros/hora. Dicha cantidad se incrementará en el IPC de Euskadi más 0,5 puntos durante los años 2005, 2006 y 2007. En ningún caso el valor de la hora extraordinaria podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria.

A partir de la firma del presente Convenio se incluirá como jornada efectiva de trabajo, incluyéndose como tal en los correspondientes Cuadros de servicio de las Líneas regulares, 10 minutos adicionales por servicio, correspondientes al tiempo invertido por los conductores-perceptores en el tránsito y conducción necesaria hasta los lugares de inicio del servicio o línea asignada, y desde los lugares de finalización del servicio o línea hasta las dependencias de la Empresa.

#### Artículo 15. Cobertura del servicio en casos de vacantes o necesidad del servicio.

La Empresa podrá comunicar, con un preaviso de 24 horas, la realización de servicios fuera de los cuadros de servicio establecidos al objeto de cubrir una vacante producida por enfermedad, ausencia, disfrute de horas sindicales u otras causas que afecten al trabajador que tenga asignado dicho servicio según los cuadros de servicio, o al objeto de cubrir una necesidad puntual del servicio.

Los trabajadores que realicen dicha cobertura del servicio en casos de vacantes o necesidad percibirán la totalidad de horas trabajadas como horas extraordinarias, a razón de 11,06 euros por hora de trabajo efectivo. Dicha cantidad se incrementará en el IPC de Euskadi más 0,5 puntos durante los años 2005, 2006 y 2007.

#### Artículo 16. Vacaciones.

Todo el personal de la Empresa tendrá derecho al disfrute anual de un

período de 31 días naturales en el supuesto de que se trate de un único período sin interrupción o de 32 días naturales, en el supuesto de división del periodo de disfrute en dos veces y a petición del empresario. Se retribuirán de acuerdo con el salario real.

Estas vacaciones se disfrutarán por años naturales. El personal solicitará con la antelación debida la fecha que a cada uno convenga y la Empresa de común acuerdo con los representantes de los trabajadores tal y como establece el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, armonizará en lo posible la concesión de vacaciones dentro del período solicitado, con las exigencias del servicio.

Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible.

Los trabajadores deberán comunicar a la Empresa antes del 15 de setiembre del año anterior sus preferencias para el disfrute de las vacaciones anuales.

El Empresario podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa previa consulta con los representantes de los trabajadores.

## CAPITULO V

### INCAPACIDAD TEMPORAL, MUERTE Y SEGURO DE ACCIDENTES

#### Artículo 17. Prestaciones Incapacidad Temporal.

Los trabajadores percibirán en cualquiera de las situaciones constitutivas de Incapacidad Temporal una prestación económica, que consistirá en los siguientes importes:

75% del salario que haya servido de base para el cálculo de la prestación, en caso de enfermedad y desde el primer día hasta el vigésimo día de enfermedad, si bien este complemento respecto a lo legalmente establecido se devengará, tan sólo, dos veces al año.

90% del salario que haya servido de base para el cálculo de la prestación, a partir del vigésimo primer día de enfermedad.

90% del salario que haya servido de base para el cálculo de la prestación y a partir del día siguiente al del accidente o enfermedad profesional.

#### Artículo 18. Fallecimiento en accidente de trabajo.

La Empresa se obliga a satisfacer los gastos de traslado del lugar del accidente mortal del trabajador al lugar del entierro.

#### Artículo 19. Póliza de seguro.

La Empresa deberá suscribir las pólizas de seguros correspondientes para la cobertura de las siguientes contingencias y por los capítulos que se señalan:

Por muerte en accidente de trabajo: 21.148 euros.

Por invalidez absoluta, como consecuencia de accidente de trabajo:  
26.645 euros.

Por invalidez total, como consecuencia de accidente de trabajo: 21.148 euros.

A efectos de calificación, se estará a lo que efectúe la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo y en su caso el I.N.S.S.

## CAPITULO VI

### ORGANIZACION DEL TRABAJO

#### Artículo 20.

El personal de movimiento estará obligado a prestar sus servicios en todas las líneas actuales y futuras que se puedan autorizar.

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

Los cuadros de servicios serán los establecidos por la Dirección de la Empresa, conforme a las necesidades del servicio.

A partir del 1 de enero de 2005 la Empresa establecerá unos cuadros anuales de servicio en los que se distribuirá la jornada anual pactada incluyendo en dichos cuadros las vacaciones anuales de los trabajadores, debiendo comunicar los trabajadores a la Empresa, antes del 15 de setiembre del año anterior, sus preferencias para el disfrute de las vacaciones.

#### Artículo 21. Finiquito.

Todos los trabajadores podrán solicitar la presencia de los Delegados de Personal para recibir el asesoramiento que considere oportuno antes de proceder a la firma del recibo finiquito que le sea presentado por la Empresa en el momento de su cese.

Dicha liquidación será presentada al trabajador por la Empresa con la mayor antelación posible a la fecha en que se produzca el citado cese.

#### Artículo 22. Ropa de trabajo.

La Empresa vendrá obligada a facilitar a su personal, las siguientes prendas de trabajo y por el tiempo que a continuación se indica:

Personal de movimiento: Dos uniformes cada dos años.

Personal de taller: Dos buzos al año. Cuando este personal trabaje en ambiente húmedo o graso, se le facilitará calzado impermeable.

Es obligación del personal el uso de la ropa facilitada, durante la jornada laboral.

#### Artículo 23. Revisión médica.

La Empresa tendrá la obligación de efectuar un reconocimiento médico anual a cada uno de los trabajadores (qué será obligatorio para éstos) a través de la Entidad Aseguradora de accidentes de trabajo correspondiente. El resultado del citado reconocimiento se notificará

a la Empresa y al interesado, efectuando el mismo dentro de la jornada laboral.

Esta revisión consistirá en: Examen general, análisis de sangre y orina. Presión arterial, revisión pulmonar y de columna vertebral y un electrocardiograma. Los gastos por este concepto serán a cargo de la Empresa.

## CAPITULO VII

### LICENCIAS RETRIBUIDAS

#### Artículo 24.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 del vigente Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán solicitar licencia con sueldo por alguno de los motivos que a continuación se señalan y por el tiempo siguiente:

- a) Matrimonio del trabajador: 18 días naturales.
- b) Matrimonio de padres, hijos, hermanos, incluso cuñados: 1 día natural.
- c) Alumbramiento de esposa: 2 días naturales, ampliables a 4 en caso de necesidad de traslado y cuando la distancia sea superior a 500 kms.
- d) Muerte del cónyuge: 4 días naturales.
- e) Enfermedad grave del cónyuge: 2 días naturales, ampliables a 4, estos últimos sin retribución.
- f) Muerte de padres, hermanos o hijos: 2 días naturales, ampliables a 4 en caso de traslado y cuando la distancia sea superior a 500 kms.
- g) Enfermedad grave del padre, hijo o hermano: 2 días naturales, ampliables a 4, estos últimos sin retribución.
- h) Muerte del abuelo o nieto: 2 días naturales.
- i) Traslado de domicilio: 1 día natural.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Para todos los casos en que sean citadas las palabras «enfermedad grave» se entenderá por tal aquella que requiera el ingreso en un centro de hospitalización.

## CAPITULO VIII

### REGIMEN DISCIPLINARIO, FALTAS Y SANCIONES

#### Artículo 25. Definición.

Se considera falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales.

#### Artículo 26. Graduación de las faltas:

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general en el apartado 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.

#### Artículo 27. Tipificación de las faltas.

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes sin la debida justificación.
- b) El retraso, sin causa justificada, en las salidas de cabecera o de las paradas.
- c) La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza personal (con comunicación al delegado de prevención) y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa.
- d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- e) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- f) El retraso de hasta dos días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como el no rellenar correctamente los datos del disco-diagrama y demás documentación obligatoria.
- g) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso.
- h) Fumar en el vehículo durante el servicio.

Son faltas graves:

- a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes, sin la debida justificación.
- b) El abandono injustificado del trabajo que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo.
- c) 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.

d) La pérdida o el daño intencionado de cualquiera de las prendas del uniforme o al material de la empresa.

e) El retraso de hasta seis días en la entrega de la recaudación en la fecha estipulada por la empresa y la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.

f) 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.

g) Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público que constituyan vulneración de derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico.

Son faltas muy graves:

a) Tres o más faltas injustificadas o sin previo aviso, de asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses.

b) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.

c) La transgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en rendimiento de trabajo normal o pactado, el fraude, 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 de servicio.

d) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

e) El retraso de más de seis días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por la empresa, salvo causa de fuerza mayor justificada.

f) 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 en 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.

g) 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 drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido.

h) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.

i) Los malos tratos o falta de respeto o consideración y discusiones violentas con los jefes, compañeros, subordinados y usuarios.

j) Abandonar el trabajo y el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.

k) 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.

l) 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.

m) El acoso sexual, entendiéndose por tal la 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.

n) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

La reiteración de una falta de un mismo grupo, aunque sea de diferente naturaleza, dentro del período de un año, podrá ser causa para clasificarla en el grupo inmediatamente superior.

Artículo 28. Sanciones:

Las sanciones consistirán en:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

Postergación para el ascenso hasta cinco años.

c) Por faltas muy graves:

Traslado forzoso.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Inhabilitación definitiva para el ascenso.

Despido.

Se anotará en el expediente personal de cada trabajador las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase o superior, durante el periodo 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 menciones.

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

Las sanciones por faltas graves o muy graves, habrá de imponerlas también la empresa, previa instrucción del oportuno expediente al trabajador. El interesado y la representación de los trabajadores tendrá 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 los plazos de prescripción de la falta correspondiente. Cuando, por razones del servicio asignado, el trabajador sancionado se encuentre desplazado, el plazo establecido quedará interrumpido, reiniciándose cuando regrese.

Siempre que se trate de faltas muy graves de las tipificadas en la letra g), 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, deberá comunicarlo por escrito al interesado y a la representación de los trabajadores quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la dirección.

En cualquier caso, el trabajador podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

La dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad de los trabajadores, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo que, en su caso, serán sancionados con arreglo a lo previsto en el presente Convenio.

Artículo 29. Retirada de carnet.

Cuando un conductor al servicio de la Empresa, y durante la realización de servicios para la misma, sea privado temporalmente del permiso de conducir (siempre que ello no sea debido a los efectos de la alcoholemia o de la drogodependencia), en virtud de Resolución firme administrativa o judicial, no se extinguirá automáticamente la relación laboral sino que se seguirán las siguientes normas:

1. Cualquiera que sea la duración de la privación del permiso de conducir la Empresa podrá destinar al conductor afectado a un puesto de trabajo que sea de inferior o superior categoría, con el salario correspondiente a dicho puesto.

En el caso de que la Empresa no dispusiera de un puesto de trabajo de inferior o superior categoría, estará obligada a abonar un importe de 1.057,16 Euros mensuales mientras el trabajador se encuentre privado

del permiso de conducir.

2. En cualquier caso, los primeros 30 días de privación del carnet, podrán aplicarse al período de vacaciones reglamentario, subsistiendo, en su caso, las obligaciones expresadas a partir del día 31 de los de la privación de carnet.

3. En caso de reincidencia, cualquiera que sea el motivo y la duración de la retirada del carnet, el conductor podrá ser despedido de la Empresa quedando extinguido el contrato de trabajo.

Se considerará que existe reincidencia cuando la reiteración de infracciones que lleven consigo la privación del carnet, se haya producido en un tiempo de 18 meses, contados éstos, desde la última infracción.

4. El conductor responderá de cualquier daño y perjuicio que pueda producirse a la Empresa por la realización de servicios sin la posesión de carnet, como consecuencia de la falta de comunicación escrita por parte de aquél, respecto al día exacto en que se ha retirado el permiso.

## CAPITULO IX

### DISPOSICIONES FINALES

Primera. Legislación complementaria.

En todo lo que no haya sido pactado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables.

Segunda. Comisión Mixta Interpretativa del Convenio.

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del Convenio, que estará integrada por dos Delegados de Personal y dos representantes de la Empresa siendo el domicilio social el de la Empresa en calle Hilanderas, 5 de Irun.

SOLDATA-TAULA Irailaren 1a - 2004ko abenduaren 31  
TABLA SALARIAL 1 septiembre - 31 diciembre 2004

Eguneko soldata  
Salario diario  
Hileko soldata  
Salario mensual  
Urtekoa  
Anualizado

I. Taldea. Goi-mailako langileak eta langile teknikoak  
Grupo I. Personal superior y técnico

- Zerbitzuko burua  
- Jefe de servicios

2.192,19  
32.882,85

- Ingeniariak eta lizentziatuak
- Ingenieros y licenciados

1.933,05  
28.995,75

- Ingeniari teknikoak eta laguntzaile tituludunak
- Ingenieros técnicos y Aux titulados

1.350,35  
20.255,25

II. Taldea. Administraziooko langileak  
Grupo II. Personal Administrativo

- Atalburua
- Jefe de Sección

1.453,97  
21.809,55

- 1. mailako ofiziala
- Oficial de 1ª

1.152,59  
17.288,85

- 2. mailako ofiziala
- Oficial de 2ª

1.054,14  
15.812,10

- Laguntzailea
- Auxiliar

963,31  
14.449,65

III. Taldea. Mugimenduko langileak  
Grupo III. Personal de movimiento

- Zirkulazioko burua
- Jefe de Tráfico

1.295,68  
19.435,20

- Ikuskatzailea
  - Inspector
- 35,97

16.366,35

- Gidari-hartzailea
- Conductor-perceptor

1.291,97  
19.379,55

IV. Taldea. Lantegietako langileak  
Grupo IV. Personal de talleres

- Lantegiko burua
- Jefe de taller

1.612,98  
24.194,70

- 1. mailako ofiziala
  - Oficial 1<sup>a</sup>
- 42,75

19.451,25

- 2. mailako ofiziala
  - Oficial 2<sup>a</sup>
- 34,79

15.829,45

- Peoia
  - Peón
- 33,03

15.028,65

V. Taldea. Menpeko langileak  
Grupo V. Personal subalterno

- Autobus-garbitzailea
  - Limpiador de autobuses
- 33,03

15.028,65