III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

1893 *Resolución de 26 de enero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Autobar Norte, S.A.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Autobar Norte, S.A. (Código de Convenio n.º 9015152), que fue suscrito con fecha 5 de octubre de 2009, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.–Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.–Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 26 de enero de 2010.–El Director General de Trabajo.–José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AUTOBAR NORTE, S. A.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en la totalidad de los centros de trabajo establecidos por Autobar Norte, Sociedad Anónima, así como los que pueda establecer durante la vigencia del mismo, en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a todo el personal que preste sus servicios en la empresa, excepto a Directores, Subdirectores, Adjuntos a cualquier dirección, Jefes de Equipo, Jefes de Departamento y Sección, Encargado de Almacén, Encargado de Administración de Operaciones, Responsable de Contaje, Delegados, Supervisores, Secretariado de Dirección General y Comerciales

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2009, y finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2010.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad. Compensación y absorción. Condiciones más beneficiosas.*

A) Vinculación a la totalidad: Las condiciones pactadas en el presente Convenio conforman un todo orgánico, unitario e indivisible, y serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

cve: BOE-A-2010-1893

B) Compensación y absorción: Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos conceptos o supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia si, considerados aquellos en su totalidad, superan el nivel total del presente Convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos y compensados por las condiciones pactadas en el mismo.

C) Condiciones más beneficiosas: Se respetarán las condiciones más beneficiosas.

Artículo 5. *Denuncia.*

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

A los efectos de una nueva negociación, el presente Convenio se considerará denunciado expresamente desde el momento de su firma.

Artículo 6. *Comisión de vigilancia.*

La Comisión paritaria de interpretación del presente Convenio estará compuesta por la Comisión Negociadora del mismo.

CAPÍTULO II

Del Personal

Artículo 7. *Período de prueba.*

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante un período de prueba que no podrá exceder de cuatro meses, excepto en el supuesto de contrataciones iguales o inferiores a seis meses, en que no podrá exceder del 50 por 100 de la duración pactada.

Durante este período tanto la empresa como el empleado podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

Es potestativo de la empresa renunciar a este período en la admisión y también reducir la duración máxima que para el mismo se señala en su caso.

Artículo 8. *Cambios de categoría.*

Los Ayudantes B pasarán a Ayudante E, a los seis meses de permanencia en la empresa.

Los Ayudantes E pasarán a Oficial 3.ª A, cuando tengan zona asignada a su cargo o cumplan un año en esa categoría.

Los Dependientes A pasarán a Dependiente B, a los seis meses de permanencia en la empresa.

La empresa se compromete antes de la finalización de la vigencia de este Convenio a presentar un estudio que conlleve a un nuevo sistema de categorías reduciendo las actualmente existentes.

Artículo 9. *Provisión de vacantes.*

La empresa informará a todo el personal de las vacantes a cubrir y de los requisitos para acceder a dichos puestos.

Se fomentará la promoción dentro de la empresa, según necesidades.

Artículo 10. *Ascensos.*

Los ascensos, en general, serán retroactivos desde enero de cada año, excepto en los casos especiales de promociones, que serán efectivos desde la fecha del nombramiento.

cve: BOE-A-2010-1893

Para este Convenio se establece un sistema de ascenso de categorías regulado según lo que sigue:

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional, se producirán teniendo en cuenta la antigüedad y formación del/la trabajador/ a.

Cuando el trabajador prestara servicios continuados en categoría superior durante 6 meses en un año u 8 meses en dos años, sean o no continuados, se producirá el ascenso automático de categoría, siempre que la superior actividad desarrollada no se derive de la suplencia de un trabajador con derecho a la suspensión de su contrato.

Cuando se produzca una vacante de categoría superior, se tendrá en cuenta para cubrirla lo siguiente:

Antigüedad en la empresa.
Titulación adecuada y valoración de la misma.
Desempeño de sus funciones.

Se producirán 5 ascensos en el año 2009, antes de que finalice el año 2009, y otros 5, durante el primer semestre del año 2010 (este punto es aplicable únicamente durante la vigencia de este convenio) comenzando con las categorías inferiores en función de los criterios arriba descritos.

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 11. *Incremento salarial.*

Para el año 2009, las Tablas Salariales serán incrementadas en el IPC publicado por el Instituto Nacional de Estadística del año anterior (1,40%) en todos los conceptos retributivos. Para el año 2010, las Tablas Salariales serán incrementadas en el IPC publicado por el Instituto Nacional de Estadística del año anterior más el 1,20%, con un mínimo del 1,20% en el supuesto de que el IPC del 2009 resultara negativo, en todos los conceptos retributivos. Las Tablas definitivas del año 2009 quedan establecidas de la siguiente forma:

Tabla salarial	2009
Encargado de Establecimiento F	1.952,81
Encargado de Establecimiento E	1.912,47
Encargado de Establecimiento D	1.814,52
Encargado de Establecimiento C	1.711,21
Dependiente primera F	1.548,34
Dependiente primera D	1.467,60
Dependiente primera B	1.369,39
Dependiente primera A	1.283,54
Dependiente segunda C	1.229,39
Dependiente segunda B	1.179,11
Dependiente segunda A	1.131,42
Dependiente C	1.068,94
Dependiente B	1.015,60
Dependiente A	938,73
Oficial primera F	2.231,49
Oficial primera E	2.195,82
Oficial primera D	2.156,10
Oficial primera C	2.059,01
Oficial primera B	2.013,59

cve: BOE-A-2010-1893

Tabla salarial	2009
Oficial segunda F	1.931,26
Oficial segunda D	1.878,22
Oficial segunda C	1.777,83
Oficial segunda B	1.725,45
Oficial segunda A	1.681,61
Oficial tercera E	1.589,62
Oficial tercera D	1.506,05
Oficial tercera C	1.428,92
Oficial tercera B	1.355,62
Oficial tercera A	1.286,29
Ayudante E	1.219,48
Ayudante B	1.067,27
Conductor F	1.717,18
Conductor E	1.576,93
Conductor D	1.487,76
Conductor C	1.409,26
Conductor B	1.358,13
Conductor A	1.278,91
Limpiador F	1.328,47
Limpiador E	1.263,28
Limpiador D	1.193,25
Limpiador C	1.128,86
Limpiador B	1.080,18
Limpiador A	1.014,71
Oficial 1.ª Automóviles	2.190,02
Oficial 2.ª Automóviles	1.795,12
Oficial 3.ª Automóviles	1.436,10
Ayudante Automóviles	1.077,08
Oficial 1.ª Mantenimiento	1.657,79
Encargado general	1.615,56
Oficial Contaje I	1.599,30
Oficial Contaje H	1.531,83
Oficial Contaje G	1.464,40
Oficial Contaje F	1.396,96
Oficial Contaje E	1.329,52
Oficial Contaje D	1.262,09
Oficial Contaje C	1.194,64
Oficial Contaje B	1.127,20
Oficial Contaje A	1.059,76
Almacenero F	1.445,15
Almacenero E	1.387,32
Almacenero D	1.329,52
Almacenero C	1.284,17
Almacenero B	1.230,83
Almacenero A	1.156,12
Mozo B	1.088,67
Mozo A	1.011,60
Jefe Administrativo	1.928,76
Oficial 1.ª administrativo D	1.918,86
Oficial 1.ª administrativo C	1.875,22
Oficial 1.ª administrativo B	1.819,48
Oficial 2.ª administrativo E	1.687,24
Oficial 2.ª administrativo D	1.640,72

cve: BOE-A-2010-1893

Tabla salarial	2009
Oficial 2.ª administrativo C	1.594,36
Oficial 2.ª administrativo B	1.547,25
Oficial 2.ª administrativo A	1.499,89
Auxiliar administrativo F	1.339,70
Auxiliar administrativo E	1.275,77
Auxiliar administrativo D	1.212,20
Auxiliar administrativo C	1.154,61
Auxiliar administrativo A	1.037,52
Secretario F	1.675,69
Secretario E	1.630,86
Secretario D	1.573,25
Secretario C	1.486,09
Secretario B	1.425,82
Secretario A	1.349,45

Todo trabajador que perciba la remuneración por transferencia bancaria (Caja Madrid), tendrá el importe en su cuenta el día 28 de cada mes. Si dicho día fuera festivo, el día anterior. En la misma fecha estarán disponibles el recibo de salarios y el extracto de comisiones en el centro de trabajo. Los certificados de retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas se entregarán con la nómina del mes de abril.

Artículo 12. *Comisiones.*

Se establece un sistema de comisiones que está basado en el pago de un porcentaje en función de las ventas realizadas en las diferentes rutas que cada uno de los trabajadores tiene asignada.

Los importes unitarios para el cálculo de comisiones quedan establecidos del siguiente modo, para el año 2009:

Tabla de comisiones

Comisiones	Porcentaje sobre ventas
Bebidas calientes 2009	1,0115
Bebidas frías 2009	1,4054
Sólidos 2009	2,5127

Comisión de «comodines»: La percibirá el personal con categoría de dependiente que, sin tener zona asignada, realice sustituciones por cualquier causa.

Para el año 2009 la comisión de «comodines» será de 377,37 euros mensuales.

Asimismo, el personal que perciba la comisión de «comodines», percibirá además, una cantidad equivalente al 50 por 100 de la comisión media de todas las zonas.

Comisión de técnicos: La percibirá el personal del Servicio Técnico. La comisión del personal técnico será de un importe equivalente al 6,25 por 100 del importe de la comisión media de todas las zonas.

Artículo 13. *Antigüedad.*

El complemento por antigüedad consiste en cuatrienios que se abonarán desde el día 1 del mes en que se cumpla el cuatrienio.

El límite máximo de cuatrienios por trabajador, para todo el tiempo de permanencia en la empresa es de ocho cuatrienios.

El importe de estos cuatrienios, se calculará al 5 por 100 del salario base vigente en cada momento.

Con el objeto de compensar el cambio del sistema de antigüedad y, por tanto, sólo para aquellos trabajadores que estuvieran de alta en la empresa, el día 14 de abril de

cve: BOE-A-2010-1893

2000, se establece un complemento compensatorio pagadero en doce mensualidades cada año, cuyo importe será, para el año 2009 de: 30,43. Para años sucesivos, el importe de este complemento compensatorio será actualizado incrementándose en un porcentaje igual al del IPC del año anterior.

Artículo 14. *Pagas extraordinarias.*

Se percibirán tres pagas y media extraordinarias calculadas sobre el salario base más antigüedad.

Se abonarán al final de cada uno de los meses correspondientes y proporcionalmente a los días de servicio prestado entre las fechas de devengo de cada una de ellas, que son las siguientes:

1. Paga de abril: Quince días. Del 1 de mayo al 30 de abril siguiente.
2. Paga de junio: Treinta días. Del 1 de julio al 30 de junio siguiente.
3. Paga de octubre: Treinta días. Del 1 de noviembre al 31 de octubre siguiente,
4. Paga de noviembre: Treinta días. Del 1 de diciembre al 30 de noviembre siguiente.

Artículo 15. *Pagas por años de servicio.*

Al cumplir quince y veinticinco años de servicios, se percibirán una y dos pagas extraordinarias, respectivamente, equivalentes a treinta días de salario base y antigüedad cada una.

Artículo 16. *Complementos de puesto de trabajo.*

Plus nocturno: Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22,00 y las 6,00 horas llevarán un complemento del 25 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

Los siguientes complementos de puesto de trabajo se percibirán en once mensualidades, no devengándose durante el mes de vacaciones.

Los complementos se abonarán por la asignación a un puesto de trabajo concreto, no percibiéndose, por tanto, cuando el interesado deje de ostentar dicho puesto por cualquier circunstancia.

Plus reparto: Lo percibirá el personal con categoría de Conductor que realice reparto de productos, máquinas, etc. Para el año 2009, su importe queda fijado en 337.08 euros mensuales.

Plus asistencia técnica: Lo percibirá el personal con categoría de Dependiente que realice funciones técnicas. Para el año 2009, su importe queda fijado en 187,47 euros mensuales.

Plus responsabilidad: Lo percibirá el personal con categoría de Encargado con personal a su cargo. Para el año 2009, su importe queda fijado en 131,50 euros mensuales.

El personal que, en caso de sustitución por cualquier causa, realice algunas de estas funciones, percibirá el plus correspondiente durante todo el tiempo que dure dicha sustitución.

CAPÍTULO IV

Jornada, vacaciones y licencias

Artículo 17. *Jornada.*

La jornada laboral en cómputo anual será de 1.727 horas para el 2009.

Guardias:

El número de guardias anuales en sábado, domingo o festivo, será el necesario para ajustar el tiempo de trabajo a la jornada anual pactada.

Las guardias tendrán una duración de 6h30´, con la excepción de los días 24 y 31 de diciembre y el sábado santo, en los que, si la carga de trabajo lo permite, se realizarán

cve: BOE-A-2010-1893

guardias de 3h15´, lo que provocará un déficit a favor de la Empresa de 3h15´ por guardia, que se recuperará en otras, cuando las partes convengan.

Las guardias se publicarán no más tarde del día 15 del mes anterior a su realización.

Cómputo de las guardias:

Para el personal Operativo y Técnico con jornada ordinaria de lunes a viernes, las guardias realizadas en domingo o festivo, computarán como doble a efectos del cómputo anual de jornada.

Para el personal Operativo y Técnico de Fin de Semana y Festivo, se considerará jornada ordinaria, y computará como tal, cualquier día de la semana, teniendo como singularidad que, tendrán una jornada anual de 1.592h 30´, una jornada diaria de 8h45´ y, como máximo, trabajarán cuatro días a la semana, de los que dos serán sábado y domingo, con tres días de descanso y no realizarán guardias.

Jornadas inferiores a 1.592h30´ anuales, llevarán aparejado un salario, proporcionalmente menor.

Para el personal Administrativo, que tenga que realizar guardias, las realizará los sábados, computando como jornada ordinaria.

Para el año 2009, el número de guardias para el colectivo de Operativos y Técnicos es de 6,7 guardias.

Tienen la consideración de festivos el Sábado Santo y los días 24 y 31 de diciembre.

Horas extraordinarias: La realización de horas extraordinarias será de carácter voluntario, salvo en los supuestos de fuerza mayor (entendiéndose como tales los indicados en el apartado 3 del artículo 35 del RD. Leg 1/1995) en los que será obligatoria su realización.

El número máximo de horas extraordinarias al año será de ochenta.

El importe a percibir por cada hora extraordinaria realizada será el resultante de añadir, al valor de la hora ordinaria, un recargo del 75 por 100 de su valor.

El importe de la hora ordinaria será el resultado de dividir el salario base más antigüedad, multiplicado por el número de pagas anuales, entre el número de horas que componen la jornada anual pactada.

$$\text{Importe hora ordinaria} = \frac{(\text{Salario base} + \text{antigüedad}) \times 15'5}{1727 \text{ (horas anuales año 2006)}}$$

De común acuerdo entre empresa y trabajador, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por un tiempo de descanso de una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria realizada. Las horas extraordinarias compensadas con tiempo de descanso no computarán a efectos del número máximo de horas extraordinarias realizables al año.

Formación profesional: La formación obligatoria correrá a cargo de la empresa y el resto de formación el 50% a cargo de la empresa y el 50% a cargo del trabajador y ésta tendrá carácter voluntario. Esta formación no obligatoria deberá suponer una mejora efectiva en el desempeño de las funciones que desarrolla el trabajador en la empresa, y la misma deberá ser previamente aprobada por la empresa.

Las acciones formativas se realizarán habitualmente dentro de la jornada laboral anual pactada, con las peculiaridades y salvedades señaladas expresamente en el párrafo anterior.

Artículo 18. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales serán de veintidós días laborables ininterrumpidos, considerados de lunes a viernes, para el 2009.

Los períodos de disfrute de vacaciones se comunicarán con dos meses de antelación.

Si una vez comunicada la fecha de disfrute de vacaciones la empresa por razones de necesidad urgente, requiriese los servicios de un trabajador un mes antes del inicio de las

cve: BOE-A-2010-1893

mismas, y siempre de común acuerdo, éste disfrutará posteriormente de día y medio de vacaciones por cada día de vacación cambiada.

Una vez fijadas las vacaciones, si el trabajador se sitúa en incapacidad temporal con anterioridad al comienzo del disfrute de sus vacaciones, éstas se suspenderán hasta que se produzca el alta, estableciéndose de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador el nuevo período de vacaciones.

Si el trabajador se sitúa en incapacidad temporal durante el disfrute de sus vacaciones, estas no se suspenderán, debiendo reincorporarse el trabajador al producirse el alta, siempre que el período vacacional previamente fijado haya finalizado.

A partir de los quince años de permanencia en la empresa se disfrutará de un día de vacación no acumulable al resto del período de vacaciones anuales.

Se establece la fijación de los períodos de disfrute de vacaciones para el personal de la empresa incluido en su ámbito de aplicación, que queda articulado del siguiente modo:

Periodos y turnos de vacaciones:

Colectivo A: Personal Operativo y Técnico encuadrado en el Departamento de Operaciones de Madrid, con cláusula incorporada en sus contratos de trabajo por la que se establece como período vacacionable todo el año (de enero a diciembre, ambos inclusive).

Colectivo A1: Personal Operativo encuadrado en el Departamento de Operaciones de Madrid, con cláusula incorporada en sus contratos de trabajo por la que se establece como período vacacionable todo el año (de enero a diciembre, ambos inclusive).

Para este colectivo, el disfrute de los veintidós días laborables anuales de vacaciones se fraccionará en dos períodos:

Primer periodo: 15 días laborables ininterrumpidos, que se disfrutarán entre el 1 de mayo y el 31 de octubre, ambos inclusive. Para este primer período, la empresa fijará, anualmente, 8 turnos.

Segundo periodo: 7 días laborables ininterrumpidos, que se disfrutarán entre el 1 de noviembre y el 30 de abril, ambos inclusive. Para este segundo período, la empresa fijará, anualmente, 13 turnos. Dentro de estos 13 turnos deberán estar comprendidas las festividades de Navidad y Semana Santa.

Para determinar el número de personas que podrán disfrutar vacaciones en cada uno de los 8 turnos correspondientes al primer período, se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{Z - X}{7} = Y \qquad \text{Debiendo cumplirse, además, } X > Y$$

Siendo «Z» el número total de personas comprendidas dentro de los colectivos A1 y B1, «X» el número de personas a disfrutar vacaciones en el 5º turno del primer período (comprendido dentro del mes de agosto), e «Y» el número de personas a disfrutar vacaciones en cada uno de los siete turnos restantes del primer período. El valor de «Y» siempre será considerado sólo en su parte entera, despreciándose los decimales.

Para la aplicación de esta fórmula, deberá tenerse en cuenta la siguiente condición:

«X» será siempre mayor que «Y».

Además, siempre que la anterior condición se cumpla, los valores de las variables «X» e «Y» podrán hacerse oscilar en $\pm$ 1 persona.

cve: BOE-A-2010-1893

El número de personas que podrán disfrutar vacaciones en cada uno de los 13 turnos correspondientes al segundo período, se determinará conforme a la siguiente fórmula:

$$\frac{Z}{13} = Y$$

Siendo «Z» el número total de personas comprendidas dentro de los colectivos A1 y B1, e «Y» el número de personas a disfrutar vacaciones en cada uno de los 13 turnos comprendidos dentro del segundo período. El valor de «Y» siempre será considerado sólo en su parte entera, despreciándose los decimales. Asimismo, el valor de «Y» podrá hacerse oscilar en ± 1 persona.

Colectivo A2: Personal Técnico encuadrado en el Departamento de Operaciones de Madrid, con cláusula incorporada en sus contratos de trabajo por la que se establece como período vacacionable todo el año (de enero a diciembre, ambos inclusive).

El disfrute de los veintidós días laborables anuales de vacaciones se fraccionará en dos períodos:

Primer periodo: 15 días laborables ininterrumpidos, que se disfrutarán entre el 1 de mayo y el 31 de octubre, ambos inclusive. Para este primer período, la empresa fijará, anualmente, 8 turnos.

Segundo periodo: 7 días laborables ininterrumpidos, que se disfrutarán entre el 1 de noviembre y el 30 de abril, ambos inclusive. Para este segundo período, la empresa fijará, anualmente, 13 turnos. Dentro de estos 13 turnos deberán estar comprendidas las festividades de Navidad y Semana Santa.

Para determinar el número de personas que podrán disfrutar vacaciones en cada uno de los 8 turnos correspondientes al primer período, se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{Z - X}{7} = Y \qquad \text{Debiendo cumplirse, además, } X > 2Y \text{ más} \geq 2y$$

Siendo «Z» el número total de personas comprendidas dentro del colectivo A2 y B2, «X» el número de personas a disfrutar vacaciones en el 5.º turno (comprendido dentro del mes de agosto) del primer período, «a» el número de personas a disfrutar vacaciones en los turnos 4.º y 6.º, e «Y» el número de personas a disfrutar vacaciones en cada uno de los cinco turnos restantes del primer período.

El valor de «Y» siempre será considerado sólo en su parte entera, despreciándose los decimales.

Para la aplicación de esta fórmula, deberá tenerse en cuenta dos condiciones:

«X» será siempre mayor que 2 × Y
«a» será siempre igual o mayor que 2 × Y

Además, siempre que las dos condiciones anteriores se cumplan, los valores de las variables «X», «Y» y «a» podrán hacerse oscilar en ± 1 persona.

El número de personas que podrán disfrutar vacaciones en cada uno de los 13 turnos correspondientes al segundo período, se determinará conforme a la siguiente fórmula:

$$\frac{Z}{13} = Y$$

Siendo «Z» el número total de personas comprendidas dentro del colectivo A2 y B2, e «Y» el número de personas a disfrutar vacaciones en cada uno de los 13 turnos comprendidos dentro del segundo período.

El valor de «Y» siempre será considerado sólo en su parte entera, despreciándose los decimales. Asimismo, el valor de «Y» podrá hacerse oscilar en ±1 persona.

cve: BOE-A-2010-1893

Colectivo B: Resto del Personal Operativo y Técnico encuadrado en el Departamento de Operaciones de Madrid, sin cláusula incorporada en sus contratos de trabajo por la que se establece como período vacacionable todo el año de enero a diciembre, ambos inclusive).

Colectivo B1: Personal Operativo encuadrado en el Departamento de Operaciones de Madrid, sin cláusula incorporada en sus contratos de trabajo por la que se establece como período vacacionable todo el año, de enero a diciembre, ambos inclusive).

El disfrute de los veintidós días laborables anuales de vacaciones se fraccionará en dos períodos:

Primer periodo: 15 días laborables ininterrumpidos, que se disfrutarán entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. Para este primer período, la empresa fijará, anualmente, 4 turnos.

Segundo periodo: 7 días laborables ininterrumpidos que se disfrutarán entre el 1 de noviembre y el 30 de abril, ambos inclusive. Para determinar el número de personas de este colectivo que podrá disfrutar vacaciones en cada uno de los turnos correspondientes al segundo período, se considerarán los colectivos A1 y B1 como un único colectivo. Dentro de estos turnos deberán estar comprendidas las festividades de Navidad y Semana Santa.

Colectivo B2: Personal Técnico encuadrado en el Departamento de Operaciones de Madrid, sin cláusula incorporada en sus contratos de trabajo por la que se establece como período vacacionable todo el año, de enero a diciembre, ambos inclusive).

El disfrute de los veintidós días laborables anuales de vacaciones se fraccionará en dos períodos:

Primer periodo: 15 días laborables ininterrumpidos, que se disfrutarán entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. Para este primer período, la empresa fijará, anualmente, 4 turnos.

Segundo periodo: 7 días laborables ininterrumpidos que se disfrutarán entre el 1 de noviembre y el 30 de abril, ambos inclusive. Para determinar el número de personas de este colectivo que podrá disfrutar vacaciones en cada uno de los turnos correspondientes al segundo período, se considerarán los colectivos A1 y B1 como un único colectivo. Dentro de estos turnos deberán estar comprendidas las festividades de Navidad y Semana Santa.

Todo el personal comprendido en los colectivos A y B, percibirá, en concepto de «Plus compensatorio de vacaciones», por cada día de vacación disfrutado dentro del segundo período - hasta un máximo de siete días - una cantidad, que se abonará en la nómina del mes siguiente a aquél en que se hubieran disfrutado.

Dicho importe será, para el año 2009 de 24,62 euros diarios. Para años sucesivos, el importe de este plus compensatorio será actualizado incrementándose en un porcentaje igual al del IPC del año anterior.

Asignación de turnos de vacaciones para los colectivos A y B dentro de cada período:

Para la asignación de los turnos concretos de vacaciones dentro de cada uno de los dos períodos a que se refiere el artículo 1 del presente acuerdo, se establece un sistema de preferencias por puntos, que se articula conforme a los criterios que se exponen a continuación.

La asignación de los turnos de vacaciones del primer período, se hará conjuntamente para los colectivos A1 y B1, por un lado, y conjuntamente para los colectivos A2 y B2, teniendo prioridad, a igualdad de puntos, los trabajadores incluidos en el colectivo B.

La asignación de los turnos de vacaciones del segundo período, se hará conjuntamente para los colectivos A1 y B1, por un lado, y conjuntamente para los colectivos A2 y B2.

cve: BOE-A-2010-1893

Conforme a establecido en el artículo 1 del presente acuerdo, el disfrute de los veintidós días de vacaciones para los distintos colectivos afectados se fraccionará en los siguientes períodos:

Colectivos A1 y A2:

1.º Periodo (15 días laborables ininterrumpidos del 1 de mayo al 31 de octubre)	2.º Periodo (7 días laborables ininterrumpidos del 1 de noviembre al 30 de abril)
1.º turno 2.º turno 3.º turno 4.º turno 5.º turno 6.º turno 7.º turno 8.º turno	1.º turno 2.º turno 3.º turno 4.º turno 5.º turno 6.º turno 7.º turno 8.º turno 9.º turno 10.º turno 11.º turno 12.º turno 13.º turno

Colectivos B1 y B2:

1.º Periodo (15 días laborables ininterrumpidos del 15 de junio al 15 de septiembre)	2.º Periodo (7 días laborables ininterrumpidos del 1 de noviembre al 30 de abril)
1.º turno 2.º turno 3.º turno 4.º turno	Igual que para los colectivos A1 y A2

1. Para la concreta asignación de turnos de vacaciones dentro de cada período, cada trabajador puntuará por orden de preferencia los turnos de disfrute dentro de cada uno de los dos períodos, (es decir, dentro del primer período, numerará del 1 al 8 los turnos por orden de preferencia, siendo el 1 el de mayor preferencia; dentro del segundo período, numerará del 1 al 13 los turnos por orden de preferencia, siendo el 1 el de mayor preferencia). No obstante, el trabajador podrá solicitar el disfrute de sus vacaciones en fechas distintas de los turnos antes mencionados.

2. A cada trabajador se le asignará un número de puntos igual al número de preferencia con que hubiese numerado el período de disfrute efectivamente asignado, junto con un número de orden de asignación, tal y como se indica en el siguiente ejemplo:

El primer trabajador al que le sea asignada su primera opción de preferencia, obtendrá 1 punto y un 1 para el número de orden; el segundo trabajador al que le sea asignada su primera opción de preferencia, obtendrá 1 punto y un 2 para el número de orden, y así sucesivamente; el primer trabajador al que le sea asignada su segunda opción de preferencia, obtendrá 2 puntos y un 1 para el número de orden; el segundo trabajador al que le sea asignada su segunda opción de preferencia, obtendrá 2 puntos y un 2 para el número de orden, y así sucesivamente.

Para la asignación de puntos correspondientes al primer período para el personal incluido en el colectivo B, se comenzará a puntuar con 5 como puntuación mínima.

Tanto los puntos como el número de orden de asignación, será de mayor a menor.

3. Los puntos así obtenidos servirán para la asignación de turno en el año siguiente, según lo establecido en los puntos siguientes.

cve: BOE-A-2010-1893

4. Los puntos obtenidos según lo establecido en el punto anterior, se consumirán de una vez.

5. Para solicitar los turnos de vacaciones por orden de preferencias, cada trabajador deberá cumplimentar un impreso de «Solicitud de Vacaciones», del que se adjunta modelo al presente acuerdo como Anexo 1.

6. Los impresos de solicitud de turnos de vacaciones correspondientes al primer período, deberán entregarse a la empresa antes del 1 de febrero del año en curso. Los impresos de solicitud de turnos de vacaciones correspondientes al segundo período, deberán entregarse a la empresa antes del 1 de octubre del año anterior.

7. Para el primer año de puesta en marcha del sistema de fijación de vacaciones recogido en el presente acuerdo, y dado que el mismo requiere, para la asignación concreta de los turnos dentro de cada período, partir de la previa asignación de puntos y número de orden de asignación a cada trabajador, se efectuará un sorteo de puntos y número de orden. Los puntos y números de orden así obtenidos por cada trabajador en el citado sorteo, determinarán su prioridad para disfrutar vacaciones en los turnos de preferencia solicitados.

8. En el caso de aquellos trabajadores que se incorporen por primera vez al sistema de vacaciones de los artículos 1 y 2 del presente acuerdo, la primera asignación de turnos dentro de cada período se hará en atención a los puntos que hayan obtenido mediante sorteo, asignándoseles como número de orden el cero.

9. En el caso de aquellos trabajadores que, procediendo de alguno de los colectivos contemplados en el artículo 1 del presente acuerdo, sean reencuadrados en otro colectivo, también contemplado en el artículo 1, la asignación de turnos para cada período se hará en atención a los puntos y número de orden obtenidos en su colectivo de origen.

10. La comisión de seguimiento realizará cada año el reparto de los turnos de vacaciones de los colectivos A y B, correspondientes a cada período, de conformidad con lo establecido en los artículos 1 y 2 del presente acuerdo.

11. Las listas de vacaciones asignadas al personal de conformidad con lo establecido en los artículos 1 y 2 del presente acuerdo, deberán publicarse antes del 28 de febrero y del 31 de octubre, respectivamente, para el primero y segundo períodos.

12. Los cambios entre trabajadores de las fechas de disfrute asignadas de conformidad con lo establecido en los artículos 1 y 2 del presente acuerdo deberán ser comunicados a su departamento, que será quien autorice dicho cambio. Dichos cambios, en ningún caso afectarán a los puntos obtenidos según el sistema de asignación de puntos previsto en el artículo 2 del presente acuerdo.

Sistema de vacaciones para el personal de Delegaciones

Se establece, como criterio general, el disfrute de los 22 días laborables de vacaciones anuales, de forma ininterrumpida, de mutuo acuerdo, si bien podrán fraccionarse a petición de la empresa por necesidades del servicio o a petición del propio trabajador.

Se garantiza a los trabajadores encuadrados dentro de este colectivo el disfrute de un mínimo de 15 días laborables ininterrumpidos entre el 1 de mayo y el 31 de octubre –para aquellos trabajadores que tuvieran incorporada a su contrato de trabajo cláusula estableciendo como período vacacionable todo el año (de enero a diciembre, ambos inclusive)-, y entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, para aquellos trabajadores que no tuvieran incorporada a su contrato de trabajo la cláusula referida.

Cuando el disfrute de las vacaciones se fraccione, a petición de la empresa, ésta abonará al trabajador, en concepto de «Plus compensatorio de vacaciones», por cada día de vacación disfrutado fuera de los períodos referidos en el párrafo anterior - hasta un máximo de siete días - una cantidad, que se abonará en la nómina del mes siguiente a aquél en que se hubieran disfrutado.

Dicho importe será, para el año 2009 de 24,62 euros diarios. Para años sucesivos, el importe de este plus compensatorio será actualizado incrementándose en un porcentaje igual al del IPC del año anterior.

Sistema de vacaciones para el resto del personal, no incluido ni en los colectivos A y B, ni en Delegaciones:

cve: BOE-A-2010-1893

Se establece, como criterio general, el disfrute de los 22 días laborables de vacaciones anuales, de forma ininterrumpida, de mutuo acuerdo, si bien podrán fraccionarse a petición de la empresa por necesidades del servicio o a petición del propio trabajador.

Se garantiza a los trabajadores encuadrados dentro de este colectivo el disfrute de un mínimo de 15 días laborables ininterrumpidos entre el 1 de mayo y el 31 de octubre –para aquellos trabajadores que tuvieran incorporada a su contrato de trabajo cláusula estableciendo como período vacacionable todo el año (de enero a diciembre, ambos inclusive)-, y entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, para aquellos trabajadores que no tuvieran incorporada a su contrato de trabajo la cláusula referida.

Cuando el disfrute de las vacaciones se fraccione, a petición de la empresa, resultando dos fracciones, ésta abonará al trabajador, en concepto de «Plus compensatorio de vacaciones, por cada día de vacación disfrutado de la fracción que contenga el menor número de días - hasta un máximo de siete días - una cantidad, que se abonará en la nómina del mes siguiente a aquél en que se hubieran disfrutado.

Dicho importe será, para el año 2009, de 16,38 euros diarios. Para años sucesivos, el importe de este plus compensatorio será actualizado incrementándose en un porcentaje igual al del IPC del año anterior.

Comisión de seguimiento de vacaciones

Para el seguimiento y correcta aplicación del presente acuerdo, se constituirá, mediante acta, una comisión de seguimiento que estará compuesta por cuatro miembros de la Comisión paritaria del Convenio colectivo: dos en representación de los trabajadores y dos en representación de la empresa.

Artículo 19. *Licencias retribuidas.*

Todo el personal acogido al presente Convenio, previo aviso y justificación posterior podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo y los motivos siguientes:

A) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio. Previa solicitud y de mutuo acuerdo con la empresa, el trabajador podrá disponer de hasta cinco días naturales de un total de 18 días de los que dispone por matrimonio para disfrutarlo en la fecha inmediatamente anterior al hecho causante. En caso de no llegarse a un acuerdo el trabajador podrá disfrutar de hasta dos días naturales antes del hecho causante.

B) Cuatro días por nacimiento de hijos, de los cuales, dos serán laborables, pudiéndose prorrogar, según lo estipulado en el apartado (C), en el caso de enfermedad de la madre o de los hijos.

Aquí operará la ampliación descrita en el apartado (D) para el supuesto de necesidad de desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma.

C) Por ingreso en centro hospitalario que no sea una mera intervención ambulatoria, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, los días que dure el ingreso, con un máximo de tres, a elección del trabajador.

D) Por fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales.

Para ambos casos, se podrá ampliar la licencia hasta dos día más, cuando medie necesidad de desplazarse fuera de la Comunidad Autónoma.

E) Por intervención ambulatoria de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, un día.

F) Un día natural en caso de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, en la fecha de celebración de la ceremonia. Dos días si fuese fuera de la Comunidad Autónoma.

G) Un día por traslado del domicilio habitual.

H) Por el tiempo indispensable por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en

cve: BOE-A-2010-1893

una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del articulo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa, asumiendo la empresa las cargas de Seguridad Social correspondientes.

I) Por el tiempo indispensable para la obtención del carné de conducir recayendo la licencia en el día concreto del examen y hasta un máximo de tres ocasiones.

J) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

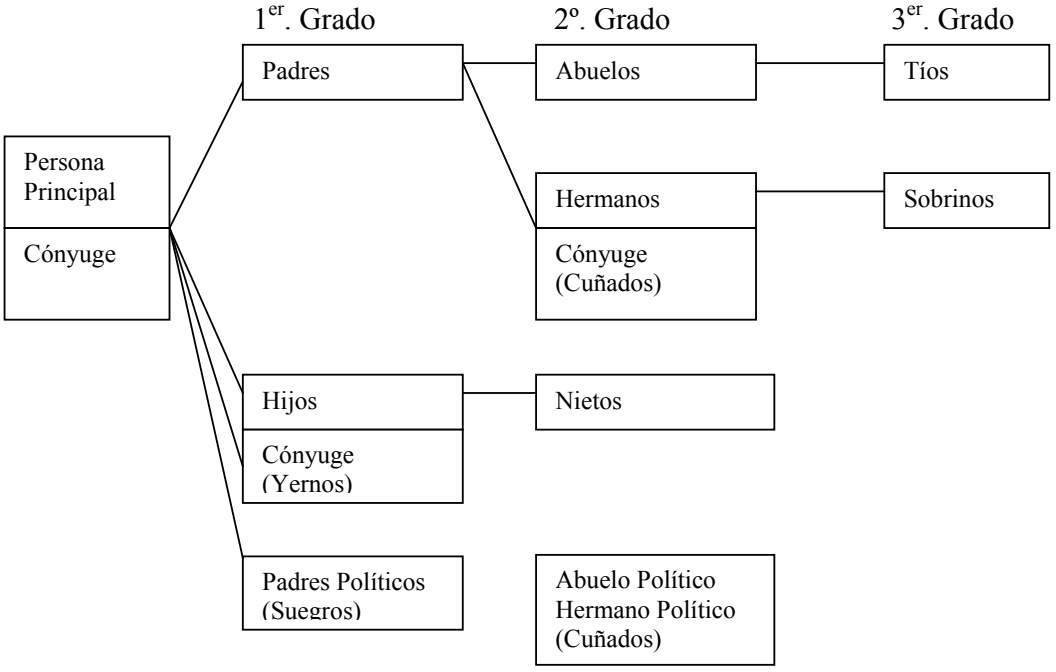
K) El personal que realice estudios encaminados a la obtención de un título oficial en todos los niveles educativos y/o títulos propios de universidades privadas, podrá disfrutar de hasta 30 horas anuales de permisos para exámenes, siempre que coincidan con la jornada de trabajo.

L) El tiempo indispensable para asistir a consulta médica en los casos de enfermedad propia.

M) Una jornada para atender asuntos propios. El momento de disfrute de dicha jornada se hará de mutuo acuerdo entre el trabajador y su jefe inmediato.

Se reconocen las mismas licencias retribuidas establecidas en este artículo a las relaciones de hecho acreditadas mediante registro público, debiendo el trabajador entregar copia de dicha inscripción a la empresa.

Grados de consanguinidad y afinidad



cve: BOE-A-2010-1893

Artículo 20. *Excedencias.*

La suspensión del contrato de trabajo por excedencia exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial y superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en un plazo máximo de un mes.

El trabajador que no solicite el reingreso al menos con un mes de antelación a la terminación de su excedencia voluntaria, causará baja definitivamente en la empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la empresa, ambos podrán ejercitar este derecho, que podrá ser denegado en el caso de que ambos lo ejerciten por el mismo sujeto causante, y al mismo tiempo y por ello se generen dificultades de funcionamiento de la empresa.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de categoría equivalente.

Las excedencias por cuidado de familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por si mismo se concederán hasta un periodo máximo de dos años, con derecho a reserva de puesto de trabajo.

El trabajador deberá acreditar las situaciones descritas, y no podrá utilizar el citado periodo de excedencia para actividades retribuidas que supongan competencia directa o indirecta con la actividad desarrollada por la empresa.

Artículo 21. *Lactancia y reducción de jornada.*

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Se establece la posibilidad de que las trabajadoras puedan acumular el periodo de lactancia en 18 días laborales consecutivos a la baja por maternidad el periodo de lactancia. Se establece la posibilidad de un permiso especial no retribuido de dos meses para los/as trabajadores/as tras la finalización del periodo de 18 días acumulados de lactancia, siempre que los/as trabajadores/as lleven en la empresa más de un año de antigüedad. Dicho permiso deberá ser solicitado por escrito a la empresa dentro de los 18 días de dicha acumulación.

cve: BOE-A-2010-1893

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

CAPÍTULO V

Disposiciones varias

Artículo 22. *Incapacidad transitoria.*

La Compañía viene sufriendo un importante y continuado incremento de los índices de absentismo laboral que inciden de forma directa en la productividad y competitividad de la Compañía.

Los actuales índices de absentismo, están afectando de forma importante la gestión, productividad y competitividad de la Compañía, lo que se traduce directamente en un mayor incremento de costes de personal, una mayor dificultad para gestionar los recursos humanos disponibles y una disminución en la calidad en la atención que prestamos a nuestros clientes.

Por este motivo, la representación legal de los Trabajadores de Autobar Norte S.A., concretada en los Delegados de personal y la Dirección de la Compañía, muy sensibilizados por esta problemática, se comprometen dentro de sus ámbitos de responsabilidad, a colaborar y trabajar conjuntamente en la búsqueda de soluciones y en la adopción de políticas y medidas comunes que ayuden a reducir o mitigar el efecto de los índices de absentismo en los que se encuentra actualmente la Compañía.

En enfermedad y accidente laboral, se complementará desde el primer día, hasta el cien por cien del salario base, antigüedad y complemento compensatorio de antigüedad, de la comisión y de los pluses: nocturno, reparto, asistencia técnica y responsabilidad que se vinieran percibiendo de forma continuada y de cualquier otro plus que las partes de mutuo acuerdo decidan incluir.

Este artículo quedará en vigor para todos los/as trabajadores/as excepto para el colectivo de dependientes en todas sus categorías, para los cuales se establece un nuevo criterio en cuanto al devengo de las comisiones:

En casos de enfermedad común, al colectivo de dependientes en todas sus categorías no se le complementará ninguna cantidad en concepto de comisiones durante los primeros 45 días de duración de la baja.

Si la baja es superior a 45 días y menor a 4 meses los 45 primeros días se percibirán el 50% de las comisiones de este periodo y a partir del día 46 el 100% de las mencionadas comisiones.

Las bajas de duración superior a 4 meses percibirán el 100% de las comisiones desde el día inicial de la citada baja.

Todos los/as dependientes, en concepto de compensación, percibirán en el mes de octubre de 2009 la cantidad unitaria de 191,65€. Esta cantidad será abonada a cada trabajador de forma proporcional al tiempo que lleve de permanencia en la Empresa durante el año 2009. En el caso de que el trabajador/a causara baja entre los meses de octubre a diciembre, la diferencia cobrada en exceso le será descontada del finiquito.

En el caso de que ambas partes vieran inviable la aplicación de este sistema para la reducción de la situación de absentismo descrita, volverá a quedar regido por el sistema establecido en convenios anteriores.

cve: BOE-A-2010-1893

Artículo 23. *Fondo de préstamos.*

El fondo de préstamos para 2009 es de 14.728,17 euros.

Órgano de decisión: El órgano de decisión para su concesión estará constituido por una comisión conjunta de la dirección de la empresa y del Comité de Empresa.

Todos los préstamos estarán gravados con el interés legal del dinero vigente en cada momento con revisión anual.

Condiciones de tipo general:

1. Llevar al menos un año de alta en la empresa.
2. Al recibir el préstamo el beneficiario firmará un documento de «Recibo de Préstamo», que funcionará como compromiso de devolución en caso de cesar en la compañía antes de haber liquidado esta deuda en su totalidad.
3. La amortización comenzará a efectuarse en el mes siguiente al que se recibe el préstamo. No se podrán cancelar los préstamos anticipadamente. El período de amortización variará según la siguiente tabla:

De 0 euros a 601 euros= 6 meses.
De 601euros a 1.202 euros= 12 meses.
De 1.202 euros a 2.404 euros= 18 meses.
De 2.404 euros a 4.207 euros= 24 meses.
De 4.207 euros a 4.508 euros= 36 meses.

Condiciones de concesión: El límite máximo a conceder será de 4.508,00 euros por trabajador.

Los préstamos se concederán por riguroso orden de petición, teniendo siempre preferencia los préstamos destinados a la compra de la vivienda habitual, en cuyo caso el solicitante tendrá que aportar la documentación que acredite dicha compra. La fecha tope para solicitar el préstamo para compra de vivienda habitual será de un año desde la adquisición de la vivienda.

Artículo 24. *Prestaciones sociales.*

El fondo de prestaciones sociales, como ayuda de gastos médicos no cubiertos por la Seguridad Social y abonados por el trabajador y/o los beneficiarios incluidos en su cartilla, será de 2.028 euros anuales para el año 2009.

Este fondo se repartirá proporcionalmente al importe de las facturas totales presentadas y se abonará en febrero del año siguiente. Cada empleado presentará las facturas satisfechas durante al año anterior antes del día cuatro de febrero, si corresponden a algún familiar se acompañará la tarjeta de asistencia sanitaria individual expedida por el Insalud de cada uno de ellos.

En caso de necesidad urgente, dicho fondo podrá ser utilizado para una sola persona, una vez analizado el caso por la empresa y el Comité de Empresa.

Asimismo, será de cuenta de la empresa el 100 por 100 del importe de la póliza del seguro para el trabajador con cobertura para las contingencias de muerte, invalidez absoluta permanente, muerte por accidente y muerte por accidente de circulación, por un capital de 13.000 euros.

Serán incluidos bajo la cobertura de esta póliza de seguro aquellos trabajadores que lleven, como mínimo, seis meses ininterrumpidos de alta en la empresa.

Anualmente la empresa entregará al Comité de empresa copia del listado nominativo de los trabajadores incluidos bajo la cobertura de esta póliza.

Artículo 25. *Ayuda escolar.*

La ayuda escolar para el año 2009 queda fijada en 149,87 euros anuales.

Se percibirá por cada hijo que, al 30 de junio de cada año, tengan edades comprendidas entre cero y dieciocho años.

cve: BOE-A-2010-1893

Dicho importe se abonará, en un único pago, en la nómina del mes de julio a aquellos empleados con, al menos, un año de antigüedad en la empresa.

Para percibir esta ayuda será necesario presentar fotocopia del libro de familia cuando haya nacimientos.

Artículo 26. *Gratificaciones por nupcialidad y natalidad.*

La gratificación por nupcialidad para el año 2009 será de 400,05 euros.

La gratificación por natalidad para el año 2009 será de 171,47 euros.

Estas gratificaciones, que serán abonadas en un único pago, las percibirán los trabajadores con, al menos, un año de antigüedad en la empresa al momento de producirse el hecho causante. Los que no alcancen dicha antigüedad en el momento de producirse el hecho, percibirán dicha gratificación en la fecha en que cumplan un año de permanencia en la empresa.

Artículo 27. *Aportaciones al club de ocio y al Comité de Empresa.*

La aportación anual al Club de Ocio para el año 2009 será de 1.472,00 euros.

La aportación anual a los Representantes Legales de los Trabajadores para el año 2009 será de 477,40 euros, sin que proceda ningún otro tipo de aportación adicional.

Estas aportaciones se harán efectivas en el mes de Enero de cada año.

Artículo 28. *Dietas y ayuda para comidas.*

Dietas sin hotel para el año 2009 será de 26,42 euros.

Cuando el trabajador, por necesidad de los servicios encomendados, efectúe desplazamientos que le impidan pernoctar en su propio domicilio, tendrá derecho a percibir, por cada día de desplazamiento, dicho importe, asumiendo la empresa el gasto de alojamiento.

Ayuda para comidas para el año 2009: Para el personal con jornada continuada es de 6,66 euros por cada día que, por necesidades del servicio y de forma extraordinaria, se prolongue la jornada en más de una hora. Para el personal con jornada partida es de 4,20 euros por día trabajado.

Artículo 29. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará el vestuario necesario al personal de las áreas Técnica, Operaciones, Almacén, Taller, Reparto y Contaje, que se ocupará de su cuidado y estará obligado a utilizar durante la jornada de trabajo.

El uniforme constará de:

2 pantalones.
2 camisas.
2 sudaderas.
2 pares de zapatos.

Al personal de nuevo ingreso se le entregará cuatro camisas.

El anorak y chubasquero se repondrá según necesidades, debiendo entregarse la prenda deteriorada.

Para el taller de automóviles y contaje, la ropa de trabajo se entregará en función de las necesidades de dichos puestos. Al personal de almacén se le dotará de calzado de seguridad.

Las prendas de uniforme se facilitarán en el mes de Noviembre de cada año.

La empresa dispondrá del «stock» necesario.

A la finalización de su relación laboral con la empresa, el trabajador entregará a ésta todas las prendas de uniforme que tenga en su poder.

cve: BOE-A-2010-1893

Artículo 30. *Jubilación a los 64 años.*

Mediante la sustitución simultánea por un trabajador según la contratación y requisitos que marque la Ley.

Artículo 31.

Se establece la posibilidad para los trabajadores de acogerse de forma automática al contrato de relevo según lo establecido en la legislación aplicable. La empresa podrá contratar como relevista a una persona con categoría profesional distinta, dentro del mismo grupo profesional, a la del relevado.

Así mismo, el contrato de relevo será convertido automáticamente en indefinido a la finalización de aquel.

Artículo 32.

La empresa entregará a la Representación Legal de los trabajadores toda la documentación dirigida a la plantilla y relativa a anuncios, convocatorias o similares (se excluyen documentaciones técnicas y equivalentes), al objeto de ser traducida al Euskera y expuesta en los Tablones de Anuncios en ambas lenguas.

Artículo 33. *Salud laboral.*

La empresa, en el periodo de vigencia de este convenio se compromete a realizar, negociando previamente con el Comité de Seguridad y Salud, las actividades, metodologías y plazos, así como la evaluación de riesgos laborales en sus 4 ámbitos, así como a aplicar las medidas correctoras oportunas a los riesgos detectados.

Ningún trabajador/a propio o externo realizará el desempeño de sus funciones sin que previamente haya sido informado de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, así como de las medidas preventivas oportunas.

Igualmente existirá un plan formativo anual tanto teórico como práctico en PRL en coordinación con los representantes de los/as trabajadores/as.

La realización de los exámenes de salud se realizará en horario laboral.

Artículo 34.

La empresa se compromete a contratar un mínimo de un 2% de trabajadores/as con minusvalías, siempre que existan trabajadores/as que reúnan los requisitos establecidos por los correspondientes perfiles de puestos de trabajo, siendo en su caso de aplicación las medidas alternativas correspondientes fijadas en el actual marco legal, aunque el criterio preferente será la contratación directa de los trabajadores minusválidos.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 35. *Faltas del personal.*

Se aplicará el contenido de la Ordenanza Laboral de Comercio, no obstante estar derogada, y hasta su regulación por Convenio Colectivo.

Se comunicarán todas las sanciones al Comité.

cve: BOE-A-2010-1893

CAPÍTULO VII

Representación y derechos sindicales

Artículo 36. *Elecciones sindicales.*

A los efectos meramente electorales y dadas las características de la empresa, se establece la distribución del personal en un solo Colegio Electoral que englobará a todas las categorías profesionales.

Artículo 37. *Crédito horario sindical.*

Las horas sindicales a las que hace referencia el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores, podrán ser utilizadas, cedidas y o acumuladas por cualquiera de los representantes legales de los trabajadores en función de las necesidades de representación, previa comunicación a la empresa de esta acumulación.

Disposición adicional primera.

Los Representación Legal de los Trabajadores y la Compañía se comprometen a negociar, durante la vigencia del presente Convenio, un acuerdo marco de distribución irregular de la jornada como medida de organización del trabajo que permita alcanzar dicho objetivo.

Disposición adicional segunda. *Igualdad de Oportunidades.*

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo asumen en su integridad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres rechazando todo tipo de discriminación y reconociendo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Todo ello en los términos que se regulan en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Principio de Igualdad: Las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades, comprometiéndose a velar por la no discriminación por razón de género en el trabajo. Este principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del E.T., será de aplicación tanto al personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

Este compromiso conlleva igualmente a remover los obstáculos que pudieran incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres así como impulsar las medidas necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

La empresa y la representación sindical se comprometen a potenciar la utilización de imágenes y lenguaje no sexista en todas las comunicaciones tanto internas, como externas, tales como hojas informativas.

La Comisión Paritaria del Convenio será la encargada de velar por el cumplimiento de todo lo regulado en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

cve: BOE-A-2010-1893

ANEXO 1

Encuesta sobre preferencia para disfrutar las vacaciones del primer periodo durante el año 20 ....

Por favor rellena cada opción con la **letra** (en mayúsculas) del turno según tus preferencias.. es obligatorio rellenar las ocho opciones el personal que no tenga la cláusula de enero a diciembre solo rellenara cuatro opciones.

N.º:
Nombre:

Los puntos que tienes para las vacaciones son : ____

TURNOS DEL PERIODO VACACIONAL DE 15 DIAS LABORABLES		
DESDE	HASTA	TURNO
		A
		B
		C
		D
		E
		F
		G
		H

Opciones	Preferencias
Primera opción	
Segunda opción	
Tercera opción	
Cuarta opción	
Quinta opción	
Sexta opción	
Séptima opción	
Octava opción	

La fecha tope de entrega del cuestionario es el día 00 -00-00

Firma del trabajador

cve: BOE-A-2010-1893

Encuesta sobre preferencia para disfrutar las vacaciones del segundo periodo durante el año 20 ....

Por favor rellena cada opción con la **letra** (en mayúsculas) del turno según tus preferencias. es obligatorio rellenar las trece opciones.

N.º:

Nombre:

Los puntos que tienes para las vacaciones son :

TURNOS DEL PERIODO VACACIONAL DE 7 DIAS LABORABLES		
DESDE	HASTA	TURNO
		A
		B
		C
		D
		E
		F
		G
		H
		I
		J
		K
		L
		M

Opciones	Preferencias
Primera opción	
Segunda opción	
Tercera opción	
Cuarta opción	
Quinta opción	
Sexta opción	
Séptima opción	
Octava opción	
Novena opción	
Décima opción	
Undécima opción	
Duodécima opción	
Decimotercera opción	

La fecha tope de entrega del cuestionario es el día 00-00-00

FIRMA DEL TRABAJADOR

cve: BOE-A-2010-1893