

Importante-Falta el:

**CAPITULO II PRELACIÓN DE NORMAS. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.
VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD. GARANTÍA PERSONAL.(art. 5 a 9)
+art.21, 22, 36 y 37**

Convenio colectivo

**TRANSPORTES URBANOS I SERVICIOS
GENERALES,S.A.L**

V CONVENIO COLECTIVO

2001-2003

Ambito.Vigencia.Duración.Prórroga.

Artículo 1. Ámbito personal.- El presente Convenio es de ámbito de empresa, afectará a los trabajadores de “Transportes Urbanos y Servicios Generales, S.A.L.”.

Artículo 2. Vigencia.- El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2001.

Artículo 3. Duración.- La duración de este Convenio será de tres años, a contar desde su entrada en vigor, y finalizando sus efectos el día 31 de Diciembre del año 2003.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.- La denuncia del Convenio para su revisión o, en su caso, rescisión, se podrá efectuar por cualquiera de las partes por escrito que presentará a la otra, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento.

En el supuesto de que no fuese objeto de denuncia en la forma y plazo establecido en el párrafo anterior, se entenderá prorrogado por anualidades sucesivas en las condiciones que rigieran al término de su vigencia.

CAPITULO III

Comisión paritaria

Artículo 10.- Se creará una Comisión paritaria de aplicación e interpretación del Convenio.

Dicha Comisión estará compuesta por seis miembros, a razón de tres, elegidos por y entre los componentes de cada una de las dos representaciones integrantes de la Comisión Negociadora firmantes del presente Convenio.

Corresponde a esta Comisión conocer y resolver cuantas cuestiones se le planteen con la interpretación y aplicación del Convenio.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se convocarán con una antelación mínima de dos días a contar desde la recepción de la solicitud o petición por cualquiera de las partes y un máximo de quince días para tomar las decisiones pertinentes al caso.

El planteamiento ante esta Comisión del problema que se trate, se considerará trámite previo antes de acudir a la Autoridad o Jurisdicción competente.

En el supuesto de no reunirse en dicho plazo, se considerará realizado dicho trámite.

Las denuncias individuales que pudieran presentarse y que puedan suponer una modificación sobre lo pactado en el presente Convenio, también deberán ser tratadas en Comisión Paritaria.

Para poder tomar decisiones será necesario como mínimo que esté de acuerdo cuatro de los componentes de dicha Comisión en igualdad paritaria.

Condiciones económicas

Sección primera

Sueldo Base

Artículo 11. Salario Base.- Con la consideración de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a los diferentes complementos salariales, el Salario base para las distintas categorías profesionales tendrán los valores que se detallan en el Anexo 1 del presente Convenio Colectivo.

Complementos personales de salario

Artículo 12. Antigüedad.- El complemento personal de antigüedad consistirá, como máximo, en dos bienios del 5% y cinco quinquenios del 10% en ambos casos calculados sobre los respectivos salarios bases y con un tope máximo del 60%.

Complementos de puesto de trabajo

Artículo 13. Plus Complemento puesto de trabajo.- Con la consideración de complemento salarial de puesto de trabajo, todos los trabajadores de la empresa percibirán un plus en la cuantía que se define en el Anexo 4, en función de su categoría profesional.

En la categoría de conductor-perceptor este plus tiene su origen en el plus conductor perceptor que se definía para los conductores que realizaban simultáneamente las funciones de conducir y cobrar, así como todas aquellas encomendadas a la firma del convenio. Para el resto de categorías el presente Plus tiene su origen en el plus de actividad.

Este complemento se devengará por día trabajado y en proporción a las horas trabajadas.

Artículo 14. Plus nocturnidad.- Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 horas de la noche y las 6 horas de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica, de conformidad con lo establecido en el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Plus TUSGSAL.- Este complemento salarial sustituye a los conceptos “Plus Fundador A” y “Plus Fundador B”, que tiene como referencia los convenios colectivos firmados en los años 1997, 1998, 1999 y 2000, en sus artículos 15 y 16. Este plus lo percibirán todos los trabajadores de la empresa con independencia del momento de ingreso en la misma y su cuantía será la que se fija en el Anexo 4.

La cantidad que componga este Plus se computará para las pagas extraordinarias de primavera, verano, otoño e invierno.

Artículo 16. Plus Convenio.- Con la consideración de un complemento salarial por calidad o cantidad de trabajo, el Plus de Convenio para las distintas categorías profesionales contempladas en el Convenio tendrá los valores que se indican en el Anexo 1.

El plus de Convenio se conviene como estímulo de la actividad, dedicación y atención del trabajador al conjunto de labores que componen el cometido que le tenga asignado la empresa, así como por el cuidado y mantenimiento de los vehículos y material.

Artículo 17. Plus de jornada Partida.- Todos los trabajadores que tengan asignada por turno jornada partida, percibirán la cantidad de 548,- pesetas / hora, por el intervalo comprendido entre el fin de un servicio y el inicio del siguiente dentro del día natural.

Complemento por cantidad y calidad de trabajo

Artículo 18. Horas extraordinarias.- Se consideran como tales las efectivamente trabajadas que excedan sobre las que constituyen la jornada efectiva establecida en el artículo 26 y teniendo en cuenta los criterios aplicables de cómputo, si este fuera el caso.

Se abonarán en la cuantía que se expresa en el Anexo 3. Para cada categoría el importe fijado incluye todos los complementos que se perciben en relación con las horas extraordinarias, así como el supuesto de conductor-perceptor para dicha categoría en particular.

Complementos de vencimiento periódico superior al mes

Artículo 19. Gratificaciones Extraordinarias de primavera, verano, otoño e invierno.- A todos los trabajadores afectados por este Convenio les serán abonadas una gratificación extraordinaria en primavera, verano e invierno, que se harán efectivas los días 15 de marzo, 15 de junio y 15 de diciembre, respectivamente, calculadas a razón de treinta días de salario base, antigüedad, plus convenio y plus TUSGSAL.

Así mismo les será abonada una paga extraordinaria de otoño, cuyos criterios de cálculo se determinan en el acta final de acuerdos y que se hará efectiva el 15 de septiembre.

Suplidos

Artículo 20. Plus de distancia y transporte.- Con la consideración de indemnización o suplido, se establece un plus de distancia y transporte de 10.979,-pesetas, que compensará tanto el tiempo invertido en el desplazamiento desde el domicilio del trabajador al centro de trabajo o lugar donde haya de realizar el primer servicio, como el empleado para liquidar las recaudaciones obtenidas durante la jornada de trabajo, dicha cuantía será abonada en doce cantidades iguales, juntamente con la nómina del mes.

Dichas cantidades, por no tener la consideración legal de salario, no serán objeto de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, ni se computarán para el cálculo de ningún complemento salarial.

Tal como se ha iniciado para el año 2001, se acuerda el trasvase hasta su eliminación, de las cantidades de este plus a conceptos cotizables, en los términos y plazos definidos en el acta final de acuerdos. No obstante, las obligaciones inherentes a este concepto, seguirán vigentes una vez concluido el proceso de trasvase.

Retribución de fiestas y descanso semanal no disfrutado

Artículo 23. Trabajo en días de descanso semanal y festivos.-

Cuando el trabajador tenga que prestar servicios en su día de descanso semanal o en día de fiesta abonable, optará por el correspondiente día de descanso compensatorio dentro de los 30 días siguientes o su compensación económica evaluada en un día y medio de salario, con lo que en este supuesto se cobrarán ocho días y medio de la semana que se trate.

En el supuesto de que el trabajador preste servicios en el día de descanso semanal y además coincida con fiesta abonable, le corresponderán tres días de salario o dos de descanso compensatorio.

Incremento del Convenio

Artículo 24. Incremento del Convenio.- Para el año 2001 las tablas salariales experimentan un incremento igual al porcentaje que sobre los mismos conceptos aplicables a este convenio, experimente el convenio provincial de transporte mecánico de viajeros de la provincia de Barcelona, siendo de aplicación el mismo criterio para los años 2002 y 2003, así como sus criterios de aplicación.

En consecuencia, el porcentaje de incremento de los conceptos que figuran en el presente convenio de empresa, será igual al porcentaje de incremento experimentado en el convenio provincial en los siguientes conceptos: salario base, plus convenio, plus conductor-perceptor, plus nocturnidad, quebranto de moneda y bolsa de vacaciones. De estos conceptos se extraerá el porcentaje global a aplicar.

A efectos de revisión salarial, se estará a lo que sobre la materia establezca el convenio provincial de transporte mecánico de viajeros de la provincia de Barcelona.

En el caso que el convenio mencionado no contemple cláusula de revisión salarial, este convenio garantiza, que si el aumento habido durante la vigencia del presente convenio, considerado globalmente, fuera inferior al IPC real, también globalmente considerado durante la vigencia del convenio, se abonará una cantidad a tanto alzado no consolidable, por la diferencia del IPC que se diera, con el fin de garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores durante la vigencia del presente convenio. La mencionada cantidad será calculada una vez conocido el IPC real del año 2003.

Incentivos no consolidables

Artículo 25. Incentivos no consolidables.- En el marco de la concesión administrativa adjudicada a la empresa TUSGSAL se establece en el pliego de cláusulas técnicas y administrativas de la misma un conjunto de incentivos a la calidad en la prestación del servicio adjudicado por parte de la empresa.

Del conjunto de incentivos económicos a la calidad que por la Entidad Metropolitana del transporte sean abonados a la empresa por el cumplimiento de objetivos establecidos en las cláusulas del Pliego se destinará un 30% de los mismos para los trabajadores, y un 40% para mejorar la consecución de los incentivos de referencia.

A. El 30% destinado a los trabajadores será distribuido a través de una paga especial de incentivos de carácter variable y no consolidable.

En la medida que esta cantidad será cotizable a la Seguridad Social, se incluirá el coste que para la empresa supone la cotización de la meritada paga.

Esta paga tendrá carácter variable, en función de los incentivos por la empresa percibidos y no consolidable, la cual será abonada anualmente en caso única y exclusivamente que por parte de la EMT sean abonados a la empresa las cantidades por cumplimiento de los objetivos a la calidad referenciados.

La cuantía del 30 por ciento de los incentivos a la calidad, se distribuirá en una cuantía a tanto alzado igual para todos los trabajadores, a excepción de los mandos directivos de la empresa, y en proporción al tiempo trabajado en el año de referencia.

Esta paga será abonada en el mismo momento en que sean abonados a los socios los dividendos que se acuerden en la Junta General de Accionistas.

La paga especial de incentivos hace referencia única y exclusivamente a los incentivos percibidos por la empresa en virtud de lo establecido en este sentido en el Pliego de Cláusulas, nunca en referencia a los beneficios que la empresa pudiera obtener.

- B. El 40% será destinado para mejorar la capacidad de consecución de los incentivos de referencia, los cuales serán gestionados por una comisión paritaria de la representación de la empresa y de los trabajadores, y cuyas decisiones serán orientativas. Dicha comisión paritaria propondrá las acciones a realizar con dichos recursos, con el objeto de profundizar en los procesos de socialización de la empresa.

CAPITULO V

Jornada laboral, vacaciones

Artículo 26. Jornada de trabajo.- a) La jornada de trabajo efectivo será en cómputo anual de 1.728 horas para los tres años de vigencia. La jornada se computará mensualmente con una proyección diaria de promedio de 6 horas y 21 minutos.

b) Tiempo de presencia.- Para la categoría de conductor-perceptor se distinguirá entre trabajo efectivo y tiempo de presencia. Se considerará tiempo de presencia, los tiempos de espera en terminales. Las horas de presencia no serán computables para el máximo de jornada, ni para las horas extraordinarias, y serán retribuidas al mismo precio que éstas últimas. Aquellos trabajadores que así lo soliciten podrán optar por cambiar las horas de presencia realizadas por periodos de descanso con los mismos criterios que los establecidos para las horas extraordinarias.

c) Prolongación de jornada.- Debido a las especificidades del servicio y a las variaciones de las jornadas de los trabajadores como consecuencia del propio servicio, se establece para todas las categorías un plus prolongación de jornada. Este plus, que será variable, se percibirá por el número de horas realizadas, hasta un máximo de 30 minutos por día efectivamente trabajado y por las horas que excedan de la jornada efectiva establecida en su computo mensual y las horas de presencia y será retribuido en la misma cuantía que las horas extraordinarias. Aquellos trabajadores que así lo soliciten podrán optar por cambiar la retribución del meritado plus por periodos de descanso con los mismos criterios que los establecidos para las horas extraordinarias.

Corresponde a la empresa organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades de los servicios.

Con respecto a los períodos de conducción y descanso, se estará a lo dispuesto en los Reglamentos de la CEE.3.820 de 1985 y 3.821 de 1985.

Artículo 27. Horarios.- Los turnos en que se halla programada la distribución de los servicios en cada área será objeto de negociación con el Comité de Empresa, en el momento de la confección del cuadro horario anual.

Artículo 28. Descanso semanal y fiestas.- El disfrute de descanso semanal o el compensatorio de fiestas no recuperables será fijado, conjuntamente con el Comité de Empresa, mediante un cuadro individualizado.

Artículo 29. Vacaciones.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute anual de 31 días naturales de vacaciones, que se disfrutarán por años naturales, contados a partir del siguiente al día de ingreso.

Entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el cuadro de vacaciones siguiendo criterios de rotatividad.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a una bolsa de vacaciones de carácter extrasalarial, cuyo valor se establece en el Anexo 2, o parte proporcional en función de la antigüedad en la empresa, que se percibirá el mes anterior al que se disfruten las vacaciones de verano.

En el supuesto de coincidencia de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y vacaciones, éstas se entenderán consumidas a todos los efectos. En el supuesto de coincidencia del período vacacional asignado con una incapacidad temporal derivada de accidente laboral, por la cual el trabajador/a tenga que ser intervenido quirúrgicamente, o requiera de prótesis para su recuperación como consecuencia del accidente, y, en todo caso, previo dictamen de los servicios médicos de la empresa, la empresa fijará un nuevo período de vacaciones. Si en este nuevo período vacacional perdura la incapacidad temporal, o coincide con un nuevo proceso de incapacidad, las vacaciones se entenderán consumidas a todos los efectos.

Artículo 30. Licencias.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 17 días naturales en caso de matrimonio.

b) 2 días temporales en los casos de alumbramiento de la esposa o compañera del trabajador, enfermedad grave si así es calificada por el servicio médico que le atiende o en su defecto por el servicio médico de la empresa, salvo prueba en contrario, intervención quirúrgica que requiera hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando el trabajador tenga que desplazarse fuera de Cataluña por tal motivo, el permiso se podrá ampliar a su vez hasta cuatro días temporales más, que harán un total de seis días temporales.

Debe entenderse por día temporal, períodos de 24 horas, de forma que el trabajador dispone de licencia desde el momento que abandona su puesto de trabajo por la causa objeto de la licencia hasta la misma hora del día siguiente, momento en el cual deberá incorporarse a su puesto de trabajo.

Para la categoría de conductor preceptor y en aquellos casos que no tengan asignado turno atendiendo a las normas de organización del servicio, al incorporarse después de los días temporales de licencia se le respetará la consideración del turno que realizó el día que se produjo el hecho de la licencia. En caso que por necesidades del servicio no pueda realizarse el mismo la empresa abonará aquellas horas que en detrimento de la licencia se puedan producir.

c) 1 día temporal en los casos de intervención ambulatoria que no requiera hospitalización para el núcleo familiar, previo informe del servicio médico de la empresa. Se entenderá por núcleo familiar, las parejas de hecho o de derecho, así como los hijos / as, que convivan con el empleado.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

En los casos anteriormente detallados, el trabajador percibirá el Salario Base, Plus de Convenio, Antigüedad, Plus Tusgsal, Plus de Distancia y Transporte, Plus Adquisición y Mantenimiento de Vestuario y Plus Complemento Puesto de Trabajo.

CAPITULO VI

Derechos colectivos de los trabajadores

Artículo 31. Licencias a cargos sindicales.- Con relación al número de horas que determina el artículo 68 del Real Decreto Legislativo 1/1995, en su apartado e), para el ejercicio de las funciones de representación de los miembros del Comité de empresa, se conviene que el cómputo sea de 36 horas sindicales, pudiendo ser acumulables mensualmente en su totalidad cuando lo soliciten por acuerdo todos los miembros del comité pertenecientes a la misma central sindical.

Artículo 32. Secciones sindicales.- Mejorando las condiciones establecidas en Convenio Provincial de Transporte Mecánico de Viajeros, se reconocerán las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que superen el 10 por 100 de afiliados del total de la plantilla, que dará derecho a un Delegado.

Asimismo, e igualmente como mejora de la legislación vigente, por cada cien trabajadores afiliados a un Sindicato se reconocerá un Delegado Sindical, con las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. Cuota Sindical.- La Dirección descontará mensualmente al trabajador que solicite de forma expresa y por escrito, el importe de la cuota sindical que tenga establecida la central sindical a que esté afiliado.

La solicitud deberá autorizar expresamente a la Dirección de la empresa para que pueda proceder a la retención de las cuotas, detallándose el período, cuantía, central sindical y forma de abono.

Artículo 34. Afiliación Sindical.- En los supuestos en que no se haya solicitado el descuento de la cuota prevista en el artículo anterior, y en aras de la debida seguridad jurídica en las relaciones de trabajo, para que se reconozca por la empresa la condición de afiliado a un Sindicato por parte de un trabajador, deberá mediar comunicación fehaciente de éste en tal sentido.

Artículo 35. Uniformes.- Todo el personal de la empresa tiene derecho a uniforme. Se creará una Comisión a tal efecto, que se encargará de promover la composición del mismo de acuerdo con las posibilidades que ofrece la empresa y las necesidades racionales del personal, respetándose siempre el criterio de mantener, cuanto menos el referente actual respecto a modelo y calidad del uniforme.

Se entregará, previa solicitud, a cada conductor una cartera a efectos de facilitar la gestión de la documentación, billetaje, liquidación y aquellas otras que les sean propias.

Dicha cartera será considerada parte integrante del uniforme y, por lo tanto, de uso obligatorio, incurriendo en responsabilidades por su no utilización. La duración de su uso será de cuatro años.

El uso de la totalidad del uniforme será obligatorio por los trabajadores.

CAPITULO VIII

Acción Social

Artículo 38. Renovación del permiso de conducir.- La empresa sufragará los gastos que se deriven de la renovación de los permisos de conducir de los trabajadores, siempre que se cumplan todos y cada uno de los siguientes requisitos:

a) Que el permiso se refiere únicamente al profesional que habilite para la conducción de autobuses.

b) Que tengan dicho permiso de conducir a disposición de la empresa y esté vinculado al proceso de producción.

c) Que la utilidad del citado permiso para la empresa haya sido superior al 50 por 100 de su duración con anterioridad a su caducidad o vencimiento temporal, y que de futuro sea, como mínimo, en igual porcentaje, excepto en los supuestos de invalidez o jubilación.

Si la relación laboral finalizase con anterioridad a haberse consumido el 50 por 100 de utilidad posterior a la renovación, la empresa detraerá la parte proporcional del tiempo que restase hasta su vencimiento.

Igualmente, la empresa sufragará los gastos que se deriven de la renovación del permiso de conducir de la clase D, al personal que ha de disponer del mismo para la realización de sus tareas. En cuanto a los permisos de conducir de la clase B, la empresa sufragará los gastos que se deriven de la renovación, a todos los trabajadores que realizan tareas que comportan la utilización de vehículos de la empresa. Su abono se realizará en función del porcentaje de utilización en el período de validez del permiso de conducir correspondiente. Esta situación comporta la obligación del personal a realizar las tareas que se le encomienden, en el marco de su categoría profesional, y a ponerlos a disposición de la empresa para la realización de dichas tareas

Artículo 39. Servicios jurídicos.- La empresa pondrá a disposición de todo el personal un servicio de defensa jurídica que le asista en los supuestos de agresiones que puedan derivarse, única y exclusivamente, de actos de servicio.

Si el correspondiente juicio resultare indemnización a favor del trabajador, de dicha cantidad se detraerán las costas originadas.

Artículo 40. Mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social en situación de I.T.- En los supuestos de incapacidad temporal, cualquiera que sea la causa de que se derive, que requiera al trabajador ser intervenido quirúrgicamente, y por este motivo ser internado en un centro médico-hospitalario, o que requiera intervención quirúrgica ambulatoria, previo dictamen vinculante de los servicios médicos de la empresa, la empresa abonará un complemento a las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social a que el trabajador tuviere derecho, consistente en la diferencia entre la cuantía de la prestación correspondiente y el cien por cien de la base reguladora de la prestación en cuestión y ello exclusivamente durante todo el período que dure el internamiento en el centro médico-hospitalario y un máximo de quince días una vez abandone el centro, durante la convalecencia.

Para los casos de accidente no laboral, y dentro de los mismos términos del apartado anterior, el período en el que la empresa abonará dicho complemento durante la convalecencia será de treinta días.

La empresa complementará igualmente el cien por cien en los supuestos de accidente de trabajo.

Artículo 41. Premio de Permanencia y Fidelidad.- Se acuerda el establecimiento, a partir de 1 de enero de 2002, de un premio de permanencia en la empresa y fidelidad a la misma de 7200,- euros, para los supuestos de cese voluntario de los trabajadores de más de 55 años y con una permanencia ininterrumpida de más de 15 años en la empresa.

Artículo 42. Viajes de familiares.- Los trabajadores de la empresa tendrán derecho a pases de libre circulación para viajar en los autobuses de la

misma a favor del marido, esposa o pareja de hecho o de derecho e hijos menores de 18 años que convivan con el empleado.

Igualmente los trabajadores de la empresa tendrán derecho a los meritados pases a favor de los hijos mayores de 18 años y menores de 21 años siempre que estando a cargo familiar acrediten, documentalmente, ser desempleado sin derecho a subsidio o ser estudiante y no percibir ningún tipo de retribución.

Para la acreditación de la existencia de pareja de hecho se estará a los procedimientos establecidos en la Ley de Parejas de hecho aprobada por el Parlament de Catalunya.

Así mismo la empresa mantendrá los pases de libre circulación a aquellos trabajadores que accedan a la jubilación directa y a aquellos trabajadores que les sea reconocida una incapacidad permanente en grado de absoluta.

Igualmente la empresa mantendrá los pases de libre circulación a los familiares de los trabajadores fallecidos, siempre que la causa del fallecimiento sea por accidente laboral, y en concreto a los hijos menores de 18 años y a la esposa o esposo, compañera o compañero durante el año posterior a la fecha de fallecimiento. Finalizado el derecho sobre los pases de libre circulación, los beneficiarios de éstos deberán retornarlos a la empresa.

Una vez finalizado el derecho a los pases de libre circulación definidos en el presente artículo será el trabajador quien debe retornar el meritado pase a la empresa. En tanto no se produzca el referenciado retorno no le será librado un o nuevo aun existiendo el derecho.

En el supuesto de que los pases fueran utilizados por personas distintas a su titular, o sean objeto de manipulación, se perderá el derecho a seguir disfrutando de esta concesión, sin perjuicio de las acciones a que diera lugar la utilización fraudulenta del pase.

Artículo 43. Seguro de muerte o invalidez permanente, derivada de accidente laboral. Para el supuesto de muerte o invalidez permanente derivada de accidente de trabajo, la empresa concertará una Póliza con una Compañía aseguradora que abone, en caso de muerte, a los derecho habientes del trabajador fallecido una cantidad indemnizatoria de 5.500.000 de pesetas en caso de invalidez permanente, la indemnización para el declarado inválido serán según el grado, las siguientes:

5.500.000,- pesetas por Gran Invalidez
5.500.000,- pesetas por Invalidez Absoluta
2.000.000,- pesetas por Invalidez Total

Artículo 44. Permiso de asistencia médica.- Todos los trabajadores afectados

Por el presente Convenio, tendrán derecho a disfrutar de un máximo de 12 horas laborales anuales retribuidas para asistir a consulta médica de cabecera, con un máximo de tres horas por visita y previa justificación de la misma.

Consumido dicho crédito horario, los permisos de visita que pudieran concederse no tendrán el carácter de retribuidos.

Artículo 45. Normas internas aprobadas por el Comité de Seguridad e Higiene.- Incluir en el presente Convenio de Empresa, como Anexo 5, las normas internas aprobadas por el Comité de Seguridad e Higiene en la reunión ordinaria celebrada el 22 de Noviembre de 1995.

Artículo 46. Revisión médica.- Atendiendo a la actividad específica de transporte público de viajeros que realiza la empresa, se considera de especial relevancia para la debida seguridad del trabajador, como de otras personas relacionadas con los servicios prestados, el estado de salud de los miembros de la plantilla, a cuyo fin se establece una revisión médica anual de carácter obligatorio para todo el personal afectado por el presente Convenio.

La empresa organizará y asignará los turnos de asistencia a la revisión médica, que podrán o no coincidir con la jornada laboral. No obstante, dado el carácter obligatorio de dicha revisión, si la misma tuviese que realizarse fuera de la jornada laboral, el tiempo invertido será retribuido como jornada ordinaria o compensado con descanso equivalente al mismo tiempo en el siguiente día laborable, a elección de la empresa.

La negativa injustificada y reiterada del trabajador, por un máximo de tres veces en un año natural, de someterse a dicha revisión será considerada falta laboral.

Artículo 47. Absentismo.- Las partes acuerdan que la empresa quedará facultada para efectuar las comprobaciones que considere oportunas en relación con los procesos de incapacidad temporal, ya sea por medio de visitadores, haciéndoles reconocer médicamente, o por cualquier otro medio.

Artículo 48. Fondo Social de Préstamos.- La empresa avalará, a los trabajadores fijos en plantilla, ante aquellas entidades financieras que presten cantidades económicas a los mismos por un valor máximo de 1.000.000 de pesetas, y en un volumen total de hasta veinte trabajadores en el mismo período de tiempo.

Artículo 49. Consejo Socio-Laboral.- Se incluye en el presente Convenio, como Anexo 6, la creación y Normas de funcionamiento del Consejo Socio-laboral.

Artículo 50. Planes de formación.- Las Secciones Sindicales de Sindicatos que tengan un 10 por 100 de afiliación en la empresa y además hayan obtenido como mínimo el 10 por 100 de los votos en las elecciones sindicales, tendrán derecho a participar en los planes de formación que se lleven a cabo en la empresa.

CAPITULO IX

Faltas y sanciones

Artículo 51.- Se considera falta toda acción u omisión que suponga un incumplimiento de las obligaciones de cualquier índole derivadas de la relación de trabajo, según las disposiciones vigentes.

Cada trabajador será responsable del desempeño de su cometido, clasificándose las faltas atendiendo su importancia, trascendencia, intención y reincidencia en tres categorías:

- **Leves**
- **Graves**
- **Muy Graves**

Artículo 52.- Tendrán la consideración de **FALTAS LEVES**, entre otras las siguientes:

1. De dos a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de treinta días.
2. Hasta dos faltas injustificadas al trabajo durante un período de treinta días.
3. La falta de aseo, higiene y corrección en el uso del uniforme o prendas de trabajo reglamentarias dentro de la jornada de trabajo.
4. El descuido o negligencia en la utilización y conservación del material e instrumentos de trabajo de toda índole, siempre que no tenga consecuencias graves.
5. No notificar a sus jefes inmediatos con la debida antelación la ausencia justificada al trabajo salvo casos excepcionales.
6. La negligencia o desidia en el trabajo siempre que no tenga consecuencias graves en el servicio.
7. Conversar entre compañeros de trabajo o con usuarios durante el servicio.
8. Los retrasos, adelantos e incumplimiento injustificado de los horarios y recorridos que suponga alteración en la debida regularidad de la línea.
9. El uso indebido de prendas distintas a las que reglamentariamente componen el uniforme de trabajo, salvo casos justificados.

10. No dar cuenta puntualmente de accidente o incidente que implique interrupción o anomalía en el servicio.

11. La utilización del uniforme de trabajo fuera de la jornada laboral, siempre que se produzcan comportamientos que lesionen la imagen de la Empresa.

12. Rebasar el plazo establecido de 24 horas para facilitar las declaraciones de accidentes.

Artículo 53.- Tendrán la consideración del **FALTAS GRAVES**, entre otras las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad cometidas en un período de treinta días.

2. Tres faltas de asistencia injustificadas al trabajo durante un período de treinta días.

3. La no presentación al trabajo, durante el plazo de cuarenta y ocho horas, siempre que no exista justificación razonada por parte del trabajador

4. Causar desperfectos en el material por negligencia inexcusable o notoria.

5. La imprudencia manifiesta en el trabajo que implique riesgo de accidente para su autor, compañeros o terceros.

6. La inobservancia repetida de las normas de prevención de riesgos profesionales, seguridad y salud en el trabajo

7. Los retrasos, adelantos e incumplimiento de los horarios y recorridos que supongan una notoria perturbación en la regularidad de las líneas, siempre que no estén justificados.

8. El simular averías o defectos en los vehículos que den lugar a la retirada del servicio de los mismos.

9. La reiteración durante el desempeño de sus funciones laborales de la falta de uniformidad y uso de las prendas de trabajo reglamentarias injustificadamente.

10. La no devolución de los pases de libre circulación a los familiares del trabajador, cuando no se cumplen los requisitos establecidos en el Artículo 42 del presente Convenio en el plazo de 15 días desde que sea requerido por la Empresa, salvo que exprese el trabajador fehacientemente que éste ha sido extraviado.

11. No facilitar las declaraciones de accidentes con anterioridad a las 48 horas de producirse el incidente.

12. La no entrega por el trabajador en el servicio correspondiente, de objetos extraviados en el interior de los autobuses, si los encontrare o le fueran entregados.

13. Abandono del Servicio sin causa justificada

14. No dar cuenta puntualmente de accidente o incidente que implique interrupción o anomalía en el servicio cuando suponga un perjuicio para la Empresa o para la imagen de la misma.

15. La manipulación y/o comisión voluntaria de irregularidades en documentación de Empresa, siempre que no suponga perjuicio para la misma, en cuyo caso revestirá el carácter de muy grave.

16. Ocultar y/o dar conocimiento puntual a sus superiores de las faltas del personal, a sus órdenes, de las que tengan conocimiento, siempre que no suponga falta de mayor categoría.

17. Dejar el servicio al terminar su jornada o turno, sin aguardar el relevo, siempre que por las circunstancias o consecuencias no deba calificarse como falta de superior categoría.

18. La comisión de tres faltas leves en un periodo de 12 meses.

Artículo 54.- Tendrán la consideración de **FALTAS MUY GRAVES**, entre otras las siguientes:

1. El fraude del billeteaje u otros títulos de transporte en cualquiera de sus formas

2. La retención injustificada del importe total o parcial de la recaudación, habiéndose superado el tiempo establecido para la entrega de la misma

3. Los robos, hurtos, apropiaciones indebidas, producidos contra la Empresa.

4. El estado de embriaguez o intoxicación por consumo de estupefacientes en el puesto de trabajo.

5. El abuso de autoridad por parte de los jefes, en el ejercicio de las funciones de mando.

6. Las ofensas físicas o verbales a usuarios o cualquier otra persona cuando concurra dentro de la jornada laboral.

7. Las ofensas físicas o verbales entre empleados en los coches o lugares de trabajo.

8. Propalar información que redunde en perjuicio de la buena imagen de la Empresa.

9. Las conductas negligentes o de notoria imprudencia que ocasionen accidentes o desperfectos en el material, o la conducción temeraria con riesgo para la seguridad de los viajeros, peatones y demás vehículos.

10. La falta injustificada al trabajo durante el plazo de setenta y dos horas o la falta injustificada de asistencia al trabajo si se produjera cuatro veces en un periodo de treinta días.

11. La reiteración en el abandono injustificado del servicio.

12. Trabajar por cuenta propia o ajena estando en situación de baja por enfermedad o accidente.

13. La desobediencia a un Superior en el uso de sus atribuciones que implique manifiesta y grave indisciplina o insubordinación, notorio perjuicio para el servicio o lesión grave de la imagen de la Empresa.

14. Todas aquellas que se prevén en el Estatuto de los Trabajadores y Legislación Laboral vigente.

15. La utilización de los pases de libre circulación a los familiares cuando no se reúnan los requisitos establecidos en el Artículo 42 del presente Convenio.

16. La comisión de tres faltas graves en un periodo de 12 meses.

Artículo 55.- La enumeración de faltas que se articulan en cada una de las categorías, es meramente enunciativa y no exhaustiva, dada la complejidad del servicio que presta la Empresa. Para la sanción de las conductas anteriores, así como de las no expresamente contempladas, se estará en todo caso a la aplicación de la Legislación Laboral vigente.

Artículo 56.- Prescripción.

Las FALTAS LEVES prescribirán a los **DIEZ DIAS**.

Las FALTAS GRAVES prescribirán a los **VEINTE DIAS**.

Las FALTAS MUY GRAVES prescribirán a los **SESENTA DIAS**.

Estos plazos comenzarán a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, entendiéndose como tal la fecha en que la Dirección de la Empresa tuvo conocimiento de la misma, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 57.- Sanciones.-

Las sanciones aplicables serán las siguientes:

- Para las **FALTAS LEVES**

Amonestación escrita.
Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

- Para las **FALTAS GRAVES.**

Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

- Para las **FALTAS MUY GRAVES**

Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
Despido.

La imposición de sanciones, conforme a lo dispuesto en estas normas, es independiente y compatible con las que por los mismos hechos correspondan aplicar a los Tribunales o autoridades distintas a la Jurisdicción Social.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Las vacaciones de primavera e invierno coincidirán cronológicamente con las comúnmente denominadas de Semana Santa y Navidad.

Segunda.- Las partes establecen como referencia para la interpretación del presente Convenio, los precedentes Pactos y Convenios de empresa que han regulado la relación laboral hasta la fecha.

Tercera.- En relación con el contrato de formación, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 11, modificado por RDL 5/2001 y RD 488/1998.

No obstante se establece que el tiempo dedicado a la formación teórica será del 15 por 100 de la jornada prevista en Convenio, percibiendo el trabajador la retribución proporcionalmente al tiempo en el que se realiza la prestación de servicios de forma efectiva.

Cuarta.- A todos los trabajadores afectados por este convenio, les serán garantizadas las condiciones económicas que vinieran percibiendo a 31 de diciembre de cada año, en sus mismos conceptos o en aquellos que por negociación colectiva pudieran crearse durante la vigencia del mismo, a excepción de aquellos que específicamente se determinen como no consolidables.

En lo referente al aumento económico del siguiente año, se procederá a un aumento igual al IPC previsto por el gobierno. Este aumento será de aplicación en tanto no se determine el aumento porcentual que experimente el convenio provincial del sector.

Una vez acordado el porcentaje de aumento del convenio provincial del sector, serán revisables por exceso o por defecto las condiciones establecidas el 1 de enero de cada año.

Asimismo, a todos los trabajadores afectados por este convenio, les será de aplicación en su literalidad lo establecido en el artículo 44, punto 1 del estatuto de los trabajadores.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Se constituye una comisión que no tendrá carácter vinculante en las decisiones finales que hayan de adoptarse, teniendo únicamente fines orientativos y consultivos. Se compondrá de seis miembros, elegidos tres de ellos por el Comité de Empresa y los tres restantes por la Dirección de la Empresa, siendo sus funciones las siguientes:

1. Revisar las normas de organización y distribución de servicios, así como de la adecuación de los suplentes a los mismos.
2. Jornada aplicada a la organización del trabajo y todos sus derivados.

Segunda.- Los nuevos contratos eventuales por circunstancias de la producción podrán extenderse hasta los nueve meses en un período de doce, o hasta doce en un período de dieciocho.

Los trabajadores que no pasen a ser fijos de plantilla se establecerá una indemnización equivalente a ocho días de salario por año trabajado o parte proporcional.

TABLAS APLICABLES DESDE 1 DE ENERO DE 2003 A 1 DE DICIEMBRE DE 2003

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS DIST. Y TRANSPORTE	PLUS VESTIARIO
CONDUCTOR-PERCEPTOR	660' 37.-	394' 56.-	25' 35.-	90' 24.-
CONDUCTOR -MANIOBRAS	660' 37.-	394' 56.-	25' 35.-	90' 24.-
OFICIAL 1ª MECÁNICO	660' 37.-	394' 56.-	25' 35.-	90' 24.-
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	660' 37.-	394' 56.-	25' 35.-	90' 24.-
LIQUIDADORES	660' 37.-	394' 56.-	25' 35.-	90' 24.-
OFICIAL 2ª MECÁNICO	638' 22.-	357' 30.-	25' 35.-	90' 24.-
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	638' 22.-	357' 86.-	25' 35.-	90' 24.-
OFICIAL 3ª MECÁNICO	615' 83.-	348' 25.-	25' 35.-	90' 24.-
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	615' 83.-	320' 60.-	25' 35.-	90' 24.-
MOZO TALLER	593' 66.-	339' 58.-	25' 35.-	90' 24.-
VIGILANTE	593' 66.-	339' 58.-	25' 35.-	90' 24.-
TÉCNICO	707' 70.-	394' 56.-	25' 35.-	90' 24.-
JEFE NEGOCIADO	707' 70.-	394' 56.-	25' 35.-	90' 24.-
COORDINADOR	707' 70.-	394' 56.-	25' 35.-	90' 24.-
VERIFICADOR	707' 70.-	394' 56.-	25' 35.-	90' 24.-
JEFE EQUIPO	707' 70.-	394' 56.-	25' 35.-	90' 24.-
ENCARGADO ALMACÉN	707' 70.-	394' 56.-	25' 35.-	90' 24.-
ENCARGADO TALLER	771' 41.-	394' 56.-	25' 35.-	90' 24.-
JEFE DE TRAFICO 1ª	771' 41.-	394' 56.-	25' 35.-	90' 24.-
JEFE DE TRAFICO 2ª	744' 80.-	394' 56.-	25' 35.-	90' 24.-
JEFE DE TRAFICO 3ª	726' 26.-	394' 56.-	25' 35.-	90' 24.-
ENCARGADO GENERAL	771' 41.-	394' 56.-	25' 35.-	90' 24.-
JEFE DE SERVICIO	934' 04.-	394' 56.-	25' 35.-	90' 24.-
APRENDIZ	451' 20.-			

CATEGORÍA PROFESIONAL	BOLSA VACACIONES
CONDUCTOR-PERCEPTOR	261' 65.-
CONDUCTOR -MANIOBRAS	261' 65.-
OFICIAL 1ª MECÁNICO	261' 68.-
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	258' 79.-
LIQUIDADORES	258' 79.-
OFICIAL 2ª MECÁNICO	251' 84.-
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	251' 96.-
OFICIAL 3ª MECÁNICO	247' 37.-
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	243' 48.-
MOZO TALLER	242' 93.-
VIGILANTE	242' 93.-
TÉCNICO	258' 79.-
JEFE NEGOCIADO	263' 48.-
COORDINADOR	264' 06.-
VERIFICADOR	264' 06.-
JEFE EQUIPO	264' 06.-
ENCARGADO ALMACÉN	255' 36.-
ENCARGADO TALLER	255' 36.-
JEFE DE TRAFICO 1ª	255' 36.-
JEFE DE TRAFICO 2ª	255' 36.-
JEFE DE TRAFICO 3ª	255' 36.-
ENCARGADO GENERAL	258' 53.-
JEFE DE SERVICIO	288' 50.-

CATEGORÍA PROFESIONAL	HORA EXTRA
CONDUCTOR-PERCEPTOR	9' 83.-
CONDUCTOR -MANIOBRAS	9' 83.-
OFICIAL 1ª MECÁNICO	9' 83.-
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	9' 83.-
LIQUIDADORES	9' 83.-
OFICIAL 2ª MECÁNICO	9' 35.-
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	9' 35.-
OFICIAL3ª MECÁNICO	8' 99.-
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	8' 99.-
MOZO TALLER	8' 99.-
VIGILANTE	8' 99.-
TÉCNICO	9' 83.-
JEFE NEGOCIADO	9' 83.-
COORDINADOR	9' 83.-
VERIFICADOR	9' 83.-
JEFE EQUIPO	9' 83.-
ENCARGADO ALMACÉN	9' 83.-
ENCARGADO TALLER	9' 83.-
JEFE DE TRAFICO 1ª	9' 83.-
JEFE DE TRAFICO 2ª	9' 83.-
JEFE DE TRAFICO 3ª	9' 83.-
ENCARGADO GENERAL	9' 83.-

CATEGORÍA PROFESIONAL	COMPLEMENTO PUESTO TRABAJO	PLUS TUSGSAL
CONDUCTOR-PERCEPTOR	6' 41.-	2' 18.-
CONDUCTOR -MANIOBRAS	6' 11.-	2' 18.-
OFICIAL 1ª MECÁNICO	6' 11.-	2' 18.-
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	7' 36.-	2' 18.-
LIQUIDADORES	6' 09.-	2' 18.-
OFICIAL 2ª MECÁNICO	5' 62.-	2' 31.-
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	7' 89.-	2' 31.-
OFICIAL3ª MECÁNICO	5' 63.-	2' 39.-
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	7' 90.-	2' 45.-
MOZO TALLER	5' 58.-	2' 46.-
VIGILANTE	5' 58.-	2' 46.-
TÉCNICO	25' 81.-	2' 08.-
JEFE NEGOCIADO	6' 70.-	2' 07.-
COORDINADOR	13' 75.-	2' 07.-
VERIFICADOR	13' 75.-	2' 07.-
JEFE EQUIPO	13' 75.-	2' 07.-
ENCARGADO ALMACÉN	11' 64.-	2' 09.-
ENCARGADO TALLER	20' 59.-	1' 97.-
JEFE DE TRAFICO 1ª	20' 59.-	1' 97.-
JEFE DE TRAFICO 2ª	18' 26.-	2' 02.-
JEFE DE TRAFICO 3ª	16' 02.-	2' 05.-
ENCARGADO GENERAL	20' 59.-	1' 96.-
JEFE DE SERVICIO	25' 80.-	1' 56.-

NORMAS INTERNAS APLICABLES AL AREA DE TALLER

APROBADAS POR EL COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LA REUNION ORDINARIA CELEBRADA EL DÍA 22 DE NOVIEMBRE DE 1995.

AMBITO DE APLICACIÓN

La presente norma interna será de obligado cumplimiento para todos los trabajadores de TUSG,S.A.L. adscritos al área de taller, así como para otros trabajadores de la empresa y personas ajenas a la misma que transiten o efectúen trabajos de cualquier tipo en el área antes mencionada.

1. Normas de carácter general.

1.1 Todos los trabajadores emplearán los medios de protección indicados en los tipos de operación que se relacionan en esta normativa interna. Si en alguna ocasión se realizara alguna actividad, que entrañe riesgo y no está contemplada en esta normativa, se consultará con el encargado de taller quien determinará las medidas a adoptar.

1.2 Todos los equipos de protección personal serán suministrados por la empresa.

1.3 Los trabajadores que empleen dichos equipos serán responsables de su cuidado y mantenimiento. Cuando se hallen deteriorados deberán entregarlos al encargado de taller para su sustitución.

1.4 Todas las herramientas y utillajes de que dispongan se emplearán en las operaciones y trabajos para los que han sido diseñados. SE PROHIBE DARLES OTROS USOS DISTINTOS AL PROPIO DE LA HERRAMIENTA.

1.5 Queda totalmente prohibido fumar en las dependencias que se citan a continuación- cabina de pintura, zona de soldadura, almacén de recambios, vestuario y duchas.

1.6 Cualquier incidente que tenga lugar en el taller deberá comunicarse al encargado de la sección.

1.7 Cuando tenga lugar un accidente durante la jornada laboral, el encargado deberá cumplimentar correctamente y en su totalidad, el parte de asistencia.

1.8 Queda prohibido el manejo de vehículos a toda persona que no disponga del Permiso de Conducir de la categoría "C".

1.9 La alteración o modificación puntual de las normas de actuación que se señalan para cada una de las operaciones de trabajo deberá ser autorizada por el encargado de taller.

2 Orden y limpieza.

2.1 El puesto de trabajo se mantendrá en todo momento limpio y ordenado.

2.2 Las herramientas se guardarán en los lugares designados para ello, es decir, carros de herramientas, cajones de los bancos de trabajo y paneles.

2.3 Todas las piezas y recambios de desecho, empleados en las operaciones de reparación de un vehículo, se retirarán de la zona de trabajo y se depositarán en contenedores.

2.4 Una vez acabadas las operaciones de reparación de un vehículo, queda totalmente prohibido dejar las herramientas, piezas y recambios empleados fuera de los lugares asignados en los puntos anteriores.

2.5 Todas las manchas de aceite, grasas u otros líquidos que queden depositados en el suelo del taller serán limpiados inmediatamente, para lo cual se verterá serrín con el fin de facilitar su recogida.

2.6 Siempre que se realicen pruebas de motores en el interior del taller, será obligatorio conectar las mangueras de extracción de humos a los tubos de escape de los vehículos. Será obligatorio desconectar dicha manguera antes de maniobrar o desplazar los vehículos.

2.7 Con el fin de mantener limpio el asiento del conductor, se cubrirán con fundas de plástico o papel.

3. Operaciones con esmeriladoras y muelas

3.1 Antes de iniciar el trabajo se hará rodar la muela "sin carga", al menos durante un minuto.

3.2 Al iniciar el trabajo y especialmente en locales fríos y en muelas nuevas que hayan estado almacenadas en sitios fríos, no debe forzarse la

pieza contra la muela, sino aplicarse gradualmente para disminuir el riesgo de rotura.

3.3 Deberán eliminarse todas las muelas que hayan sufrido algún golpe u ofrezcan dudas respecto a su buen funcionamiento.

3.4 Todas las muelas nuevas, antes de aplicarlas al trabajo, deberán girar durante cinco minutos, “sin carga”, a la velocidad de trabajo y con la carcasa protectora colocada. Durante ese tiempo no debe haber nadie en línea con la abertura de la carcasa protectora.

3.5 Se prohíbe trabajar con aquellas máquinas cuyas carcasas protectoras estén deterioradas o no ofrezcan seguridad en su funcionamiento.

3.6 Durante el uso de la esmeriladora/muela será obligatorio el empleo de las siguientes prendas de protección personal:

- Gafas de protección contra impactos o en su defecto, protectores faciales de plástico transparente.
- Guantes de seguridad de cuero curtido al cromo en el mecanizado de objetos cortantes.
- Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos.
- Adaptadores faciales provistos de filtros mecánicos.

3.7 Con carácter general, es obligatorio el empleo de guantes de protección al corte en todas aquellas operaciones que impliquen transporte, manejo o manipulación de planchas, cristales u otros objetos o piezas constituidos por bordes cortantes.

4 Operaciones de soldadura eléctrica.

4.1 Durante las operaciones de soldadura eléctrica al colocar el electrodo en la pinza, y cuando ésta se encuentre bajo tensión, se deberán emplear guantes protectores.

4.2 Durante las pausas en la soldadura, se depositará la pinza sobre la horquilla aislada dispuesta para tal uso.

4.3 Cuando se prevea una interrupción larga en el proceso de soldadura se desconectará el primario.

4.4 Durante las operaciones de soldadura eléctrica el operario soldador deberá trabajar provisto de:

- Pantalla de protección de cara y ojos con cristales actínicos.

- Guantes de cuero de manga larga.

- Calzado de seguridad.

- Peto.

- Polainas.

4.5 El ayudante del soldador deberá trabajar provisto de protector facial y cristales actínicos.

5. Operaciones de soldadura y corte oxiacetilénico.

5.1 Antes de iniciar el trabajo se comprobará que no existen pérdidas en las conexiones de las mangueras.

5.2 Antes de colocar el manorreductor se purgará el grifo de la botella de oxígeno, abriéndolo un cuarto de vuelta y cerrándolo con la mayor brevedad.

5.3 Después de colocar el manorreductor se comprobará que no existen fugas mediante el empleo de agua jabonosa o detectores. **NUNCA CON UNA LLAMA.**

5.4 Al acabar la jornada de trabajo se descargará el manorreductor, las mangueras y el soplete.

5.5 Si debe interrumpir la operación de soldadura o corte durante unos minutos puede cerrar, solamente, las válvulas del soplete. Si la operación va a detenerse un tiempo mayor se procederá como sigue:

- a) Cerrar todas las válvulas de las botellas de oxígeno y acetileno.
- b) Abrir las válvulas del soplete para liberar toda la presión de gas de la manguera y regulador.
- c) Cerrar las válvulas del soplete y aflojar los tornillos de ajuste de presión del regulador.

5.6 Se prohíbe que las mangueras crucen zonas de tránsito de vehículos.

5.7 Los medios de protección personal que deben emplear soldador y ayudante son los mismos que se especifican en los apartados 4.4 y 4.5.

Sobre el uso y almacenamiento de las botellas de oxígeno y acetileno.

5.8 Las botellas en servicio se mantendrán siempre montadas sobre su carro.

5.9 Todas las botellas se almacenarán en posición vertical, separando las de oxígeno de las de acetileno. Esta norma es válida tanto para botellas llenas como vacías.

5.10 No cebar el arco ni poner en contacto el portaelectrodos o la pinza de masa de un equipo de soldadura eléctrica con la pared de la botella.

5.11 Se prohíbe el empleo de aceites y grasas como lubricantes de las válvulas o accesorios de las botellas de oxígeno. PUEDE GENERAR UN INCENDIO.

5.12 Se prohíbe emplear oxígeno en aplicaciones como:

- Arranque de motores de combustión interna.
- Operaciones con herramientas neumáticas.
- Presurización de depósitos de aceite.
- Inflado de neumáticos.
- Purga de depósitos y tuberías en reparación.

5.13 Si se declara una fuga en una botella de oxígeno actúe de la siguiente forma:

- Cierre la válvula si es posible.
- Asegúrese que la indumentaria no está impregnada con oxígeno.
- Lleve la botella con fuga a un espacio ABIERTO, fuera del alcance de PERSONAS, y materiales COMBUSTIBLES.
- Controle El vaciado de la botella y señalice la zona con PROHIBICIÓN DE FUMAR.

- Comuníquelo a su encargado.

5.14 Si se declara una fuga en una botella de acetileno actúe de la siguiente forma:

- Aproxímese de espaldas al viento y verifique si la fuga se ha encendido.
- Cierre la válvula si es posible.
- Traslade la botella con fuga a un espacio ABIERTO, fuera del alcance de PERSONAS y materiales COMBUSTIBLES en posición vertical.
- Controle el vaciado de la botella y señalice la zona con PROHIBICIÓN DE FUMAR.
- Comuníquelo a su encargado.

5.15 Si se declara un incendio en una botella de oxígeno o acetileno actúe de la siguiente forma:

- Cierre las válvulas.
- Si ello no es posible refrigere las botellas con abundante AGUA.
- Comuníquelo a su encargado quien deberá evacuar el recinto de incendio y zonas anexas (especialmente si la botella es de oxígeno).
- Refrigere la botella hasta la extinción del incendio o vaciado de la misma. Una vez extinguido siga refrigerando hasta que las botellas estén totalmente vacías.

6. Operaciones con los puentes elevadores

6.1 Si se observa algún defecto en el funcionamiento del puente elevador se pondrá fuera de servicio, comunicándolo inmediatamente al encargado de taller.

6.2 El operador debe asegurarse que ninguna parte del puente elevador o del vehículo puede encontrar un obstáculo en su recorrido.

6.3 Antes de iniciar toda operación debajo del puente elevador comprobará que los dispositivos de bloqueo están ajustados a la altura de la operación.

6.4 Se prohíbe elevar personal sobre la plataforma.

6.5 Antes de elevar el vehículo se comprobará que el freno de mano está echado y que las puertas están abiertas.

6.6 El motor del vehículo no debe ser puesto en marcha o seguir en funcionamiento una vez que la plataforma ha dejado el suelo.

6.7 Si en alguna ocasión debe elevarse el vehículo con el motor en marcha se notificará al encargado, el cual verificará y ejecutará la operación.

6.8 Una vez finalizado el trabajo con los puentes elevadores, se desconectarán de la red principal y se recogerá el cable de conexión en los arrollamientos de que dispone cada elevador.

7. Operaciones de pintura.

7.1 Durante los trabajos de pulido de superficies, previo al pintado, será obligatorio el empleo de las siguientes prendas de protección personal:

- Gafas de protección contra impactos o protectores faciales.
- Mascarillas autofiltrantes.

7.2 Las operaciones de pulido se realizarán en el recinto destinado a tal uso.

7.3 Las operaciones de pintura se realizarán solamente en el interior de la cabina de pintura.

7.4 Se comprobará el correcto funcionamiento de los sistemas de impulsión de aire y circulación del agua de la cabina de pintura. En caso contrario se suspenderán las operaciones de pintura hasta solucionar la avería.

7.5 Durante las operaciones de pintura el operario estará provisto de los siguientes elementos de protección personal:

- Mascarilla buco-nasal provista de filtro para vapores orgánicos.
- Capucha de protección que cubra cabeza y cuello del operario.

8. Actuaciones en caso de incendio.

- 8.1 Acudir al foco de incendio con todos los medios de extinción existentes.
- 8.2 Si el incendio se declara en una botella de oxígeno o acetileno actuar según las indicaciones del punto 5.15.
- 8.3 Informar inmediatamente al encargado.

NORMAS INTERNAS APLICABLES

A TODO EL PERSONAL DE LA EMPRESA

APROBADAS POR EL COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LA REUNIO ORDINARIA CELEBRADA EL DIA 22 DE NOVIEMBRE DE 1.995.

- 1. **Ámbito de aplicación.**- Las normas señaladas en este anexo son de obligado cumplimiento para todos los trabajadores de TUSG, S.A.L., en todos y cada uno de sus puestos de trabajo.
- 2. **Queda prohibido introducir bebidas alcohólicas y sustancias estupeficientes** en cualquiera de las dependencias o puestos de trabajo de la empresa.
- 3. **Durante la jornada de trabajo queda prohibido el consumo de bebidas alcohólicas y sustancias estupeficientes.** Asimismo, se prohíbe la conducción o desarrollo de cualquier actividad laboral bajo efectos del alcohol o de sustancias estupeficientes. El incumplimiento de esta norma será considerado falta laboral muy grave.
- 4. **Con el fin de comprobar el cumplimiento del punto 3, el servicio médico de la empresa puede citar sin previo aviso a cualquier trabajador, antes,**

durante o después de la jornada laboral con objeto de realizar las pruebas pertinentes, existiendo por parte del trabajador un consentimiento implícito para la práctica de las mismas, al aceptar la presente normativa. Dada la importancia de la actividad de servicio público que prestamos, que incide directamente en la seguridad de terceros, es de obligado cumplimiento la asistencia por parte del trabajador a todos los controles antes mencionados. Si así no fuere y, sin mediar por parte de éste ninguna justificación de fuerza mayor, la empresa podrá considerarlo como falta laboral muy grave. Si las mismas hubieren de realizarse fuera de la jornada laboral, el tiempo invertido será retribuido como jornada ordinaria o compensado con descanso equivalente al mismo tiempo en el siguiente día laboral, a elección de la empresa.

5. En el caso de la no presencia física del servicio médico en la empresa y, en particular, para efectuar controles de alcoholemia (aunque sin excluir las sustancias estupefacientes), se otorgara la potestad representada en el punto 4, a una representación del Comité de Seguridad y Salud, Comité de Empresa y Dirección de Empresa y/o facultativo o centro médico concertado.

ANEXO 6

CONSEJO SOCIO-LABORAL

PREÁMBULO

La necesidad de avanzar en la participación activa en la empresa requiere, en sí mismo, avanzar en la participación de sus componentes, en los órganos que sustentan la estructura de dirección, coordinación, organización y seguimiento, siendo ello de imprescindible necesidad, toda vez que la democracia en su desarrollo natural, incita a la libertad de expresión general y crítica, obligando, por la conciencia, a generar actitudes de participación constructiva.

Desde hace algún tiempo, se viene observando que el asentamiento costumbrista y rutinario de la realidad objetiva nos está introduciendo en una

imprudente forma de comportamiento colectivo, desde la perspectiva de un proyecto social como el nuestro, que propugna el desarrollo evolutivo progresista en el campo de unas relaciones laborales de signo paritario.

Por todo ello y entendiendo, de forma clara, que la empresa es un centro de energía común del que se nutren todos sus componentes y concibiendo nuestro rol en ella, en el plano participativo como la necesidad de un todo, decidimos:

- a) Promover y en su caso, si procede, constituir el Consejo socio laboral.
- b) Facilitar los cauces de creación y funcionamiento del mismo, de acuerdo con el objeto de su existencia.
- c) Darle carta de naturalidad oficial ante la empresa, tanto al órgano colectivo como a la comisión permanente.

OBJETO

El Consejo socio laboral nace desde la profunda vocación democrática que emana de la voluntad de actos de todos los componentes de la empresa TUBSAL que, libre y expresamente, han posibilitado el desarrollo de este proyecto social, hoy una realidad objetiva.

Concibiendo e intuyendo las nuevas formas de producir y de relación futura con la producción y consecuentes de su decisiva importancia en las relaciones industriales, mantenemos la voluntad de autorrealizarnos en aquellos conceptos que, por su propia naturaleza, posibiliten la participación interesada de todos los componentes de la empresa, teniendo como instrumento el Consejo socio laboral, que se crea a tal efecto.

OBJETIVOS

a) DEFINICIÓN Y FUNCIONES

El Consejo socio laboral se define como un órgano consultivo, orientativo y no vinculante, buscando en sus decisiones la ecuanimidad colectiva que por sí mismo debe representar.

El Consejo socio laboral examinará y debatirá, en su seno, todos y cada uno de los expedientes de faltas graves ó muy graves que la dirección de la empresa deba incoar, emitiendo informe orientativo respecto de la falta cometida, así como su grado.

b) PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

El Consejo socio laboral establecerá los debates desde un ángulo estrictamente profesional y humano , aplicando la legislación de referencia, valorando la situación desde un punto de vista social y profesional.

Los informes y debates del Consejo socio laboral, se mantendrán en riguroso secreto, observando sus miembros un principio de confidencialidad y sigilo profesional en sus actuaciones. La vulneración del secreto de los debates de la Comisión, será considerada como una falta grave.

Los componentes de las comisiones de deliberación se reunirán, de forma oficial, hasta dos sesiones en horas de trabajo y las veces que se precisen fuera de la jornada efectiva.

Los componentes de las comisiones de deliberación se reunirán de forma oficial, hasta dos sesiones en horas de trabajo y cuantas veces lo deseen fuera de la jornada efectiva.

Las conclusiones de los debates y reflexiones del Consejo laboral serán conocidas por la Dirección de Recursos Humanos, como máximo diez días

naturales en caso de falta grave y quince días naturales en caso de falta muy grave después de la entrega del expediente en cuestión, pudiendo en este último caso solicitar, si el mismo es muy complejo, una prórroga de tiempo que no deberá superar cinco días más.

c) COMPOSICIÓN Y COMPETENCIAS

El Consejo socio laboral estará compuesto por una Comisión Permanente, encargada de coordinar la acción del propio Consejo y una Comisión Deliberadora.

La Comisión Permanente estará compuesta por un miembro de la Comisión Social, dos miembros de Área de Recursos Humanos y de cinco miembros en representación del resto de colaboradores de la Empresa.

Su actividad será única y exclusivamente la de **recibir y distribuir todos los casos que se susciten a las distintas comisiones que se creen, pudiendo adoptar medidas conducentes al esclarecimiento de los hechos, declaración de los testigos, citación de los implicados u obtención de pruebas; y con respecto a los casos propiamente dichos, orientar sobre las normas jurídicas que sustenten la acción cometida por el expedientado.**

Los miembros de la Comisión a que nos referimos serán designados de la siguiente forma:

- Los dos miembros del Área de Recursos Humanos, así como el miembro de la Comisión Social, serán nominados por sus propios órganos de referencia.

- Los cinco miembros representantes del resto de colaboradores, serán elegidos mediante votación, de una lista de candidatos que se hayan presentado libre y voluntariamente.

Los miembros de la Comisión Permanente serán elegidos, para el desempeño del cargo, por un plazo máximo de dos años, cabiendo la sustitución de los mismos en función de las circunstancias que pudieran darse.

La Comisión Deliberadora tendrá carácter rotatorio y estará compuesta por **tres miembros** de entre todos aquellos colaboradores que se presenten voluntariamente y de forma totalmente libre, realizándose un listado riguroso a fin de poder ajustar la rotatividad de forma objetiva.

Quienes guarden relación de parentesco con el expedientado, no podrán formar parte de la Comisión Deliberadora que deba ocuparse del caso, quedando su participación reservada para otro caso posterior.

d) REUNIONES

El consejo socio laboral, en su máxima composición, es decir la **Comisión Permanente** más un representante de cada **Comisión Deliberadora** que se cree en el transcurso del año, se reunirá una vez al año en los locales sociales de la empresa y en horas fuera de la jornada laboral.

La Comisión Permanente podrá celebrar la reunión primera y la final dentro de la jornada laboral; todas aquellas reuniones que medien entre ambas, se realizarán fuera de la jornada laboral.

Los componentes de cada Comisión Deliberadora se reunirán, de forma oficial, hasta dos sesiones en horas de jornada laboral y cuantas veces consideren necesario fuera de la jornada laboral.

e) PROCEDIMIENTO

Recibido el expediente por la Comisión Permanente, ésta adoptará las medidas anteriormente referenciadas, y lo remitirá a la Comisión Deliberadora, a través de uno de los cinco miembros elegidos en representación de los colaboradores, que orientará acerca de las normas aplicables a la acción.

Los miembros de la Comisión Deliberadora analizarán, rigurosa y personalmente cada caso, aplicando la legislación de referencia, valorando la situación desde un punto de vista social y profesional. Se cumplirán los requisitos formales exigidos para las faltas graves y muy graves del artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, así como para los representantes de los trabajadores definidos en la legislación vigente y especialmente en el artículo 68.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Las conclusiones de los debates y las reflexiones del Consejo socio laboral serán conocidas por la Dirección de Recursos Humanos, en un plazo de diez días en caso de faltas graves y de quince días en caso de faltas muy graves, a contar desde el día siguiente a la entrega del expediente en cuestión, pudiendo solicitarse en caso de faltas muy graves y si el expediente es muy complejo, una prórroga no superior a cinco días. Para que tal conocimiento tenga lugar, el Consejo socio laboral elaborará un dictamen orientativo y motivado de la acción a seguir, sin tener carácter vinculante respecto a la decisión final, que siempre será responsabilidad de origen terminal de la Dirección. Las reflexiones y debates figurarán en un acta de reuniones de la Comisión que serán custodiadas, a fin de garantizar la confidencialidad.

Las decisiones de las distintas comisiones se adoptarán por mayoría, es decir, por la mitad más uno de los miembros que compongan dichas comisiones.

En caso de que el Consejo Socio Laboral no emita informe en el plazo establecido, la empresa impondrá la sanción que considere sin esperar la emisión del informe. Esta sanción podrá ser reconsiderada por la empresa a la vista de lo formulado con posterioridad por la Comisión.

La responsabilidad de comunicar la infracción y la sanción al trabajador, corresponde a la empresa.