



CONVENIO COLECTIVO DE AULISA. AÑOS 2003 Y 2004

«Visto el texto de la Revisión Salarial 2003 y el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito empresarial, para Autobuses Urbanos de Linares, S. A. (Aulisa), recibido en esta Delegación Provincial en fecha 5 de marzo de 2004, suscrito por la representación empresarial y de los trabajadores el día 17 de febrero de 2004, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en su artículo 2.º; Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias, y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 130/2000, de 9 de mayo, de Delegaciones Provinciales de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico:

Esta Delegación Provincial, acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Tercero.-Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, a 11 de marzo de 2004.-El Delegado Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico. Fdo.: Juan de Dios Alcázar Serrano».

Jaén, a 11 de marzo de 2004.-El Jefe del Servicio de Administración

Laboral, MANUEL MARÍA MARTOS RUBIO.

Convenio Colectivo Autobuses Urbanos de Linares Acta final

En los locales de la empresa, siendo las 18,00 horas del día 17 de febrero de 2004, se reúnen los reseñados en la presente Acta, en calidad de miembros de Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Autobuses de Linares, S.A., y acuerdan:

Asistentes:

Representación Empresarial:

D. Francisco García Romero.

Asesor: D. Luis Alberto García Fernández.

Delegado de Personal:





D. Pedro García Cueto (CC.OO.).

Asesores:

D. Jesús Carmona Díaz-Velarde (CC.OO.).

D. Juan Bautista Peña Segura (CC.OO.).

Representación Social:

D. Francisco Serrano López (CC.OO.).

D. Francisco Benítez González (UGT).

1. Reconocerse como partes legítimas para la negociación y firma del Convenio Colectivo de Autobuses de Linares para los años 2003 y 2004, con efectos a partir del 1-01-2003.

2. Proceder a la firma de 8 ejemplares del texto de Convenio pactado, autorizando y mandatando al asesor de CC.OO., D. Jesús Carmona Díaz-Velarde, para su traslado ante la Autoridad Laboral competente para su depósito y publicación.

4. Sin más asuntos que tratar se da por terminada la negociación del Convenio de Autobuses Urbanos de Linares para los años 2003 y 2004, procediéndose a la firma del presente acta y de los 8 ejemplares de texto de convenio.

En Linares, a 17 de febrero de 2004.-(Firmas ilegibles).

Acta Convenio Autobuses de Linares, S.A.

En la ciudad de Linares, siendo las 18,00 horas del día 17 de febrero de 2004, en los locales de la empresa, se reúnen los señores relacionados en la presente Acta, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Autobuses de Linares, S.A., designados respectivamente por la empresa Aulisa y por las Centrales Sindicales de CC.OO. y UGT.

Asistentes:

Representación Empresarial:

D. Francisco García Romero.

Asesor: D. Luis Alberto García Fernández.

Delegado de Personal:

D. Pedro García Cueto (CC.OO.).





Asesores:

D. Jesús Carmona Díaz-Velarde (CC.OO.).

D. Juan Bautista Peña Segura (CC.OO.).

Representación Social:

D. Francisco Serrano López (CC.OO.).

D. Francisco Benitez González (UGT).

Tiene por objeto esta reunión revisar la tabla de salarios del año 2003, en aplicación de los criterios establecidos al efecto en el artículo 15, del presente convenio, que dice así:

«En el caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E. registrara a 31 de diciembre de 2003 (para el primer año de vigencia de este convenio), para el 2004 (segundo año de vigencia) un incremento superior al I.P.C. previsto, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

Dichas revisiones se abonarán en una sola paga, en los 30 días siguientes de constatado el hecho del año correspondiente».

Por todo ello, se acuerda de manera unánime de ambas partes:

1.º. Dado que el I.P.C. real para el año 2003 ha sido el 2,7%, revisar la tabla de salarios y demás conceptos económicos, elaborándose la tabla salarial revisada para el año 2003, que se une a continuación firmada por los asistentes.

2.º. Se mandata al Asesor de CC.OO., D. Jesús Carmona Díaz- Velarde a fin de que eleve la tabla de salarios revisada del Convenio a la Autoridad Laboral, al objeto de su registro y posterior publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén.

CONVENIO COLECTIVO DE AULISA. AÑOS 2003 Y 2004

Capítulo Primero. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Territorial y Funcional

El presente convenio regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales de la Empresa Autobuses Urbanos de Linares, S.A. (Aulisa), en el centro de trabajo de Linares, o en los que pudieran existir en la provincia de Jaén y estén dedicados a la actividad de transportes urbanos de viajeros.



Artículo 2. Ámbito Personal

Se regirán por este convenio todos los trabajadores que presten su servicios en la mencionada Empresa, tanto a los de carácter fijo como a los de carácter eventual o interino, así como el que ingrese en la empresa durante la vigencia del Convenio.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este convenio colectivo el personal que ostente cargo de alta dirección, en quienes concurren las características reseñadas en el artículo 2 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito Temporal

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2003, cualquiera que fuese su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

La duración del convenio será de 24 meses; es decir, desde el día 1 de enero de 2003 hasta el día 31 de diciembre de 2004.

Artículo 4. Denuncia

La denuncia del presente convenio colectivo se entenderá efectuada en el momento de su firma, comprometiéndose las partes firmantes a iniciar las negociaciones de las que haya de sustituirle en la segunda quincena del mes de noviembre del año 2004.

Capítulo Segundo. Jornada

Artículo 5. Jornada

A partir de enero de 2004, se establece una jornada anual de 1.678,50 horas, con una jornada mínima diaria de 7,50 horas y una jornada máxima diaria establecida en los gráficos de servicios vigentes, pactados con la representación de los trabajadores. Los cálculos de excesos de jornadas se realizarán de acuerdo con el cuadrante de descansos establecidos, a las horas realmente trabajadas al día se le restará la jornada mínima (7,50 h.), el resultado será el exceso diario que, sumado a lo largo del mes, dará como resultado el exceso mensual. Se obtendrán, por tanto, excesos cómputo de excesos por trimestres naturales. Los posibles excesos sobre este cómputo se abonarán, a consideración de la empresa, como horas extraordinarias al 75% o como descanso, con la consideración de días efectivos de trabajo, dentro del siguiente trimestre. Una vez superado este plazo la empresa abonará los excesos como horas extraordinarias al 75%.

En el caso de que los excesos de jornada comprendan días enteros y flecos, la empresa podrá abonar el componente entero como establece el párrafo anterior,

quedando el fleco pendiente para el siguiente trimestre. Si por circunstancias administrativas la empresa no pudiera retribuir (metálico o descanso) ni siquiera la componente entera según lo que determina el párrafo anterior, estará obligada a abonar el total del exceso en los plazos previstos como horas extraordinarias al 75%.

La empresa entregará mensualmente a cada trabajador un estadillo donde se refleje los excesos de jornada acumulados.

Como consecuencia de la acumulación trimestral de los posibles excesos de jornada, la empresa abonará un Plus de Disponibilidad, a todos los trabajadores durante 11 meses al año, valorado en 52,07 euros.

El posible déficit de jornada será asumido por la empresa.

En los casos en que por fuerza mayor se realizaran jornadas que excedieran de las máximas establecidas en los gráficos de servicio, el exceso se abonará como horas extras al 75%.

En el primer mes del año, la empresa entregará a cada trabajador el cuadrante anual de descansos individuales, donde se indicará los descansos asignados a cada trabajador, vacaciones (31 días), festivos (14 días anuales). El número de días de trabajo anuales no son idénticos para todos los años; varían debido a las características propias de la rotación del trabajo a turnos. La empresa, en todo caso, cumplirá expresamente el calendario facilitado; no obstante, la empresa podrá modificar el calendario facilitado cuando el Ayuntamiento de Linares decida suprimir algunas de las líneas establecidas o un trabajador permanezca en I.T. durante un período de 5 meses, el calendario modificado será sometido por la empresa a la Audiencia de la Comisión Paritaria.

La alteración de los descansos semanales habrá de ser de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa, excepción hecha de los supuestos del artículo 8.º del presente convenio. No obstante, la empresa podrá alterar los descansos semanales tres días al año por conductor-perceptor.

Cuando, por necesidades de la empresa, los descansos sean suprimidos, la empresa, abonará al trabajador la cantidad de 17,29 euros, y el descanso suprimido lo disfrutará el trabajador dentro de los 15 días siguientes a la fecha en que éste fue suprimido. En caso de no poder disfrutarlo dentro de esos 15 días, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 77,83 euros.

La supresión de los descansos se hará de forma rotativa entre los trabajadores componentes de los grupos de trabajo establecidos en la empresa.

El aviso de los días de descanso complementario se realizará mediante notificación o aviso escrito en el cuadrante de servicios, debiendo mediar al



menos un día entero entre su publicación y el día de disfrute del descanso.

La notificación de descanso complementario, se realizará coincidiendo con un día de trabajo. Se concederán preferentemente, los descansos complementarios junto al día de descanso programado.

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en un día festivo o domingo, tendrán derecho a una gratificación de 6,49 euros; los trabajadores que por necesidades del servicio, tengan que realizar trabajo nocturno en la feria de San Agustín, tendrán derecho a la percepción de 25,94 euros por jornada realizada en esas condiciones.

La jornada para los trabajadores del movimiento, conductores, será continuada con carácter general.

Se establece régimen de Jornada Partida (J/P) sólo y exclusivamente en la línea que realiza los servicios de mercadillo, siendo los días de J/P los martes y viernes, realizando el servicio el resto de la semana en turno de tarde.

El horario de entrada y salida se establecerá de forma habitual en el cuadro de servicios.

La adscripción a dicho servicio será con carácter voluntario para los trabajadores fijos de la empresa al día 1-01-97. En caso de que halla varios trabajadores interesados se establecerán turnos rotativos para dicho servicio de entre los voluntarios.

Los trabajadores que realicen este servicio percibirán los mismos conceptos que si realizaran jornada continuada, además de un Plus de J/P valorado en 30,11 euros/mes. En el caso de que algún trabajador no completase el mes en este servicio se le abonará la totalidad del plus.

Si por necesidades de producción la empresa planteara la creación de algún otro servicio en régimen J/P, lo llevará a la Comisión Paritaria para su dictamen. En caso de no acuerdo, la empresa se compromete en caso de persistir, a no implantar dicho servicio hasta el pronunciamiento en firme de la autoridad laboral (Delegación de Trabajo).

Artículo 6. Descanso para Bocadillo

Los trabajadores que realicen jornada continuada, tendrán derecho a un descanso retribuido de 20 minutos, computables como efectivos de trabajo, dentro de la jornada laboral.

En caso de no poder disfrutarlo se abonará la cantidad de 3,12 euros.



Artículo 7. Vacaciones

Se establecen 31 días naturales de vacaciones retribuidas para todos los trabajadores de la empresa comprendidos en este convenio, debiendo ser abonadas con los siguientes conceptos: Salario base + Antigüedad + Plus de transportes (que le hubiera correspondido si estuviera trabajando) + Plus de convenio, añadiendo el correspondiente incremento del 20% para el conductor-perceptor.

Se establece una Bolsa de vacaciones valorada en 263,84 euros para cada trabajador, que se cobrará en la nómina anterior al disfrute de las mismas.

La empresa elaborará, conjuntamente con los Delegados de Personal, en el mes de enero de cada año, el calendario de vacaciones.

La alteración de estos turnos de vacaciones se hará entre la Empresa y los Delegados de Personal atendiendo a las necesidades del servicio.

Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de mayo y octubre.

Cuando por necesidades de la Empresa se altere el calendario de vacaciones, los trabajadores afectados recibirán una indemnización de dos días de vacaciones por cada uno de alteración.

En caso de enfermedad o accidente durante el período de disfrute de las vacaciones, estas se interrumpirán hasta que sea dado de alta el trabajador, momento en que continuará disfrutando las que le restasen.

Artículo 8. Licencias

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a la licencia retribuida, avisando con la posible antelación en los siguientes supuestos:

A) Por matrimonio del trabajador: 15 días naturales.

B) Por matrimonio de hijo o hermano: 1 día en la localidad, 2 días en la provincia y 5 días fuera de ella.

C) Por muerte del cónyuge o persona con la que se conviva legalmente: 3 días en la localidad, 4 días en la provincia y 6 días fuera de ella.

D) Por muerte de ascendientes, descendientes o hermanos incluso políticos: 2 días en la localidad, 3 días en la provincia y 5 días fuera de ella.

E) Por enfermedad grave de los padres, hermanos, incluso políticos, cónyuge o persona con la que se conviva legalmente e hijos, y nacimiento o adopción de hijos: 3 días en la localidad, 4 días en la provincia y 5 días fuera de ella.

F) Por tener necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admiten demora: 1 día en la localidad, 2 días en la provincia, y 5 días fuera de ella. Excepto cuando se trata del permiso de conducir que será de 1 día. Este derecho, se limita su disfrute a tres veces al año.

G) Por realizar los hijos o nietos su Primera Comunión o cualquiera otra ceremonia de otras religiones de semejante significado: 1 día.

H) Bautizo de hijos o nietos: 1 día.

I) Por traslado del domicilio habitual: 2 días.

J) Por el tiempo necesario para pasar consulta médica, con un máximo de 16 horas anuales para el médico de cabecera.

En caso de que las necesidades del servicio lo permitan se concederán licencias, sin retribución, a aquellos trabajadores que lo soliciten con una antelación de al menos 48 horas, y consistirá en períodos de 7 días, hasta un máximo de 60 días al año.

Artículo 9. Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente del cese en el cargo público.

Así mismo, podrá solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa en la empresa en iguales condiciones que los anteriores, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su mandato representativo.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no superior a 5 años, reservándose su puesto de trabajo durante el tiempo que establece el Estatuto de los Trabajadores. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por un mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, acogándose para el reingreso a lo establecido en la legislación vigente en cada momento (previos 30 días).

El trabajador con excedencia voluntaria no podrá trabajar en empresas del mismo ramo o actividad, ya sea por cuenta propia o ajena.

De producirse esta circunstancia, se entenderá resuelto el contrato por parte del

trabajador mediante la oportuna notificación a la empresa por parte del trabajador.

Capítulo Tercero. Condiciones Económicas

Artículo 10. Condiciones Económicas

Para el año 2003, se establece un incremento salarial del I.P.C. real (2,6%) más el 0,75%, sobre todos los conceptos retributivos.

Para el año 2004, se establece un incremento salarial del I.P.C. real (según el Presupuesto General del Estado, el previsto es un 2%) más el 0,75%, sobre todos los conceptos retributivos.

Artículo 11. Tabla Salarial

Se aprueba la tabla salarial que se acompaña como anexo núm. 1 al presente convenio, la cual determina los salarios y demás emolumentos que han de regir desde el día 1 de enero de 2003 hasta el día 31 de diciembre de 2003. La tabla salarial correspondiente al 2004 (desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2004) queda pendiente de la revisión correspondiente.

Se tendrá en cuenta en dicha tabla salarial, que los salarios reflejados para el conductor-perceptor se incrementarán en un 20%, así como el complemento de antigüedad.

Al personal de talleres en plantilla al 31-12-93 se le abonará la cantidad de 82,95 euros mensuales, en concepto de prima de producción.

Artículo 12. Quebranto de Moneda

Por este concepto se establece una gratificación diaria de 0,84 euros para los conductores-perceptores y personal de las oficinas de atención al usuario, que se percibirá por día efectivo de trabajo y cuya cuantía se establece en la tabla salarial anexa.

Artículo 13. Plus de Transporte

Todos los trabajadores afectados por este convenio percibirán por este concepto la cantidad de 5,86 euros, que serán percibidos por día efectivo de trabajo.

Artículo 14. Antigüedad

Con objeto de crear las condiciones necesarias que permitan a la empresa la conversión de contratos temporales en contratación estable de carácter indefinido, las partes firmantes acuerdan la regulación de la antigüedad de la forma siguiente:

Los trabajadores fijos comprendidos en este convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por tiempo de servicios prestados a la Empresa, consistente como máximo en dos bienios del 5% para cada bienio, y cinco quinquenios del 10% para cada uno de ellos. El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el último salario base percibido por el trabajador, sirviendo de base dicho módulo no sólo para el cálculo de los bienios y quinquenios, sino también para el de los ya perfeccionados.

Los aumentos por años de servicios comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el bienio o quinquenio, calculado sobre la cuantía que se establece en el salario base con las siguientes especificaciones:

- A los efectos de marcación de topes en el concepto de antigüedad, se tendrá en cuenta que se consolidarán las situaciones generadas por este concepto hasta el día 30 de junio de 2000.

- Hasta esa fecha se irán devengando los tramos de antigüedad como se desarrollaba en el convenio anterior:

-A partir del 30 de junio de 2000, se irán consolidando tramos en función de los siguientes criterios:

-Trabajadores que a la fecha de la firma del convenio de los años 1999, 2000 y 2001, cobraban el 50% de antigüedad, seguirán como hasta ahora, es decir, irán generando hasta alcanzar el tope máximo del 60%.

-Trabajadores que a la fecha de la firma del convenio de los años 1999, 2000 y 2001 cobraban el 40% de antigüedad, seguirán como hasta ahora, es decir, irán generando hasta alcanzar el tope máximo del 50%.

-Trabajadores que a la fecha de la firma del convenio de los años 1999, 2000 y 2001 cobraban el 30% de antigüedad, seguirán como hasta ahora, es decir, irán generando hasta alcanzar el tope máximo del 40%.

-Trabajadores que a la fecha de la firma del convenio de los años 1999, 2000 y 2001 cobraban el 20% de antigüedad, generarán dos quinquenios adicionales del 7,5% cada uno de ellos hasta alcanzar el tope máximo del 35%.

-Trabajadores que a la fecha de la firma del convenio de los años 1999, 2000 y 2001 cobraban el 10% de antigüedad, generarán dos quinquenios adicionales del 7,5% cada uno de ellos hasta alcanzar el tope máximo del 25%.

-Trabajadores que a la fecha de la firma del convenio de los años 1999, 2000 y 2001 cobraban 0% de antigüedad, seguirán como hasta ahora, es decir, irán

generando hasta alcanzar el tope máximo del 20% (dos bienios del 5% y un quinquenio del 10%).

-Los trabajadores que ingresen en la empresa como personal indefinido a partir del 1 de enero de 2000, percibirán en concepto de antigüedad un complemento personal consistente en dos quinquenios del 10% cada uno de ellos, calculados en base al salario base de su categoría en cada momento, es decir:

A los 5 años de permanencia, el 10%.

A los 10 de permanencia en adelante, el 20%.

Igualmente, la empresa informará de todas las contrataciones que se realicen en la empresa a los delegados de personal.

Artículo 15. Cláusula de Revisión Salarial

En el caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E. registrara al 31 de diciembre de 2003 (para el primer año de vigencia de este convenio), para el 2004 (segundo año de vigencia) un incremento superior al I.P.C. previsto, se efectuará una revisión salarial sobre todos los conceptos, tan pronto se constate dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

Dichas revisiones se abonarán en una sola paga, en los 30 días siguientes de constatado el hecho del año correspondiente.

Artículo 16. Gratificaciones Extraordinarias

Todos los trabajadores afectados por este convenio percibirán tres pagas extraordinarias, en cuantía cada una de ella de 30 días de salario base más antigüedad, en los meses de julio, diciembre y marzo. A los conductores-perceptores se le incrementará en el 20%.

El período de devengo será el siguiente:

Paga de julio: Se devengará del día 1 de enero al 30 de junio y se abonará del día 15 al 20 de julio.

Paga de diciembre: Se devengará del día 1 de julio al día 31 de diciembre y se abonará antes del día 15 de diciembre.

Paga de marzo: Se devengará del día 1 de marzo al último día del mes de febrero del año siguiente y se abonará del día 15 al 20 de marzo.

Las pagas extras establecidas en el presente artículo se devengarán día a día y se abonarán en proporción al tiempo trabajado, no devengándose en las ausencias injustificadas ni durante el tiempo de baja por I.T.

No obstante, la Empresa completará dicha paga, a los trabajadores que permanezcan o hayan permanecido en I.T., según párrafo 1.º de este artículo, y en cualquier caso hasta un máximo de 18 meses desde la fecha de la baja.

Artículo 17. Plus de Convenio

Se establece un plus convenio por importe de 149,7 euros anuales que se cobrarán a razón de 9,98 euros mensuales, en 15 mensualidades.

Artículo 18. Prima de Asistencia

Se establece una prima de asistencia valorada en 2,82 euros por día efectivo de trabajo y para todos los trabajadores de la empresa.

Esta prima no tendrá repercusión sobre ningún otro concepto salarial, ni será efectiva en los períodos de baja por I.T.

Artículo 19. Pago de Salarios

El pago mensual de salarios de los trabajadores, se hará a través de entidad bancaria. Aulisa se compromete a ordenar a su banco las oportunas transferencias a cada entidad bancaria elegida por los trabajadores dentro de los plazos fijados sin que sean imputables a la empresa las posibles anomalías por las citadas transferencias bancarias.

Al trabajador que lo solicite se entregará la oportuna certificación de la orden de transferencia realizada por la empresa.

El cobro de las mensualidades habrá de realizarse entre el día 1 al 5 de cada mes. Las pagas extraordinarias se cobrarán entre el día 15 y el 20 de cada mes correspondiente, a excepción de diciembre.

-Si llegado el día 8 de mes, en el caso de los salarios mensuales, no se hubiera efectuado el pago de salarios, la empresa se compromete a abonar 12,02 euros/diarios en concepto de mora a partir del día 3 a cada trabajador afectado.

-Si llegado el día 23 de mes, en caso de las pagas extraordinarias de julio y marzo, no se hubiera efectuado el pago de las mismas, la empresa se compromete a abonar 12,02 euros/diarios en concepto de mora a partir del día 18 a cada trabajador afectado.

-En el caso de la paga extraordinaria de diciembre la mora empezará a operar a partir del día 16.

Artículo 20. Anticipos

El trabajador tendrá derecho entre los días 15 y 18 de cada mes, como norma

general a pedir como anticipo el 90% del salario mensual, que se hará efectivo el día 20. Este derecho sólo se podrá ejercer por una sola vez al mes, cualquiera que fuera la cuantía del anticipo.

Capítulo Cuarto. Organización y Derechos Sindicales

Artículo 21. Líneas de Nueva Creación

Las líneas de nueva creación serán ocupadas por los trabajadores que correspondan por orden de antigüedad, manteniéndose a estos efectos la preferencia aun en el caso de encontrarse el trabajador en situación de Incapacidad Temporal.

Artículo 22. Formación

La empresa concederá facilidad de horario y turnos de trabajo a todos aquellos trabajadores que lo soliciten, para poder cursar estudios, previa presentación de la matrícula oficial, siempre que no se dificulte la organización del trabajo, y sean enseñanzas regladas.

Artículo 23. Formación Profesional

Empresa y representantes de los trabajadores se comprometen a la aplicación, desarrollo y control del Acuerdo Nacional de Formación Continua, programando y desarrollando aquellos planes sectoriales que sean necesarios para la adecuada formación y adaptación de los trabajadores de la empresa.

El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistencia de cursos de formación profesional, así como al acceso de los Permisos Individuales de Formación (P.I.F.), de acuerdo con los siguientes requisitos y prioridades recogidos en el A.N.F.C.

Artículo 24. Ascensos

Cuando existan vacantes de superior categoría, éstas se cubrirán en primera instancia con personal de la Empresa mediante concurso oposición entre los trabajadores interesados. En este concurso tendrá participación la representación de personal, como miembros del tribunal.

En caso de que, por medio de este concurso, no se consiguiera personal apto para cubrir la vacante en cuestión, la Empresa podrá contratar al personal ajeno a ella.

Artículo 25. Horas Extraordinarias

Se consideran horas extraordinarias las establecidas en el artículo 4.º. Su remuneración se hará con arreglo a lo dispuesto en el mencionado artículo.

Artículo 26. Finiquitos

Todos los recibos que tengan carácter de finiquito para cualquier trabajador, se entregarán al menos con una antelación de 72 horas para poder ser examinados por los representantes sindicales o la persona que a tal efecto se designe por parte del trabajador.

Artículo 27. Delegados de Personal

Las competencias de los Delegados de Personal serán las siguientes:

- a) Recibir información trimestral sobre la evolución general de la empresa.
- b) Recibir información, anualmente, por escrito, sobre el balance, cuenta de resultados y memoria del ejercicio, en las mismas condiciones que los socios, con un plazo máximo del 30 de junio del año posterior.
- c) Los delegados de personal serán consultados con carácter previo en asuntos tales como formación profesional de la Empresa, implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, a fin de que puedan emitir su informe correspondiente.
- d) Tendrán derecho asimismo, a conocer todos los modelos de contrato escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos que se utilicen relativos a la terminación de la relación laboral.
- e) Cualquier otra competencia regulada por norma de rango superior.

Artículo 28.-Derechos sindicales.

Empresario y trabajadores afectados por el presente convenio reconocen y se comprometen a ejercer los derechos y responsabilidades sindicales regulados en el Acuerdo Marco Interconfederal, y en lo no previsto por éste, en el Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los delegados de personal de una misma central sindical, podrán ceder y acumular horas sindicales entre ellos.

Cuando la sección sindical de un Sindicato con representación de delegado/s o miembro/s de Comité de Empresa está constituida se informará a la dirección de la Empresa y, automáticamente, el responsable de esta sección sindical o quien ésta designe, disfrutará de los mismos derechos que los delegados de personal incluido un crédito horario de 15 horas mensuales.

En cuanto a las retribuciones a percibir durante el uso de las horas sindicales, el trabajador percibirá las mismas retribuciones que hubiera recibido realizando su

habitual servicio, siendo computadas como horas sindicales utilizadas, las mismas que hayan sido satisfechas económicamente.

Artículo 29. Derecho de Reunión

El derecho de reunión o asamblea de trabajadores deberá ejercerse a petición de los delegados de personal o delegados sindicales, o cuando lo soliciten por escrito al menos 1/3 de la plantilla, siempre que las reuniones no entorpezcan el proceso productivo y dentro de los locales de la Empresa.

Derecho de los representantes sindicales para tener acceso a la Empresa, previa comunicación a la misma. La empresa, estará obligada a colocar un tablón de anuncios en sitio adecuado para información de los trabajadores; dicha información se refiere tanto a los delegados de personal como a los delegados de la Sección Sindical de empresa.

La empresa facilitará el cobro de la cuota sindical. Asimismo, facilitará el reparto de propaganda sindical, siempre que esto no suponga interrupción en el proceso productivo.

Capítulo Quinto. Prevención de Riesgos y Salud Laboral

Artículo 30. Prevención Riesgos Laborales

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95.

El Delegado de Prevención será elegido de entre los Delegados de Personal, asignándole un crédito horario de 21 horas/trimestre, para realizar sus funciones en esta materia.

La empresa facilitará los recursos y medios necesarios al delegado de Prevención para facilitar su formación en esta materia.

La empresa mantendrá el nivel de formación necesario para todos los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos laborales.

La empresa está obligada a dotarse de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, el cual se revisará anualmente.

Artículo 31. Uniformes y Distintivos

Las prendas de trabajo se suministrarán inexcusablemente por la empresa. Al personal de movimiento, la empresa facilitará dos uniformes: uno de verano y otro de invierno, cada dos años, que les serán entregados en los meses de mayo y octubre de los años que correspondan.

El uniforme de verano estará compuesto de dos pantalones, dos camisas, y un

par de zapatos.

El uniforme de invierno estará compuesto por dos camisas, dos pantalones, un jersey, una corbata, un par de zapatos y una cazadora de paño, y un anorak cada cuatro años.

La empresa proporcionará a los conductores una bolsa preparada para llevar el dinero.

Al personal que preste sus servicios en talleres mecánicos se le facilitará dos monos al año y un par de zapatos de seguridad para el verano y otro de invierno.

Al personal que trabaje en servicios de engrase y lavacoches, se le facilitarán además, un par de botas altas de goma y un chubasquero o anorak; esta prenda se entregará cada dos años.

Artículo 32. Reconocimiento Médico

La empresa está obligada a hacer un reconocimiento médico completo a todos los trabajadores de la misma una vez al año, a petición de los interesados y de manera voluntaria, pudiéndose realizar éste, dentro o fuera del centro de trabajo, siendo éste a cargo de la Empresa y debiendo dar a conocer los resultados a los interesados.

Si como consecuencia de este reconocimiento médico, debido a la edad del trabajador o cualquier otra circunstancia, las facultades del mismo hubiesen disminuido, la empresa vendrá obligada a destinarlo a otros trabajos adecuados a sus condiciones físicas, siempre que exista alguna plaza vacante; el personal acogido a esta situación no excederá del 10% de la categoría profesional.

Cuando las condiciones económicas del nuevo puesto del trabajo sean superiores a las del puesto de origen, regirán las correspondientes al puesto que efectivamente se ocupe; si, por el contrario, el acoplamiento se lleva a cabo en un puesto de inferior retribución, el trabajador tendrá derecho al nuevo salario incrementado en un 50% de la diferencia entre ambas retribuciones.

El trabajador que no se encuentre conforme con la decisión de la empresa, podrá recurrir ante la autoridad laboral en un plazo de 15 días, contados desde el siguiente al que le fuese comunicada tal decisión.

Capítulo Sexto. Política Social

Artículo 33. Ayuda por Estudios

Al trabajador que tenga hijos a su cargo y estén cursando estudios de Preescolar, Primaria, E.G.B., E.S.O., Bachillerato, C.O.U. y F.P., percibirá la cantidad de 86,45



euros, por cada uno de ellos en una sola vez y en la mensualidad del mes de septiembre de cada año, para ayudas hasta 4.º de E.S.O., y en el mes de octubre para el resto.

Esta misma cantidad la percibirán los trabajadores que tengan hijos cursando estudios universitarios.

Artículo 34. Incapacidad Temporal

En los casos de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común, la empresa asegurará, a partir del primer día el 100% de los siguientes conceptos: salario base + antigüedad + 20% de conductorperceptor (en su caso) + plus convenio + plus de transporte.

En caso de accidente laboral, la empresa abonará a partir del primer día los siguientes conceptos: salario base + antigüedad + 20% de conductor-perceptor + plus convenio + plus de transporte + prima de asistencia.

En cualquier caso, se mantendrán los criterios de abono, en base a lo que determine el primer parte de baja de incapacidad temporal.

Ambas partes acuerdan que la comisión de seguimiento del convenio, sea la encargada del control de las bajas por Incapacidad temporal que superen los 6 meses de duración y asimismo, poder solicitar a la Inspección Médica de la Seguridad Social, la tramitación de los correspondientes expedientes para el control del absentismo laboral.

Se establece un Plus de Vinculación si se consiguen reducir los índices actuales de absentismo en la empresa, en cómputo anual al 31 de diciembre, estableciéndose el siguiente baremo:

La empresa abonará por una sola vez a todos los trabajadores la cantidad de:

217,39 euros, si el índice de absentismo es del 5% anual.

155,28 euros, si el índice de absentismo es del 6% anual.

93,17 euros, si el índice de absentismo es del 7% anual.

62,11 euros, si el índice de absentismo es del 8% anual.

Si el índice de absentismo, supera el 8% anual, no se abonará cantidad alguna.

No se considerará absentismo las bajas por incapacidad temporal derivadas por accidente laboral, las licencias establecidas en este convenio, ni las horas de crédito personal de los delegados de personal y delegados sindicales.



En el mes de enero se le comunicará a los trabajadores el índice de absentismo y las cantidades a cobrar, si la hubiera, abonándose las mismas el día 15 de agosto de este año.

Artículo 35. Privación del Carnet de Conducir

A todo trabajador que le sea retirado el carnet de conducir como consecuencia de haber sufrido un accidente o sanción con vehículo de la empresa, ésta le proporcionará un puesto de trabajo adecuado a sus características hasta que el mismo le sea devuelto, y seguirá percibiendo durante el tiempo de retirada del mismo el salario de su categoría más el complemento del 20% del conductor-perceptor por un período indefinido. Este artículo también será de aplicación cuando la retirada del carnet sea consecuencia de su accidente o sanción en viaje in itinere, con vehículo particular.

Cuando esta circunstancia se dé con vehículo particular, en horas particulares, será de aplicación el mismo artículo pero con un máximo de 6 meses.

Cuando algún trabajador, en su jornada laboral, haya sufrido accidente de circulación, la empresa asumirá la defensa de la responsabilidad civil, tanto por ella como por el trabajador involucrado en el accidente.

Artículo 36. Seguro Colectivo

1. La empresa deberá formalizar un seguro en el que se recogerá y estarán cubiertas, las contingencias comunes, accidentes no laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

2. A todos los trabajadores afectados por el presente convenio, la empresa vendrá obligada a abonarles, cuando se cumplan los requisitos del apartado 1 de este artículo, los grados de invalidez siguientes:

-Invalidez parcial: 4.507,59 de euros (según baremo).

-Invalidez total: 9.015,18 euros.

-Invalidez absoluta: 10.517,71 euros.

-Gran invalidez: 12.020,24 euros.

3. Igualmente, la empresa abonará a los beneficiarios del trabajador fallecido por las mismas circunstancias mencionadas anteriormente, la cantidad de 12.020,24 euros.

La empresa concertará la cobertura de tales riesgos con una compañía aseguradora, entregándose a cada trabajador la certificación individual de la póliza, donde figuren las contingencias e indemnizaciones aseguradas.

Artículo 37. Jubilación Anticipada

Los trabajadores que se jubilen voluntariamente con una edad comprendida entre los 60 y 64 años, percibirán por parte de la empresa, una gratificación consistente en 90 días de salario real por cada año que falta hasta cumplir los 65.

Artículo 38. Jubilación a los 64 años

Todos los trabajadores afectados por este convenio colectivo, y que cumplan 64 años de edad, podrán obtener la jubilación anticipada con el cien por cien de sus derechos pasivos.

Se establece el compromiso de la empresa, que estos trabajadores a sustituir, simultáneamente a su cese por jubilación, por otro trabajador que sea titular de derecho de cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo, o joven demandante de primer empleo, dando conocimiento a los Delegados de Personal.

Dicho contrato será por el tiempo que reste al jubilado para alcanzar la jubilación reglamentaria (R.D. 1.194/85, de 17 de junio).

Artículo 39. Contrato Relevo

Cuando el trabajador reúna las condiciones generales exigidas para causar pensión de jubilación con arreglo a las normas reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años como máximo a la ordinaria de jubilación, del correspondiente régimen, podrá acordar con la empresa una reducción de su jornada de trabajo y de su salario equivalente al 50%, pasando a tener su contrato la denominación de «a tiempo parcial» y pasando entonces el trabajador a la jubilación parcial prevista en la legislación vigente.

El empresario concederá un contrato de trabajo «de relevo» con un trabajador desempleado en la forma regulada en la mencionada legislación.

Artículo 40. Jubilación Reglamentaria

Con la finalidad de fomentar el empleo en la empresa, se establece la jubilación reglamentaria con carácter obligatorio a los 65 años de edad, siempre que el trabajador reúna los requisitos exigidos por la Seguridad Social para obtener el cien por cien de sus derechos pasivos.

El trabajador que se jubile percibirá como premio el importe de una mensualidad de Salario Base del convenio más antigüedad, si llevara más de 25 años de servicio en la empresa. Y de dos mensualidades de Salario Base más antigüedad si llevara más de 35 años de servicio en la empresa.



Artículo 41. Fondo Social

La empresa destinará para fondo social la cantidad de 9.015,18 euros.

Los trabajadores que estén pendientes de devolución de dinero al fondo, no podrán hacer de nuevo uso del mismo, hasta no haber finalizado dicha devolución.

La adjudicación de estos fondos se hará por una comisión formada por los representantes de los trabajadores y la empresa.

Se establecerá un fondo de ayuda a fondo perdido valorado en hasta 937,58 euros. Las normas de adjudicación de este fondo serán establecidas entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 42. Reemplazo

Se entiende por reemplazo la realización total y completa durante la jornada de trabajo asignados a categoría superior, en sustitución de los correspondientes a la del trabajador reemplazante.

El reemplazo deberá comunicarse mediante orden expresa y escrita, teniendo derecho el reemplazante a las retribuciones correspondientes a partir del día en que se inicie este reemplazo y durante el tiempo que dure el mismo.

Artículo 43. Clasificación Profesional

Se estará a lo dispuesto en el laudo arbitral que sustituye a las derogadas Ordenanzas Laborales publicadas en el «B.O.E.», núm. 48, de 24 de febrero de 2001.

Artículo 44. Régimen Disciplinario

Se estará a lo dispuesto en el laudo arbitral que sustituye a las derogadas Ordenanzas Laborales publicadas en el «B.O.E.», núm. 48, de 24 de febrero de 2001.

Disposiciones finales

Artículo 45. Compensación y Absorción

Los salarios pactados en el presente convenio serán compensados y absorbibles por cualquier aumento que pueda producirse en cómputo anual, por disposiciones legales sobre la materia de los mismos, que puedan dictarse durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 46. Legislación Complementaria



En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

Artículo 47. Comisión Paritaria

Las partes firmantes acuerdan acogerse al acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Asimismo, las partes acuerdan constituir un Comité Paritario de mediación, arbitraje y conciliación que cumplirá asimismo las funciones de interpretación y aplicación de lo pactado en el presente convenio, y de seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en tiempo y durante la totalidad del mismo.

En el supuesto de conflictos de carácter colectivo, y dentro de los pactos del presente convenio, a instancia de una de las partes, podrá solicitarse la inmediata reunión de este Comité paritario a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

Estará compuesto por la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, de entre los que son miembros de la Comisión Negociadora del Convenio, asistidos de sus asesores.

La Comisión Paritaria se reunirá en un plazo no superior a 5 días a solicitud de parte interesada, la cual deberá de acompañar la documentación precisa relacionada con el asunto a tratar. Dicha Comisión adoptará sus acuerdos por mayoría y en caso de no obtenerse designarán un árbitro, elegido de común acuerdo entre personas de reconocido prestigio en temas jurídicos laborales, que en caso de no conseguir unanimidad en el nombramiento de este árbitro se designarán dos, uno por cada parte, para que dicten la pertinente resolución al tema planteado.

En el supuesto de que los dos árbitros no consiguieran resolver la discordia se remitirá lo actuado, por vía de conflicto colectivo, a la jurisdicción social competente para que resuelva.

El lugar de reunión de esta Comisión será el que en cada situación se determine.

A efectos de notificación, se señalan los siguientes domicilios:

-Autobuses de Linares, S. A., C/. Camino de Úbeda, s/n., de Linares.

-Federación de Comunicación y Transportes de CC.OO. C/. Castilla, n.º 8, 1.º piso. 23007 Jaén.

Artículo 48. Vinculación a la Totalidad

En el supuesto de que por parte de la Autoridad Laboral, en el ejercicio de sus facultades, no aprobase algunas de las cláusulas del presente convenio colectivo, y a juicio de las partes ello desvirtuase el mismo, quedará invalidado en su totalidad, debiendo considerarse por la Comisión Negociadora.

Artículo 49. Acoso Sexual en el Trabajo

Los trabajadores afectados por el presente convenio tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual en el trabajo o fuera de él, por parte de compañeros y superiores tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

Disposiciones Adicionales

Primera.-Ambas partes manifiestan su más absoluto respeto a:

-La legislación vigente.

-No discriminación por razón de raza, edad, sexo, religión, afinidad sindical o política, etc.

Tablas salariales	Año 2003		Total 2003	Año 2004		
	Incremento I.P.C. prev. (2%) + 0,75%	Revisión I.P.C. (0,6%)		Incremento I.P.C. prev. (2%) + 0,75%	Revisión	Total 2004
	Salario Base mensual			Salario Base mensual		
<i>Categorías Administración:</i>						
Jefe de Negociado	1.196,71	7,18	1.203,70	1.236,80		
Oficial de Primera	997,25	5,98	1.003,07	1.030,66		
Oficial de Segunda	797,82	4,79	802,47	824,54		
Auxiliar Administrativo	747,93	4,49	752,29	772,99		
<i>Personal de Movimiento Subg. D:</i>						
Jefe de Tráfico de Primera	1.196,71	7,18	1.203,70	1.236,80		
Jefe de Tráfico de Segunda	897,51	5,39	902,75	927,58		
Jefe de Tráfico de Tercera	676,21	4,06	680,18	698,86		
Inspector (Salario diario)	22,31	0,13	23,45	23,06		



Tablas salariales	Año 2003			Año 2004		
	Incremento I.P.C. prev. (2%) + 0,75%	Revisión I.P.C. (0,6%)	Total 2003	Incremento I.P.C. prev. (2%) + 0,75%	Revisión	Total 2004
	Salario Base mensual			Salario Base mensual		
Conductor (Salario diario)	22,05	0,13	22,18	22,79		
Conductor Perceptor (Salario diario)	22,12	0,13	22,25	22,86		
<i>Personal de Talleres:</i>						
Jefe de taller	1.196,71	7,18	1.203,70	1.236,80		
Encargado	725,87	4,36	730,71	750,18		
Jefe de equipo (Salario diario)	23,81	0,14	23,95	24,60		
Oficial de primera	734,76	4,41	739,05	759,37		
Oficial de segunda	687,57	4,13	691,59	710,61		
Oficial de tercera (Salario diario)	22,12	0,13	22,25	22,80		
Peón (Salario diario)	21,94	0,13	22,07	22,67		
<i>Contratos de Formación:</i>						
De 16 a 18 años (Salario diario)	12,75	0,08	12,83	13,18		
De 18 a 19 años (Salario diario)	19,92	0,12	20,04	20,59		

Tablas salariales	Año 2003			Año 2004		
	Incremento I.P.C. prev. (2%) + 0,75%	Revisión I.P.C. (0,6%)	Total 2003	Incremento I.P.C. prev. (2%) + 0,75%	Revisión	Total 2004
Plus de Transporte	5,83	0,03	5,86	6,02		
Quebranto de moneda	0,83	0,00	0,84	0,86		
Comp. Descanso bocadillo	3,10	0,02	3,12	3,21		
C.P.mec. Chapa, pintura, soldadura	82,47	0,49	82,95	85,23		
C. P. Mecánico-Electricistas	109,94	0,66	110,58	113,63		
Descansos	77,38	0,46	77,83	79,97		
Plus disponibilidad	51,76	0,31	52,07	53,50		
Prima productividad mecánicos	76,98	0,46	77,43	79,56		
Cambios descansos	17,19	0,10	17,29	17,77		
Festivos	6,46	0,04	6,49	6,67		
Plus convenio	9,93	0,06	9,98	10,26		
Trabajos Ferias	25,79	0,15	25,94	26,65		
Ayuda estudios	85,95	0,52	86,45	88,83		
Prima de asistencia	2,81	0,02	2,82	2,90		
Bolsa de vacaciones	262,32	1,57	263,85	271,11		
Plus jornada partida	29,93	0,18	30,11	30,93		