



Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Compañía del Tranvia de San Sebastian S.A. años 2002/2003

Artículo 1°.- Ámbito personal. El presente Convenio afecta a toda la plantilla de la Compañía del Tranvía de San Sebastián S.A., con domicilio en Camino de Ataritzar 24, de Donostia-San Sebastián.

Artículo 2°.- Ámbito temporal. El Convenio entró en vigor el día 1 de enero de 2.002 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2.003.

Artículo 3°.- Tablas de salarios. Con efectos a partir de 1 de enero de 2.002 se establecen las tablas de salarios que constan en el anexo 1 de este Convenio. Para el año 2.003 las retribuciones se incrementarán con carácter general en un 2,7%. No obstante se estará a lo que disponga el Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián.

Las gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad consistirán en treinta días cada una de ellas de "salario de Convenio" de la columna 1, más la antigüedad. Se pagarán los días 15 de junio y diciembre. La llamada paga de participación en beneficios está incluida en la tabla de salarios.

La tabla de salarios comprende en su cuantía anual el salario de Convenio y los complementos salariales a que se refieren los artículos 4° y 5° del Decreto 2380/73, de 17 de Agosto de 1.973 y el artículo 1° de la Orden de 22 de Noviembre de 1.973, el complemento de percepción, las denominadas "dietas" y el "toma y deje de servicio", no computándose en consecuencia este tiempo en los gráficos de servicio. Se exceptúa la antigüedad y el plus de nocturnidad.

Con cargo al año 2.002 se creará un Fondo Transitorio cuyo importe será del 1%. Este Fondo tendrá la misma vigencia y aplicación que el Fondo a que se hace referencia en el punto tercero "Mejora de los servicios públicos" de las "Condiciones de empleo del personal del Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián para los años 2.002 y 2.003.

Con cargo al año 2.003 se creará un Fondo Transitorio cuyo importe será la diferencia entre el IPC estatal del ejercicio 2.002 más el 0,2% y el incremento de la Retribución General del 2,7%. Este Fondo tendrá la misma vigencia y aplicación que el Fondo a que se hace referencia en el punto tercero "Mejora de los servicios públicos" de las "Condiciones de empleo del personal del Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián para los años 2.002 y 2.003".

Artículo 4°.- Horas extraordinarias excepcionales.

En aras de crear empleo, ambas partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias, en todas las secciones de la empresa, salvo las denominadas excepcionales, cuya realización será obligatoria de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 16 del presente Convenio.

Tendrán la consideración de horas excepcionales y así se pactan como tales, las que excediendo de la jornada normal de trabajo sean necesarias para que el servicio público deba ser cubierto al instante y en todo momento ya que, la actividad que realiza la empresa, en modo alguno permite la posibilidad de demoras productivas, en razón a que los kilómetros de servicio, que son los que forman parte de la unidad productiva, no son almacenables ni acumulables, y por lo tanto no existe posibilidad de que su realización se difiera en el tiempo. Las horas excepcionales que se realizan no pueden sustituirse por contrataciones temporales o a tiempo parciales.

En consecuencia, se consideran horas excepcionales las que se realicen por los siguientes motivos:

- 1.- Ausencias imprevistas por enfermedad o accidente laboral y permisos retribuidos dentro de los 3 primeros días de producirse el hecho causante.
- 2.- Faltas de personal a la toma de servicio desde la 1ª hora.
- 3.- Tomas anticipadas o prolongaciones necesarias del servicio por razones sobrevenidas hasta la incorporación, en su caso, a los gráficos de servicio en un plazo no superior a 10 días.
- 4.- Las prolongaciones de Semana Grande que no puedan realizarse con contrataciones temporales o a tiempo parciales.
- 5.- Servicios especiales, no regulares.
- 6.- Los tiempos de exceso que sobre la jornada pactada resulten en el conjunto anual de los cuadros de servicio, siempre que dicho exceso no sea superior a 3 horas.
- 7.- Turnos de guardia, de taller.

Artículo 5º.- Pluses personales.

Los pluses personales de conducir del personal de Talleres, cuyo uso al servicio de la Compañía haya sido pactado, se pagarán en 365 días a razón de las siguientes cantidades:

Personal de Talleres: Permiso de conducir clase "D": 2,82 euros día, equivalentes a 1.029,3 euros al año; permiso de conducir clase "C", 1,45 euros día, equivalentes a 529,25 euros año; permiso de conducir clase "B", 0,75 euros día, equivalentes a 273,75 euros.

Plus lavado de bajos: 1,40 euros por autobús.

Se exceptúa de este plus todo el personal en cuya tarea y salario se ha valorado e incluido la posesión del carnet de conducir.

Plus de trabajo en domingo y festivos:

Están exceptuadas del descanso en domingo o los 14 festivos del año todas las secciones de la Empresa a excepción de la Administrativa; no obstante, sólo trabajará en dichos días el personal que sea indispensable para garantizar el funcionamiento del servicio.

El personal que trabaje en domingo o festivo en jornada ordinaria, además del descanso compensatorio percibirá las siguientes cantidades, por hora trabajada:

Niveles

Euros/hora

4.....	5,15	
5.....	5,31	
6.....	5,47	
7.....	5,79	
8.....	5,95	
9.....	6,11	
10.....	6,28	
11.....	6,46	
11 (CP).....	6,46	equivalentes a 43,49 euros por horario en promedio.
12.....	6,63	
13.....	6,80	

En cada variación de gráfico se tendrá en cuenta la jornada promedio en domingo.

A partir del 1 de enero de 2.003, se cambiará la fórmula actual de cómputo del Plus Festivo, pasando a la jornada natural desde las 0,00 h. a las 24,00 horas.

Plus cambio de disponible de mañana en sábados:

Los disponibles que figuren en los cuadros de funciones y calendario de horarios y descansos de los sábados en posición de mañana y realicen un horario de tarde o partido, se les compensará con un importe equivalente al promedio del Plus Domingo.

Los disponibles que figuren con tipo de horario de tarde o partido y realicen horario de mañana, no tendrán derecho a compensación alguna, por considerarse como mejora cualitativa de horario.

Plus de jornada partida:

Será de 1,58 € hora de interrupción de los horarios y se percibirá por este concepto, en promedio, las cantidades siguientes: Conductores-Perceptores: 0,25€/día, equivalentes a 91,25 €/año; por día trabajado; Jefe de Tráfico: 119,22€/mes, equivalentes a 1.430,64 €/año. En el caso de los Conductores-Perceptores, se ha tenido en cuenta la indemnización por jornada continuada.

En cada variación de gráficos se tendrá en cuenta el tiempo de interrupción resultante, en promedio.

Plus de mayor dedicación

Se abonarán los importes siguientes:

-Dependientes Centro Recreativo.....	4,43 euros/día trabajado
-Subjefe de Taller.....	26,97 euros/mes (12 meses/año)
-Encargado General.....	108,70 euros/mes (12 meses/año)
-Encargado de noche.....	22,20 euros/mes (12 meses/año).

Nota: Los Jefes de Servicio de Tráfico y de Talleres, tienen valorados dentro de su salario, la mayor y especial dedicación, fuera de la jornada laboral.

Artículo 6°.- Antigüedad. Los aumentos por antigüedad consistirán en dos bienios del 5% y siete quinquenios del 10%. La base de cálculo será para los niveles 4 a 11: 15,73€/día; para los niveles 12 a 14: 17,25€/día y para los niveles 15 a 23: 23,75 €/día.

Artículo 7°.- Quebranto de moneda. En concepto de quebranto de moneda se percibirán los importes siguientes: Conductores-Perceptores: 20,90€ mensuales; Cajero: 22,05€ mensuales; Encartuchadora-Liquidadora: 1,63€ por día de trabajo. Estas cantidades se percibirán también en vacaciones. El quebranto de moneda para el personal del Centro Recreativo será de 4,14 €/mes.

Artículo 8°.- Plus de nocturnidad. El personal percibirá por cada hora trabajada entre las diez de la noche y las seis de la mañana los siguientes incrementos, según niveles:

Niveles	Euros/hora
4.....	2,58
5.....	2,66
6.....	2,74
7.....	2,90
8.....	2,98
9.....	3,06
10.....	3,14
11 (Conductor-Perceptor)...	3,23 equivalentes a 0,78€/día en prom. y 284,70€/año.
11.....	3,23
12.....	3,32
13.....	3,40

En cada variación de gráficos se tendrá en cuenta el tiempo de nocturnidad resultante en promedio.

Los trabajadores del turno de noche permanente, percibirán en vacaciones, el promedio de lo percibido en concepto de plus de nocturnidad durante los seis meses anteriores a las mismas.

Artículo 9°.- Personal de baja por enfermedad. A partir del 1 de Enero de 1.998 el personal que cause baja por enfermedad, percibirá el 80% de la base de cálculo de la prestación económica de la Seguridad Social, durante los quince primeros días de baja; el 85% de la anterior base de cálculo, a partir del día 16 hasta el día 20 inclusive y el 90% a partir del día 21 inclusive. Si la baja es por accidente laboral, se percibirá el 90% de la base de cálculo de la prestación económica de la Seguridad Social. En ningún caso se rebasará el 100% de las retribuciones fijas que hubieran correspondido estando de alta el trabajador.

Se consideran retribuciones fijas, los siguientes conceptos, en función del puesto de trabajo: Salario y Complemento salarial, Toma y deje de servicio, Jornada partida, Jornada continuada, Nocturnidad, Plus de productividad, Plus personal, Antigüedad, Plus festivo (promedio año anterior a la baja).

En el caso de Accidente de trabajo, a las cantidades anteriores se incrementará el promedio de las horas extraordinarias durante el año anterior a la baja.

En el momento de devengo de la paga extraordinaria no se tendrán en cuenta los días de baja por I.L.T.

Para tener derecho al percibo del complemento a cargo de la Empresa, el personal deberá cumplir estrictamente las condiciones siguientes:

- a) Comunicar a su respectivo jefe antes de la hora de comienzo de su jornada.

b) En el término improrrogable de setenta y dos horas se presentará en las oficinas de la Empresa a entregar la correspondiente documentación. En el caso de que no pueda hacerlo personalmente, lo hará en su nombre un familiar u otra persona.

c) Se someterá a los reconocimientos del Médico de la Empresa, o de otro facultativo designado por ésta, cuantas veces fuera requerido para ello, presentándose en el botiquín de la Empresa o permitiendo la entrada del médico en su domicilio.

En cuanto la enfermedad le permita abandonar su domicilio, se presentará en el botiquín de la Empresa a la visita del médico de la misma y posteriormente cuando éste lo considere oportuno.

d) Queda prohibido ausentarse de su domicilio siempre que ello pueda ocasionar retraso en la curación y en todo caso, desde la puesta del sol hasta las diez de la mañana del día siguiente, salvo para la asistencia a la visita del médico.

e) Si la índole de la enfermedad aconseja ausentarse de la población de residencia, se solicitará permiso escrito de la Dirección de la Empresa, la que lo concederá si previamente ha sido autorizado por la Inspección Médica del Seguro Obligatorio de Enfermedad, quedando obligado a presentarse en las oficinas de la Empresa a la terminación del permiso. En caso de que la enfermedad le impidiera regresar al término del permiso, deberá comunicarlo a la Dirección por carta certificada, acompañada de certificación suscrita por el médico que le atiende.

f) Queda prohibido al personal enfermo asistir a bares, tabernas o establecimientos análogos y dedicarse a cualquier género de trabajo, no estando especialmente autorizado por escrito por la Dirección de la Empresa, y en general, todo aquello que pueda producir retraso en la curación de la enfermedad.

g) El mismo día de ser dado de alta por el Médico, deberá presentarse a su Jefe respectivo, al que entregará el parte de alta.

El incumplimiento de alguna de estas condiciones, dará lugar a la pérdida del complemento a cargo de la empresa.

Artículo 10°.- Vacaciones.

Todo el personal tendrá derecho al disfrute anual de un período de veintiséis días laborables de vacaciones.

En todo momento estará de vacaciones el mismo número de personas, siempre que no cambien las necesidades actuales del servicio y no aumente el tráfico de verano en un cinco por ciento.

Todos los trabajadores que componen las secciones de Movimiento y Talleres las disfrutarán de forma rotativa, según calendarios establecidos.

Dada la existencia de calendario de vacaciones, con el fin de que se cumpla el mismo sin menoscabo del servicio, el personal que se encuentre de baja al comienzo de su calendario de vacaciones o se quede de baja una vez comenzada las vacaciones percibirá además de la prestación correspondiente de la Seguridad Social, el salario que le hubiere correspondido como si hubiese estado de alta médica.

No obstante el trabajador tendrá opción a disfrutar sus vacaciones dentro del año y de no ser posible, antes del 31 de marzo del año siguiente, en fechas de común acuerdo con la Empresa, no pudiendo coincidir más de un trabajador por este motivo.

Todos los trabajadores que han ingresado en la Empresa con anterioridad al 1 de Enero de 1.980 continuarán disfrutando sus vacaciones en el año siguiente, las devengadas el año anterior. Por consiguiente, al cese del trabajador en la Empresa, se liquidarán todas las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Los trabajadores ingresados a partir del día 1 de Enero de 1.980 o que reingresen por excedencia u otras causas aunque se les haya podido mantener la antigüedad, disfrutarán, dentro del año, las vacaciones que proporcionalmente les corresponda según su fecha de ingreso.

Los Conductores-Perceptores disfrutarán el período vacacional unido a días de descanso, formando cinco grupos de 36 días naturales de descanso seguidos y otros cinco grupos de 37 días naturales de descanso, que se disfrutarán en dos períodos de 16 días y 21 días naturales.

El disfrute de las vacaciones se hará en forma rotativa, siendo los grupos los siguientes:

- 1.- A) Del 22 de marzo al 26 de abril.
- 8.- B) Del 27 de abril al 1 de junio.
- 7.- C) Del 17 de enero al 1 de febrero y del 2 al 22 de junio.
- 9.- D) Del 2 al 17 de febrero y del 23 junio al 13 de julio.
- 6.- E) Del 1 al 16 de enero y del 14 julio al 3 de agosto.
- 2.- F) Del 18 febrero al 5 de marzo y del 4 al 24 de agosto.
- 4.- G) Del 6 al 21 de marzo y del 25 de agosto al 14

septiembre.

- 10.- H) Del 15 de septiembre al 20 de octubre.
- 5.- I) Del 21 de octubre al 25 de noviembre.
- 3.- J) Del 26 de noviembre al 31 de diciembre.

En los años bisiestos, la primera parte de la letra F), será del 18 de febrero al 4 de marzo. El personal que no disfrute sus vacaciones entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre, ambos inclusive, salvo que sea por su voluntad, tendrá derecho a un plus de vacaciones de seis días de retribución salarial diaria, o a la parte proporcional del tiempo no comprendido en los indicados períodos. No obstante, teniendo en cuenta las especiales circunstancias que sobre la forma de trabajo de acuerdo con el Art. 16 del presente Convenio, concurren en los Conductores-Perceptores, estos podrán realizar cambios de vacaciones, sin merma del Plus de vacaciones y sin compensación o recuperación de las posibles diferencias de días laborables, siempre que los mismos se realicen por períodos seguidos completos, de los grupos de vacaciones anteriores.

En caso de enfermedad grave con hospitalización del cónyuge, hijos, padres del trabajador, éste podrá utilizar, al margen del permiso retribuido correspondiente, los días de vacaciones necesarios, debidamente justificados, a causa de la situación.

Artículo 11º.- Garantías sindicales

Se estará a lo dispuesto en la Ley 11/1.985, de 2 de Agosto de Libertad Sindical, si bien los miembros del Comité y de las Secciones Sindicales tendrán derecho a un crédito de treinta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

El crédito de horas de los miembros del Comité de Empresa podrá acumularse en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total de cada sección sindical, dentro del propio Comité.

En el caso de que un delegado sindical sea miembro asimismo del Comité de Empresa, se acumularán sus horas a la sección sindical que pertenezca dentro del Comité.

El Secretario del Comité de Empresa dispondrá, además, de un día de permiso al mes.

En ningún caso se descontará la parte proporcional por vacaciones o enfermedad de los miembros del Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene designados por el Comité de Empresa, dispondrán de un día de permiso al mes que coincidirá con la reunión mensual del Comité de Seguridad e Higiene.

Artículo 12°.- Permisos retribuidos

Cuando las licencias obligatorias retribuidas coincidan con el período de disfrute de las vacaciones reglamentarias, ambos períodos se acumularán.

a) Por matrimonio propio o de parientes

A.1.- Por razón de matrimonio propio se tendrá derecho a un permiso de 20 días naturales de duración, que se podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones.

A.2.- Cuando el matrimonio lo contraigan los padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, nietos o abuelos del empleado, éste tendrá derecho a un permiso retribuido de un día natural que se ampliará a tres días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 Km. del lugar de residencia habitual del empleado.

b) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes

El permiso a que tiene derecho el empleado por este concepto, contiene los siguientes períodos de duración:

-3 días naturales por fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos y hermanos.

-5 días naturales por fallecimiento del cónyuge, hijos e hijas.

-2 días naturales por fallecimiento de abuelos, nietos, hermanos o hijos políticos.

-2 días naturales por enfermedad grave justificada de padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos, extensivo a los parientes políticos del mismo grado.

-5 días naturales por enfermedad grave justificada del cónyuge.

Los días de licencia serán consecutivos o alternos, no pasando más de catorce días naturales, entre el primer día de disfrute y el último.

Los citados períodos de permiso se ampliarán en 2 días naturales más si los hechos motivadores se produjeran a más de 150 Km. del lugar de residencia habitual.

En los casos de enfermedad grave justificada de parientes, el empleado tendrá derecho a un segundo permiso por el mismo período de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización del primer permiso, pero ello sin que sea de aplicación la ampliación por distancia de la residencia habitual.

A los efectos anteriores, se entenderá por enfermedad grave, la así considerada por los correspondientes servicios médicos.

c) Por paternidad

Por el nacimiento de un hijo, o en caso de adopción, el padre empleado tendrá derecho a un permiso de 3 días laborables. Si como consecuencia del nacimiento la madre o el hijo estuvieran en estado grave, o si tuviera lugar a más de 150 kms. del lugar de residencia habitual del padre, éste tendrá derecho en ambos casos a una ampliación de dos días laborables.

El estado grave de la madre o del hijo, deberá ser certificado por los correspondientes servicios médicos.

d) Por traslado o mudanza del domicilio habitual

Se tendrá derecho a un permiso de un día natural de duración.

e) Por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal.

Se tendrá derecho a un permiso durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera de las horas de trabajo.

Se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

1.- Expedición y renovación del DNI., carnet de conducir, pasaporte y certificados y registros de organismos oficiales.

2.- Citaciones de Juzgados, Comisarías, Gobiernos Civiles o Militares, revista militar y revista de armas.

3.- Asistencia a consulta médica, debidamente justificada.

En caso de acompañamiento a mayores dependientes e hijos menores de edad, existirá un límite de 4 horas/mes, debidamente justificado.

f) Por maternidad

Además del permiso previsto en el Art. 1º punto 4 de la Ley nº 3 del 3 de Marzo de 1.989, en los dos meses anteriores a la fecha prevista para el parto, la mujer embarazada podrá solicitar reducción de jornada, que le será autorizada aplicando la reducción salarial proporcional a la misma.

g) Por riesgo en el embarazo.- En estos supuestos, se complementarán hasta el 100% las retribuciones de la trabajadora.

h) Por adopción

La empleada madre adoptiva, tendrá derecho a una licencia de 50 días naturales de duración a contar desde la llegada del adoptado al nuevo hogar a condición de cesar en cualquier otra clase de trabajo remunerado.

En el supuesto de que el adoptado/a fuera menor de 3 años, la empleada tendrá derecho a una licencia de 8 semanas de duración, desde la llegada del adoptado/a, al nuevo hogar.

La licencia por adopción o acogimiento, en el caso de niños/as mayores de 6 años, será de 2 meses.

i) Convivencia de parejas.

Las referencias que en el presente artículo, de permisos retribuidos, se hacen al cónyuge del empleado, deberán entenderse también hechas a la persona que de hecho forme una pareja estable con el empleado, siempre que esta condición resulte acreditada.

La acreditación de la convivencia se efectuará en todo caso a través del Padrón de Habitantes, siendo complementaria certificación del Registro Municipal de Uniones No Matrimoniales.

No podrá concederse otra nueva licencia por este concepto en el plazo de 4 años.

Artículo 13º.- Licencia por cuidado de menores o disminuidos físicos o psíquicos.

1º) El empleado que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada laboral completa con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluida la antigüedad. La concesión de la reducción de jornada por razón de guarda legal será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de la reducción.

2º) En casos debidamente justificados, por incapacidad física o psíquica del cónyuge, padre o madre, que convivan con el empleado podrá concederse la reducción de jornada en las condiciones señaladas en el anterior apartado.

Artículo 13º bis.- Permisos por asuntos propios

Podrán solicitarse, sin retribución económica, por períodos mínimos de 10 días naturales, que acumulados no podrán exceder de tres meses, cada dos años. Para su aplicación el trabajador deberá tener una antigüedad mínima, como fijo de plantilla,

de tres años. No podrán coincidir en estas circunstancias más de un trabajador por sección. La Empresa podrá, a su criterio y según sus necesidades, ampliar este límite.

Artículo 14°.- Privación temporal del permiso de conducir. Cuando un productor sea privado temporalmente del permiso de conducir, en virtud de resolución firme administrativa o judicial, salvo en el caso de incumplimiento de las normas vigentes sobre alcoholemia o bajo influencia de drogas, tóxicos o estupefacientes, no se extinguirá automáticamente la relación laboral, sino que se seguirán las siguientes normas:

1ª.- No estando al servicio de la empresa, si la duración de la privación de permiso de conducir es de hasta tres meses, la Empresa destinará al productor afectado a un puesto de trabajo, sea de inferior o superior categoría con el salario correspondiente a dicho puesto. Si el trabajador no ha disfrutado de sus vacaciones reglamentarias, las tomará antes de incorporarse a su nuevo puesto de trabajo, en el que permanecerá un plazo máximo de dos meses, en cualquier caso.

2ª.- Cuando la privación de permiso de conducir esté motivada por hechos acaecidos estando al servicio de la empresa, o en "itinere" la Empresa destinará, durante todo el tiempo de retirada del carnet al productor afectado, a un puesto de trabajo, sea de inferior o superior categoría, con el salario correspondiente a la retribución general del conductor-perceptor (columna 5 del Convenio).

De no haber disfrutado sus vacaciones reglamentarias, las tomará al igual que en el caso anterior, antes de incorporarse al nuevo puesto de trabajo.

Además y para ambas situaciones de retirada del permiso de conducir, si el trabajador dispusiera de horas compensatorias de descanso pendientes de disfrutar por cualquier concepto, las descansará antes de su incorporación al nuevo puesto de trabajo.

3ª.- Quedará extinguido el contrato de trabajo si el conductor, llegado el caso, no comunica a la Empresa por escrito el día exacto en que le ha sido retirado el permiso.

4ª.- Cuando la retirada del carnet sea producida por un hecho sucedido anteriormente a su ingreso en la Empresa, si el mismo no se comunicó en la fecha del ingreso, quedará extinguida la relación laboral. En el caso de que se hubiera comunicado, el conductor quedará en situación de excedencia forzosa.

Artículo 15°.- Viajes gratuitos

a) Todo el personal de la Empresa, tiene derecho a viajar gratuitamente en las líneas que sirve la misma, en número no superior a cuatro en cada coche, ateniéndose a las normas de carácter general que dicte la dirección de la Empresa a estos efectos.

A todos los productores de la Empresa se les proveerá de una tarjeta de identidad, la que, además de servir para acreditar la personalidad del interesado y el lugar donde presta sus servicios, le facultará para ejercer el derecho que se señala en el párrafo anterior.

b) Los jubilados, o beneficiarios de invalidez o viudedad, mantendrán el derecho a pase de libre circulación mientras no trabajen.

c) También tendrán derecho a pase de libre circulación gratuita en los vehículos de la Empresa, los cónyuges y los hijos menores de edad de los agentes de la plantilla, y los hijos de los agentes de plantilla afectos a la aportación económica de la Seguridad Social por subnormales o invalidez permanente. A estos efectos se les proveerá de la oportuna tarjeta de identidad, con su correspondiente fotografía, que tendrá plazo de validez limitado.

d) Los hijos solteros que estén bajo la tutela del padre y convivan con él sin ingresos propios, tendrán derecho a pase de libre circulación gratuita en los vehículos de la Empresa.

e) Los hijos de jubilados, o beneficiarios de invalidez y viudedad que no trabajen, mantendrán el derecho a pase de libre circulación hasta que encuentren su primer trabajo, en el caso de que fueran estudiantes, o un nuevo trabajo, en caso de que fueran parados sin ingresos propios (por prestación de desempleo, etc.).

En los casos **d) y e)** deberán aportar la documentación que acredite la condición de parado y, en su caso, de estar estudiando, y la convivencia con el padre y se les proveerá de la oportuna tarjeta que tendrá plazo de validez limitado, debiendo aportar nueva documentación para la renovación del pase. El pase deberá ser devuelto en el momento en que se deje de reunir alguna de las condiciones necesarias para su obtención.

En el caso de que se utilice pase de libre circulación sin reunir las condiciones necesarias para su obtención, será retirado a perpetuidad y se aplicará al padre una multa de 40.000 pesetas, por uso indebido, que le serán descontadas de sus haberes, sin que dicha multa tenga carácter de sanción laboral.

Si por cualquier motivo, el empleado que cause baja al servicio de la Empresa no devuelve su tarjeta de identidad o los pases de libre circulación que disfruten sus familiares, se le retendrá la liquidación de sus haberes hasta el momento en que efectúe la devolución.

Artículo 16°.- Jornada. La jornada de trabajo será de 1.592 horas anuales de trabajo efectivo.

Los Conductores-Perceptores realizarán dicha jornada trabajando 232,87 días en promedio. En el caso de que rebasen en promedio la jornada anual, se le compensará con tiempo libre además del abono del plus de disponibilidad correspondiente.

No obstante, en los horarios cuya duración exceda de siete horas y media de trabajo efectivo, aunque legalmente no constituye tiempo extraordinario de trabajo, excepcionalmente y en las circunstancias actuales, dicho exceso no se computará anualmente, y se pagará al precio del plus de disponibilidad y además de compensarse con tiempo libre igual al tiempo de exceso, bien entendido que subsiste la obligación de realizar en todo caso los horarios completos. Al personal que no desee cobrar el plus de disponibilidad se le compensará con tiempo de descanso, según lo establecido en el presente Convenio.

Por otra parte, como norma general, los horarios no podrán ser inferiores a 5 horas; sin embargo, existirá la flexibilidad de que un 5% de los horarios de cada gráfico puedan estar comprendidos entre 4 horas y 30 minutos y 5 horas. Caso de que se supere dicho porcentaje, la Empresa abonará a valor hora ordinaria, la diferencia hasta 5 horas en los horarios excedentes.

Todos los horarios inferiores a 4 horas y 30 minutos tendrán derecho al abono de la diferencia hasta las 5 horas.

Los horarios partidos no tendrán menos de 2,15 horas en cualquiera de las dos etapas. En el caso de ser inferiores, la Empresa abonará a valor hora ordinaria, la diferencia hasta las 2 horas y 15 minutos, no computándose la diferencia como jornada de trabajo. Dichos horarios no se computarán a los efectos del número de horarios partidos, según lo dispuesto en el artículo 20.

Dentro de los 232,87 días de trabajo en promedio están comprendidos 52,84 días de trabajo en promedio coincidentes con vacaciones escolares que corresponden a 75 días naturales. No obstante, cada año se señalarán los días en que estarán vigentes los gráficos de servicio correspondientes a las vacaciones escolares, y según los días naturales que correspondan, se calculará la proporción de días de trabajo.

En el caso de que al realizarse el nombramiento del servicio existiera personal sin asignación de horario, se dará descanso a aquellos 50 últimos conductores de

nueva entrada. Dicho descanso será recuperado, siempre que exista horario vacante, en el primer día de descanso dentro del calendario laboral, salvo imposibilidad justificada, en cuyo caso se recuperará en el siguiente descanso en que haya horario vacante. Se considerará imposibilidad justificada, entre otras, los cambios de descanso realizados con otro conductor, siempre que no se deban descansos. Las recuperaciones no terminarán el 31 de Diciembre de cada año. Cuando el conductor descansa en festivo y recupere en laborable cobrará el 50% del plus festivo.

Ambas partes llegan a éste acuerdo en aras de favorecer la contratación a tiempo indefinido y al mismo tiempo evitar problemas organizativos que en algunos momentos puedan existir por exceso de personal.

Los días 24 y 31 de diciembre, los últimos servicios se darán a las 20 horas y 30 minutos.

Serán obligatorias las horas realizadas por los electricistas que trabajen y no estén de guardia el día 1 de enero y las trabajadas antes de las 9 horas.

La jornada del personal administrativo, como norma general, será continuada, si bien las horas de inicio y terminación del trabajo podrán variarse a título personal o de forma general, cuando se produzca una anormal acumulación de trabajo.

La jornada del personal de Talleres, como norma general, será continuada. Las guardias serán realizadas de forma rotativa por 2 operarios dentro del Personal adecuado, en los que siempre existirá un "Mecánico Electricista". Al personal adscrito a los turnos de guardia se le abonará el plus de disponibilidad que le corresponda, además del plus festivo por su jornada ordinaria, y el descanso correspondiente dentro del calendario laboral.

Los horarios de los Inspectores se considerarán flexibles, con el fin de asegurar el servicio, cuando fuera necesario.

Forma de computar las horas excepcionales

Las modificaciones de servicio deberán plasmarse en los correspondientes gráficos de servicio; en el caso de que, por razones de urgencia u otras razones, no se plasmaran, deberán trabajarse y se computarán de la forma siguiente:

Tomas de servicio anticipadas: Hasta 30 minutos: 30 minutos; de 31 minutos a 1 hora: 1 hora. Las diferencias que surjan por medición de tiempos una vez confeccionados los gráficos, se computarán por el tiempo real.

Cuando se trate de trabajo excepcional en descanso, se pagará el plus de disponibilidad correspondiente, además de la compensación con tiempo libre por el tiempo resultante trabajado con un mínimo de 2 horas.

Para las horas excepcionales que sean debidas a prolongaciones, excepto las que tienen plus de disponibilidad especial, el tiempo superior a 10 minutos sin pasar de 40 minutos, se pagará el plus de disponibilidad como 30 minutos excepcionales; el tiempo superior a 40 minutos sin pasar de 1 hora 10 minutos, como 1 hora excepcional y así sucesivamente.

Además de lo anterior se les compensará con el tiempo libre correspondiente.

En el caso de los Conductores-Perceptores, dentro de los 232,87 días de trabajo en promedio de los C.P. están incluidos los días festivos que se trabajarán en jornada ordinaria y los descansos compensatorios estarán integrados en el calendario laboral añadiendo los mismos a los descansos semanales existentes. En un calendario de descansos de 228 semanas, para una plantilla máxima de 228 conductores, corresponden 92 días de descansos añadidos, de los cuales 8 serán en domingo. Si se aumentara el número de semanas dentro del calendario, variará proporcionalmente el número de descansos y, en su caso, los días de trabajo. La plantilla de conductores con contrato indefinido, aumentará en la misma proporción que los horarios de trabajo.

Los C.P. están agrupados en dos secciones, debiendo corresponder a cada una de ellas 7 festivos. Al conocerse el calendario de festivos para cada año, en el caso de que los festivos que toquen a cada uno de los grupos no sea el mismo (7), se igualarán

los mismos pasando los festivos que excedan de 7 al otro grupo con el fin de conseguir que el máximo número de festivos se trabajen en la semana que corresponda trabajar en horario de tarde.

En el caso de que el día de trabajo en festivo coincida con el día de descanso semanal del trabajador, dicho descanso se trasladará dentro de las cuatro semanas siguientes añadiéndolo al descanso semanal correspondiente, todo ello salvo que el conductor desee descansar otro día de común acuerdo con la empresa.

En lo referente al resto del personal que tenga que trabajar los días festivos el descanso compensatorio de los mismos se añadirá al periodo vacacional o se disfrutará independientemente, pero en este caso se disfrutará en aquellas épocas que no estén cubiertas por el calendario de vacaciones.

En el caso del Taller nocturno, si por circunstancias como pueden ser enfermedades o permisos retribuidos, existiera defecto de plantilla y fuera necesario que pasara personal de

Taller diurno, éste lo hará en el día de descanso semanal y en el momento de reintegrarse al horario diurno lo hará después de descansar el mínimo de 7 horas por cambio de turno.

Los Mecánicos y Electricistas trabajarán en jornada ordinaria completa en domingo y la guardia no será superior a 4 horas.

Los Carroceros diurnos trabajarán media jornada los domingos y festivos y la guardia no será superior a 2 horas.

Las horas excepcionales correspondientes a los puntos 1, 4 y 5 del artículo 4º serán obligatorias para todo el personal que desee realizarlas y lo comunique antes del 31 de octubre del 2.000. No será necesaria dicha comunicación para aquellos trabajadores que ya habían comunicado su disponibilidad de realizar horas extraordinarias anteriormente. No obstante, si desearan darse de baja, lo comunicarán a la Sección de Personal, antes del 31 de octubre.

Si la empresa no contase con el personal suficiente para garantizar los servicios excepcionales, podrá, previa consulta al Comité de Empresa, disponer del resto del personal.

Las horas excepcionales correspondientes a los puntos 2, 3, 6 y 7 del artículo 4º, dado su carácter de fuerza mayor dentro de la empresa, serán obligatorias para todo el personal.

Todo el personal de la empresa que trabaje horas excepcionales, además de la compensación en tiempo libre del horario que haya trabajado, percibirá un plus de disponibilidad, con arreglo a los siguientes importes por hora trabajada:

Festivo	Niveles	Euros	Euros
		Día laborable	Día
	4	7,73	10,31
	5	7,97	10,62
	6	8,21	10,94
	7	8,69	11,58
	8	8,93	11,91
	9	9,17	12,23
	10	9,43	12,57
	11 CP	11,00	14,66
	11	9,69	12,92
	12	9,95	13,26
	13	10,21	13,61
	13,5	10,73	14,30

Todo el personal de la empresa que no desee cobrar el Plus de Disponibilidad, se le compensará con días de descanso en la siguiente proporción:

Por cada hora trabajada en:

- Día laborable: ... descanso.	1,75 h. de
- Domingo o festivo:... descanso.	2,00 h. de
- Víspera de Donostia, sábado de Carnaval o semana gr. en laborable... 2,73 h. de descanso	
- Víspera de Donostia o Semana Grande en festivos... descanso	3,22 h. de

Cuando las horas excepcionales correspondan a prolongaciones de servicio o a tomas anticipadas se abonará un plus de disponibilidad con arreglo a las siguientes cantidades:

Niveles	Euros		S.G. Lab.	Euros S.G.Fest. o
	Día laborable	Día festivo especial (1)		
4	7,73	10,31	17,84	22,89
5	7,97	10,62	18,37	23,58
6	8,21	10,94	18,93	24,29
7	8,69	11,58	20,03	25,71
8	8,93	11,91	20,60	26,44
9	9,17	12,23	21,16	27,15
10	9,43	12,57	21,75	27,91
11 CP	9,69	12,92	22,35	28,68
11	9,69	12,92	22,35	28,68
12	9,95	13,26	22,94	29,44
13	10,21	13,61	23,55	30,21
13,5	10,73	14,30	24,74	31,75

Plus de disponibilidad especial:

Cuando la empresa solicite a un conductor-perceptor que prolongue su jornada a partir de las 22 horas, cobrará un Plus de Disponibilidad Especial, equivalente al Plus de Disponibilidad Festivo, a partir de dicha hora. Asimismo, en el caso de sustitución parcial de un horario normal; en este caso, el importe total pagado, no podrá ser superior al que se hubiera pagado de realizar el horario completo.

Quedan totalmente exceptuados de este régimen los horarios completos trabajados en día de descanso. En este caso, si se sustituye a compañeros que realicen trabajos a los que corresponda Plus de Nocturnidad, éste, será abonado al sustituto.

Cuando el Conductor-Perceptor trabaje horas excepcionales, para el cómputo de la compensación del descanso, a las horas de trabajo correspondientes al horario realizado, si éste es un horario completo, se le incrementará el tiempo de toma y deje de servicio (29 minutos), así como el promedio diario de descanso, en función de los gráficos en vigor, actualmente 26,52 minutos.

El día de descanso se dará a partir de cuando la acumulación de horas compensatorias suponga un horario promedio incluido toma y deje y descanso jornada continuada cuando se haya devengado. Nunca podrán estar de descanso dos personas acogidas a esta modalidad. El personal podrá acogerse antes del 31 de octubre a una u otra modalidad (pago o descanso) pero no a ambas, entendiéndose que opta por la modalidad de descanso compensatorio si no se hace ninguna indicación expresa. En el caso del personal de Taller diurno que desee trabajar horas excepcionales en horario nocturno, se considerará que desea realizarlas todo aquel personal que anteriormente había comunicado su disponibilidad a realizarlas. No obstante, si desearan darse de baja lo comunicarán al Departamento de Personal antes del 31 de Octubre.

Se considera prorrogada de año en año la opción elegida si nada se indica cada año posterior, antes del 31 de octubre.

Cuando un trabajador haya trabajado en su día de descanso y desee que se le compense con tiempo libre, la misma, en defecto de acuerdo, se dará dentro de las 4 semanas siguientes y junto a otro descanso, siempre que no coincida con otro trabajador acogido a esta modalidad. La compensación no se podrá dar en los meses de julio y

agosto, salvo que se haya trabajado en dichos meses y sea posible la recuperación dentro del mes de agosto todo ello salvo acuerdo entre empresa y trabajador.

Se adecuarán los horarios del personal a la realidad del servicio, previa negociación con el Comité de Empresa.

En todo lo no dispuesto en este artículo sobre jornada, descansos y calendarios, se aplicará lo establecido por el Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre o en su caso, el vigente en cada momento.

Artículo 17º.- Ropa de trabajo. La Empresa proveerá a su personal la ropa de trabajo que a continuación se detalla, manteniendo siempre los estándares de calidad.

-Personal administrativo: una chaqueta cada dos años. Al personal femenino una bata cada dos años.

-Encartuchadora-Liquidadora: 2 batas cada dos años.

-Inspectores: dos pantalones y dos camisas el primer año; un jersey, un pantalón y dos camisas el segundo año; una chaqueta cada dos años; un impermeable y un abrigo cada tres años; una corbata.

-Conductores-Perceptores: dos pantalones y dos camisas el primer año; un jersey, un pantalón y dos camisas el segundo año; una cazadora cada tres años; a los Conductores-Perceptores que se les entregue la cazadora se suprimirá la camisa; una corbata.

-Personal de Talleres: tres buzos cada año; un gorro y una toalla cada año; una prenda de abrigo para invierno que se sustituirá cuando se deteriore; botas "chirucas" con suelo de poliuretano antigrasa para los que trabajen en fosa de engrase y para la sección de noche: botas de cuero antihumedad con suela de poliuretano antigrasa. La sustitución se hará cuando se deterioren; ropa de agua a los componentes del turno de guardia; botas y elementos de seguridad que el tipo de trabajo que se realice lo exija y los elementos de limpieza necesarios.

Este personal al que corresponde tres buzos al año, podrá a su elección cambiar un buzo por camisa y pantalón, al considerarse que en día de mucho calor, es recomendable usar estas prendas, en lugar de buzo.

-Personal de Talleres que trabaja en turno de noche y realiza tareas de revisión-engrase y deben movilizar los autobuses: a este personal que trabaja en fosa y posteriormente debe movilizar los vehículos, al objeto de que exista la debida limpieza e higiene, se le facilitará 3 buzos al año, con objeto de que cuando deban usar los vehículos se cambien de buzo y se mantenga la debida limpieza en el asiento del conductor.

En general, todo el personal que tenga derecho a buzos, podrá a su elección, previa comunicación con la debida antelación, solicitar en lugar de uno de los buzos, camisa y pantalón.

-Lavacoches: dos buzos cada año; botas de agua y ropa de agua de duración indefinida y los elementos de limpieza necesarios.

-Personal de almacén: dos buzos cada año.

A todo el personal que durante el desempeño de su trabajo se le deteriore su ropa personal, se le repondrá la misma, en la forma adecuada.

A la limpiadora de día: se le proveerá de 1 pantalón y una camisa (mahón) al año, y 1 cazadora cada 3 años.

Al personal del Centro Recreativo: se le proveerá anualmente, de 2 camisas, 1 pantalón y 1 delantal.

El personal de Movimiento podrá usar indistintamente los uniformes de “verano” o de “invierno”, a su comodidad, pero no deberá utilizar ninguna prenda que no corresponda al uniforme que esté utilizando.

Es decir, cuando use uniforme de “verano” deberá vestir pantalón gris y camisa azul claro, y en su caso, jersey azul marino; y cuando use uniforme de “invierno” deberá vestir pantalón gris, camisa azul claro, jersey, corbata y cazadora azul marino.

Artículo 18°.- Plus compensación Plan de Pensiones

En compensación del Plan de Pensiones, se abonarán las siguientes cantidades:

Niveles	Año 2.002		Año 2.003	
	Euros/día	Total Euros/año	Euros/día	Total Euros/año
4	1,04	379,45	1,27	462,30
5	1,07	391,11	1,31	476,51
6	1,10	402,78	1,34	490,72
7	1,17	426,44	1,42	519,56
8	1,20	438,28	1,46	533,98
9	1,23	450,12	1,50	548,40
10	1,27	462,85	1,54	563,91
11(CP)	1,30	475,56	1,59	579,40
11	1,30	475,56	1,59	579,40
12	1,34	488,28	1,63	594,90
13	1,37	501,01	1,67	610,41
13,5	1,44	526,34	1,76	641,29
14	1,51	551,89	1,84	672,40
15	1,59	581,21	1,94	708,12
16	1,75	639,86	2,14	779,57
17	1,91	698,52	2,33	851,05
17,5	1,99	727,83	2,43	885,21
18	2,07	757,14	2,53	922,47
23	2,21	805,09	2,73	996,03

El personal adscrito a la Sección administrativa, no devengará este plus, cuyo importe se aporta, en tiempo equivalente, al calendario de descansos, en sábados.

Artículo 19°.- Indemnización compensatoria por descanso en jornada continuada.

El personal que trabaje jornada continuada percibirá, como compensación del descanso equivalente a veinte minutos dentro de dicha jornada (excepto en el caso de los conductores-perceptores que se ha tenido en cuenta 6,52 minutos más, en concepto de tiempo de espera, y el personal de oficinas que dispone de 5 minutos menos, aportados al calendario de descansos en sábados), las indemnizaciones globales siguientes:

Euros/año	Niveles	Sección	Euros./día x 365
806,05	4	Taller nocturno	2,21
918,10	5	Encartuchadora-Liquidadora	2,52
853,04	5	Centro Recreativo	2,34

943,40	6	Taller	2,58
874,72	6	Corretornos	2,40
896,41	6	Ordenanza Jornada Continuada	2,46
571,10	6	Ordenanza Jornada Partida	1,56
1.026,54	8	Taller	2,81
932,56	8	Taller nocturno	2,55
1.055,45	9	Taller	2,89
975,93	9	Emisora	2,67
1.001,23	9	Telefonista-Avda. Tráfico	2,74
1.084,37	10	Taller	2,97
1.116,90	11	Taller	3,06
1.330,16	11	Conductor-Perceptor	3,64
Euros/año	Niveles	Sección	Euros./día x 365
1.059,07	11	Adva. de Tráfico	2,90
737,37	11 (a)	Oficina	2,02
1.145,82	12	Taller	3,14
755,44	12 (a)	Oficina	2,07
1.066,30	13	Taller nocturno	2,92
1.106,06	13	Inspector	3,03
1.236,18	13,5	Taller	3,39
1.294,01	14	Taller	3,55
853,04	14 (a)	Oficina	2,34
900,03	15 (a)	Oficina	2,47
990,39	16 (a)	Oficina	2,71
1.127,74	17,5 (a)	Oficina	3,09
1.171,12	18 (a)	Oficina	3,21
2.049,46	23	Jefe de Servicio	5,61

En cada variación de gráficos se tendrá en cuenta el tiempo de descanso, resultante en promedio.

Se ha tenido en cuenta el calendario laboral siguiente:

	Taller diurno	259 días de trabajo		
	Taller nocturno	235 días de trabajo		
	Conductor-Perceptor	232,87 días de trabajo en		
promedio	Inspector	244	“	“
	Centro Recreativo	241	“	“
	Emisora	239	“	“
	Corretornos	240	“	“
	Teléfono. y Advda. Tráfico	246	“	“
	Ordenan. J. Continuada	246	“	“
	Ordenan. J. Partida	157	“	“
	Oficina	228	“	“

Artículo 20°.- Toma y deje de servicio

Este concepto comprende todas las labores auxiliares que deben realizar los Conductores-Perceptores para tomar y dejar el servicio en condiciones correctas, incluyendo la liquidación correcta de la recaudación diaria. El tiempo promedio de dichas labores supone 29 minutos diarios, percibiendo la cantidad por día natural de 4,02 €, equivalentes a 1.467,30 €/año. Esta cantidad se obtiene de la siguiente fórmula:

trabajo al	Total Ptas./día de la columna		Nº de días de
	3 del Anexo anualizadas	x 29/60 x	año en promedio
	Nº de horas trabajadas al año en Promedio	365	

En el plus de toma y deje de servicio se han tenido en cuenta 12 horarios partidos de promedio. Caso de que se superara dicha cifra, los nuevos horarios partidos devengarán 17 minutos de la 2ª toma de servicio.

Artículo 21°.- Abonos varios.

Dentro de este concepto entran:

a) Las dos horas concedidas para reconocimiento médico anual a aquellas personas que no puedan realizarlo dentro de las horas de trabajo por necesidades del servicio.

b) Las horas que la legislación marque como tiempo para votar dentro de las horas de trabajo y que no puedan ser utilizadas por el personal por necesidades del servicio.

c) Las citaciones judiciales fuera de las horas de trabajo, por asuntos relacionados con el correcto desempeño del servicio, en la CTSS se compensará como abonos varios.

d) Cualquier otro concepto indemnizatorio que se realice fuera de las horas de trabajo.

La retribución horaria por este concepto se obtendrá de la fórmula:

Columna 3 del anexo anualizadas

° de horas de trabajo al año siendo estas cantidades resultante por niveles las siguientes:

Niveles	Euros/hora	
4.....	10,31	
5.....	10,62	
6.....	10,94	
7.....	11,58	
8.....	11,91	
9.....	12,23	
10.....	12,57	
11 (C-P).....	12,92	
11.....	12,92	
12.....	13,26	
13.....	13,61	
13,5.....	14,30	
14.....	14,99	
15.....	15,79	
16.....	17,38	
17.....	18,98	
17,5.....	19,77	
	18.....	20,57
	19.....	
21,36		
	22 (Médico).....	22,96
	23.....	23,75

Los abonos varios se compensarán como descanso, al personal que lo solicite.

Artículo 22.- Cuota sindical. La Empresa descontará por nómina la cuota sindical de los afiliados a Sindicatos que tengan sección sindical y que así lo soliciten.

Artículo 23°.- Jubilaciones anticipadas voluntarias.

El personal de la Empresa podrá solicitar la jubilación anticipada con derecho a percibir la compensación económica que resulte del baremo siguiente, siempre que la petición se realice por escrito, con al menos tres meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad prevista para la jubilación voluntaria.

En todo caso, los efectos económicos surtirán siempre sobre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación voluntaria.

Jubilación			
60	años	19	mensualidades
61	“	15	“
62	“	12	“
63	“	8	“
64	“	5	“

El importe de las mensualidades será la suma de los siguientes conceptos: salario convenio, complemento salarial, antigüedad, indemnización compensatoria por descanso en jornada continuada, plus compensación Plan de Pensiones, plus de jornada partida para el Jefe de Tráfico y el Liquidador, plus de nocturnidad para los trabajadores del turno de noche permanente y plus de permiso de conducir al personal de talleres que lo tenga.

Para el percibo de las primas de jubilación previstas en este artículo, será necesario haber permanecido en servicio activo los 5 años anteriores a la fecha de la

jubilación anticipada. En caso contrario se percibirán las previstas con carácter general en el Arcepafe.

A los efectos de determinar el número de mensualidades, se considerará que a los empleados que soliciten su jubilación anticipada fuera del plazo antes indicado, les será de aplicación la indemnización siguiente de las señaladas en el baremo.

El personal se jubilará forzosamente a los 65 años.

Artículo 23° bis.- Jubilaciones parciales voluntarias al amparo de la Ley 12/2003 de 9 de Julio.

1.- Como alternativa a lo pactado en el artículo 23, en el caso de que un trabajador pueda acceder a la jubilación anticipada parcial y se transforme su contrato de trabajo en un contrato a tiempo parcial, se observarán las siguientes reglas:

a) La reducción de jornada será del 85%.

b) La prestación de servicios se llevará a cabo a partir del comienzo del contrato a tiempo parcial, anualmente y de forma continuada.

2.- Durante la situación de incapacidad temporal, los trabajadores parcialmente jubilados, percibirán de la empresa un complemento de la prestación que por tal situación cobren de la Seguridad Social, en las condiciones previstas en el artículo 9 del presente convenio, cuya cuantía no podrá rebasar el 15% del salario de convenio correspondiente a su categoría profesional, calculado como establece el apartado 5 del presente artículo.

3.- Los trabajadores que se acojan a la jubilación parcial percibirán de la empresa una cantidad equivalente al 85% de la que resultara de la aplicación del artículo 23 del presente convenio y que se les abonará distribuida en tantas anualidades como les falten hasta cumplir 65 años.

Al hacerse efectivas las anualidades, se actualizarán de conformidad con los incrementos salariales que se hayan pactado en los Convenios aplicables hasta la terminación del contrato de relevo.

Si además se hubiera aumentado el número de mensualidades a abonar, estipuladas en este artículo (23 bis), la compensación pendiente de pago se aumentará a su vez en el 15% de las mensualidades incrementadas o en su caso el porcentaje de incremento que corresponda.

4.- El salario correspondiente a la jornada efectivamente trabajada se abonará durante la realización de ésta sin perjuicio de su situación de alta y cotización en Seguridad Social hasta la extinción del contrato de relevo.

5.- La retribución teórica del 15 % de la jornada y su correspondiente cotización a la Seguridad Social será calculada sumando a los conceptos salariales fijos existentes antes de comenzar el contrato relevo el promedio del Plus Festivo percibido durante los doce meses anteriores al inicio del contrato de relevo. Los conceptos salariales de vencimiento superior al mes se prorratearán durante el tiempo de trabajo efectivo.

6.- La jornada del trabajador relevista será a tiempo completo.

7.- Si durante la situación de jubilación parcial se produjera alguno de los hechos que dan lugar a percibir las indemnizaciones previstas en los artículos 24 ó 25 del presente Convenio, de éstas se deducirá lo que hubiera percibido el trabajador por aplicación del apartado 3 del presente artículo.

8.- La Dirección de la Empresa tiene expresamente reservada la facultad de no aceptar la jubilación parcial de los trabajadores que ocupen puestos de trabajo que vayan a ser amortizados.

Aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo especializados o que no puedan ser inmediatamente sustituidos, deberán solicitar la jubilación parcial con una antelación mínima de seis meses.

9.- La Dirección de la Empresa se compromete a negociar individualmente con los trabajadores que tengan interés a acceder a la jubilación parcial y obtener permiso retribuido respecto del tiempo que deban prestar servicios a tiempo parcial, para determinar las condiciones en que ello sea posible.

Artículo 24°.- Incapacidad permanente total para la profesión habitual.

Al personal que le haya sido declarada la Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual, antes del 20-9-1.994, la Empresa le complementará las prestaciones económicas que perciba de la Seguridad Social hasta el 75% de la Base reguladora. Este complemento se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que se incremente su prestación económica de la Seguridad Social, hasta la edad señalada por la Seguridad Social, para percibir el 75% de su base reguladora.

Dicho complemento quedará en suspenso durante el tiempo en el que obtenga un empleo por cuenta propia o ajena.

La Empresa podrá exigir periódicamente la presentación de la documentación acreditativa de la carencia de empleo, y asimismo la presencia física del afectado en las oficinas de la Compañía.

En el caso de que exista algún puesto de trabajo vacante, que pueda ser desarrollado por el personal, que percibe complemento de empresa a que se refiere este artículo, éste vendrá obligado a optar a dicho puesto, adjudicándose a los que resulten designados en las pruebas de aptitud que se celebren a dicho efecto, de forma que la percepción resultante no exceda del 100% del salario.

El que obtenga un empleo por cuenta propia o ajena y no lo comunique a la Empresa, perderá definitivamente el complemento de la misma. Igualmente lo perderá el que no opte al puesto de trabajo vacante, o el que renuncie al mismo al serle adjudicado.

A partir del 20 de Septiembre de 1.994 a todo el personal que le sea reconocida la Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, con efecto posterior a dicha fecha, (en el caso de no obtener puesto de trabajo en la Empresa), estará cubierto por un seguro con una cobertura igual a la de Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo o muerte.

A partir de la firma del Convenio 2.000-1, al personal que le sea reconocida una incapacidad total, se le habilitará un puesto de 2ª actividad, si la persona afectada lo solicita, y fuera posible, después de que su caso sea analizado y aprobado dentro de la Comisión paritaria, que analizará los niveles retributivos, en su caso.

Artículo 25°.- Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o muerte. La cobertura será de 30.050,61 Euros para todos los trabajadores.

Artículo 25° bis.-

En caso de fallecimiento en accidente de trabajo, los hijos del empleado menores de 21 años, recibirán la diferencia entre la pensión de la Seguridad Social que la familia perciba y el 100% de la retribución del trabajador fallecido. Esta se ampliará hasta los 23 años en caso de que los hijos sean huérfanos de padre y madre.

Artículo 26.- Elecciones sindicales.

1.- Fecha de celebración:

Las elecciones sindicales se celebrarán dentro de las fechas señaladas con carácter general para todos los trabajadores, salvo que la Asamblea de Trabajadores haga uso de la facultad que le atribuye el Estatuto de los Trabajadores.

2.- Voto por delegación.

2.1.- Cuando algún elector prevea que en la fecha de la votación no se encontrará en el lugar en que le corresponda ejercer el derecho de sufragio, podrá realizar su voto por delegación.

2.2.- Para ello, el elector deberá hacer llegar a la Mesa Electoral un sobre cerrado, debidamente remitido, conteniendo la papeleta de voto, junto con una fotocopia del D.N.I. en la que se plasme una firma autógrafa del elector.

2.3.- El día de la votación y una vez constituida la Mesa Electoral, los Interventores entregarán los citados sobres al Presidente, quien al término de la votación y antes de empezar el escrutinio procederá a su apertura, identificando al elector con la fotocopia del D.N.I. y previa comprobación de la inexistencia de multiplicidad, introducirá la papeleta en la urna electoral y declarará haberse votado.

2.4.- Si se comprobara multiplicidad en los votos presentados por delegación, todos ellos se conceptuarán como no emitidos.

2.5.- No obstante lo expuesto anteriormente, si el elector que hubiese optado por el voto por delegación se encontrase presente el día de la elección y decidiese votar personalmente, lo manifestará así ante la Mesa, la cual después de emitido el voto, procederá a entregarle el que hubiese enviado por delegación si se hubiese recibido; en caso contrario y a su recepción, se incinerará.

Artículo 27°.- Promoción interna.

En el caso de que la Empresa pretenda cubrir una vacante o puesto de trabajo de nueva creación, los empleados tendrán preferencia, siempre que reúnan los requisitos y superen las pruebas establecidas para el puesto. Se exceptúan los puestos directivos.

Artículo 28°.- Información Convenio.

La Empresa entregará un ejemplar del Convenio Colectivo vigente a todos los empleados de nueva entrada.

Artículo 29°.- Domiciliación nóminas.

Los empleados de la Empresa tendrán derecho a domiciliar sus nóminas en cuentas corrientes o libretas de entidades bancarias o cajas de ahorro de nueva elección, siempre que sea a través de una sucursal radicada en Gipuzkoa. Estos cobros se realizarán como viene siendo habitual, bien en la entrega a cuenta o en el pago de la nómina, quedando suprimidos los adelantos de caja.

Artículo 30°.- Contratación de personal

Para la contratación de personal para trabajos de sustitución, la Empresa convocará ofertas de empleo; sin embargo, si durante la misma existieran horas excepcionales, se podrá contratar a personal proveniente de Empresas de Trabajo Temporal y en general cuando circunstancias excepcionales así lo demanden.

Al personal interino se le facilitará el uniforme correspondiente a la época en que se halle trabajando (Verano o Invierno).

Al finalizar el contrato de interinaje, este personal devolverá al Almacén las prendas facilitadas, en perfecto estado de limpieza y corrección. En caso contrario, se le descontará de su liquidación, el importe del vestuario entregado.

A todo el personal interino, se le proporcionará pase individual de libre circulación, durante el tiempo del contrato de trabajo. Vendrá obligado a devolver dicho pase, el mismo día de la finalización de su contrato de trabajo. En caso contrario, se le retendrán sus haberes, hasta tanto cumpla con el requisito anterior.

En cuanto a los pases de libre circulación de los familiares que tengan derecho, únicamente se facilitarán dichos pases a aquellos familiares de los interinos con la obligación anterior de devolver todos los pases facilitados a él y familiares, al término del contrato de trabajo, aplicándoseles en otro caso la retención de sus haberes, indicada en el apartado anterior.

Se definirán por escrito, de acuerdo con los criterios existentes, las normas de funcionamiento de la bolsa de CP, incluidos los "búhos".

La empresa podrá contratar personal para realizar diversas tareas. La retribución se fijará en función de cada tarea desempeñada. Los conductores polivalentes deberán realizar aquellas tareas que se le encomienden y para las que es necesario poseer el carnet de la clase D. El número de conductores polivalentes no será superior a 25.

El personal eventual o fijo a tiempo parcial que se encuentre trabajando en la empresa irá cubriendo de acuerdo con las normas acordadas de funcionamiento de la bolsa aquellas vacantes que se vayan produciendo en la empresa.

Artículo 31°.- Citaciones judiciales durante el tiempo de descanso en jornada partida.

Cuando un empleado sea citado judicialmente en temas relacionados con el trabajo en la C.T.S.S. y tenga horario partido, si la hora de salida del Juzgado está dentro del intervalo de descanso y el tiempo que resta hasta coger la 2ª parte del servicio es inferior a 2 horas, se le abonará una indemnización por menor descanso equivalente al tiempo que resta hasta las 2 horas, garantizándose al trabajador que lo solicite un descanso mínimo de 1 hora, debiendo comunicar la situación a la Empresa con el tiempo suficiente para cubrir el servicio.

Artículo 32°.- Los Conductores-Perceptores de nueva entrada tendrán un período de formación a cargo de la Empresa, correspondiente a los 5 primeros días al volante, con asistencia de otro C-P.

Artículo 33°.- La empresa realizará anualmente un Plan de Formación. Previamente a la realización del Plan, se estudiarán las propuestas que pueda realizar el Comité de Empresa. Asimismo el Comité participará activamente en la materialización del Plan, presentación a los diferentes Organismos y subvenciones a obtener para su financiación.

Artículo 34°.- La utilización de automóvil propio, a requerimiento de la empresa, se pagará a razón de 0,25 €uros/km. en los desplazamientos fuera de la ciudad y a 0,50 €uros/km. en los desplazamientos urbanos.

Artículo 35°.- Los trabajadores que en el desempeño de su trabajo, sean denunciados, dispondrán de asistencia jurídica, caso de abrirse un procedimiento judicial, salvo en el caso de incumplimiento de las normas vigentes sobre alcoholemia o hallarse bajo influencia de drogas, tóxicos o estupefacientes.

Artículo 36°.- Todos los trabajadores que deseen estudiar euskera, tendrán derecho a recibir gratuitamente, fuera de la jornada laboral, todas las clases que sean necesarias, siempre que acrediten su asistencia y aprovechamiento.

Artículo 37°.- Seguridad y Salud Laboral.

La empresa se irá adecuando paulatinamente a lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales, tomando las acciones preventivas oportunas en materia de seguridad laboral, higiene industrial, ergonomía y vigilancia a la salud.

Respecto a la vigilancia a la salud, se proveerá de asistencia psicológica, así como de fisioterapia, a los trabajadores que lo necesiten, a criterio del Médico de Empresa.

Artículo 38°.- Con la automatización del Centro Recreativo, se creará un Fondo Social, con una dotación anual de 25.000 euros, que servirá para.

- . Cubrir el déficit que se origine por las consumiciones en el Centro Recreativo.
- . Ayuda para gastos médicos.
- . En cualquier caso, para crear las ventajas o mejoras sociales para el personal, en las condiciones que se regularán a través de la Comisión Paritaria que se establezca.

Artículo 39°.- Se revisará la valoración de tareas realizada en el año 2.001, que en su caso, tendrá efecto 1 de enero de 2.002. En el último trimestre de cada año se revisará la clasificación de tareas del personal que lo solicite, que en el caso de que proceda tendrá efecto 1 de enero del año siguiente.

Artículo 40°.- Cualquier mejora que por cualquier disposición legal pudiera ser aplicable al personal de la Compañía del Tranvía de San Sebastián S.A. podrá ser absorbida y compensada, en cómputo anual por los salarios que quedan establecidos En virtud de este Convenio Colectivo. Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible.

Artículo 41°.- Denuncia. Este Convenio se considerará denunciado a partir del 1 de Diciembre de 2.003.

Artículo 42°.- Comisión paritaria. Se constituye una comisión paritaria interpretativa del Convenio, que estará integrada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la Empresa.

Artículo 43°.- Este Convenio supone la equiparación definitiva en términos globales con el Convenio del Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián, incluida la clasificación definitiva de niveles retributivos que variarán siempre que los puestos homologables en el Ayuntamiento lo hagan, salvo el caso de los Conductores-Perceptores que lo harán si el "Conductor diurno" del Ayuntamiento supera el nivel 9 del ARCEPAFE.

En consecuencia, esta Compañía se basará en el Convenio aplicable a los empleados laborales municipales, teniendo en cuenta las variaciones que surjan en su texto, así como las de los porcentajes de los diferentes conceptos retributivos, cuya compensación, en términos globales con otras contrapartidas, podrá seguir acordándose entre el Comité y esta Compañía.

Disposición adicional primera.- Transporte del personal

Se estudiarán y modificarán, si fuera necesario, los actuales recorridos para los primeros y últimos horarios.

Disposición adicional segunda.- Control individualizado de jornada.

En el caso de los Conductores-Perceptores se considera correcta la forma de administrar actualmente la jornada anual promedio teniendo en cuenta que los Conductores no desean cambiar el sistema de vacaciones ni de descansos, con el que unos conductores trabajan más días que el promedio actual de 232,87 días y otros menos, debido a que al estar acordado que los días de vacaciones sean naturales, según cada calendario de vacaciones entrarán más o menos días laborables; así mismo, en lo referente a descanso, según cada calendario de descansos entrarán más o menos días laborables dependiendo de la situación de los descansos en la primera o última quincena de cada año. Sin embargo, los trabajadores desean y la Empresa acepta que se lleve un calendario individualizado de los días y horas trabajados por cada conductor de tal manera que sólo se consideran horas extraordinarias aquellas que rebasen individualmente el resultado de restar las horas realmente trabajadas en los días trabajados (sin tener en cuenta los cambios de horarios ni de días de descansos ni de vacaciones) las horas resultantes de los mismos días trabajados por la jornada diaria promedio (resultado de dividir la jornada anual por el promedio de días que correspondería trabajar si a todos los conductores les correspondiera los mismos días laborables en vacaciones y los mismos días de descanso quincenales en el año).

El calendario de horarios (orden de funciones) se optimizará después de cada cambio de gráficos y siempre que se considere necesario, realizándose los cambios oportunos y asimismo se podrá cambiar individualmente horarios cuando un Conductor pueda superar su jornada anual de acuerdo con los ejemplos que se describen a continuación, con el fin de ajustar lo más posible cada jornada individual anual promedio (1.644 y 1.692 horas en los ejemplos). Al finalizar el año, se regularizarán las horas de exceso siempre que se haya trabajado un mínimo de 230 días

Ejemplos:

Conductor A) Trabaja 240 días con una jornada anual resultante de

1.648h.

$$240 \times 6,84 \text{ (promedio diario jornada)} = 1.641,6 \text{ h.}$$

Total horas a pagar + 6,4 h.

Conductor B) Trabaja 247 días con una jornada anual resultante de

1.688h.

$$247 \times 6,84 = 1.689,5 \text{ h.}$$

No procede pagar - 1,5 h.

Conductor C) Trabaja 240 días con una jornada anual resultante de
1.640h.

$$240 \times 6,84 = 1.641,6 \text{ h.}$$

No procede pagar - 1,6 h.

Conductor D) Trabaja 247 días con una jornada anual resultante de
1.696h.

$$247 \times 6,84 = 1.689,5 \text{ h.}$$

Total horas a pagar + 6,5 h.

El control individualizado y sus resultados prácticos entrarán en vigor a partir de la fecha que se acuerde una vez terminado el correspondiente programa de ordenador, en cuyo momento se dejará de pagar el exceso de jornada anual en promedio, si lo hubiera, tal como se viene haciendo actualmente. La nueva normativa de control individual se considerará provisional y en el momento que se decidiera su no conveniencia, se volverá automáticamente al sistema hasta ahora vigente de pagar a todos los conductores el exceso de jornada anual en promedio fijada en cada momento (actualmente en 1.592 horas). Tan pronto esté realizado el oportuno programa, el exceso de jornada anual de los horarios disponibles, se pagará como Plus de Disponibilidad.

Disposición adicional tercera.- Procedimientos de resolución de conflictos.

Es parte integrante de este Convenio, el anexo 3 que se adjunta, sobre "Acuerdo sobre procedimientos de resolución de conflictos en la Compañía del Tranvía de San Sebastián S.A.

ANEXO 1

TABLA DE SALARIOS CONVENIO AÑO 2.00

		1	2	3	4	5	6	
		Salario Convenio	Complemento Salarial	Total	Total	Retribución General	Toma y deje de Servicio	
ARCEPAFE	C.T.S.S.	Euros/día	Euros/día	Euros/día	Euros/mes	(Euros/año)	(x 365 días)	Tot
Niveles	Niveles	(x425 días)	(x 365 días)	(1 + 2)				
6	4	37,41	1,40	38,81	1.178	16.410,12		16
6,5	5	38,57	1,43	40,00	1.214	16.914,55		16
7	6	38,76	2,59	41,35	1.255	17.418,98		17
8	7	41,05	2,73	43,78	1.329	18.442,67		18
8,5	8	41,20	3,96	45,16	1.371	18.954,62		18
9	9	42,32	4,06	46,38	1.408	19.466,57		19
9,5	10	43,52	4,17	47,69	1.448	20.016,74		20
10	11 (C-P)	44,67	4,33	49,00	1.488	20.566,91	3,98	22
10	11	44,67	4,33	49,00	1.488	20.566,91		20
10,5	12	45,87	4,44	50,31	1.528	21.117,14		21
11	13	47,07	4,56	51,63	1.567	21.667,36		21
12	13,5	49,48	4,76	54,24	1.647			
13	14	51,88	4,98	56,86	1.727	23.868,24		23
14	15	54,65	5,23	59,88	1.818	25.136,20		25
16	16	60,19	5,73	65,92	2.001	27.672,32		27
18	17	65,74	6,22	71,96	2.185	30.208,64		30
19	17,5	68,51	6,47	74,98	2.277			
20	18	71,28	6,71	77,99	2.368	32.744,76		32
21	19	74.04	6.97	81.01	2.460	34.012.51		34
23	22 Médico	38.17	0.73	38.90	1.181	16.489.26		16
24	23	82.32	7.76	90.08	2.735	37.816.79		37

LA RETRIBUCIÓN ANUAL DEL MÉDICO CORRESPONDE A UNA JORNADA ANUAL DE 718,25 HORAS, Y DE LA ATS DE 497,25 HORAS/AÑO

TAREAS CLASIFICADAS EN CADA NIVEL

ARCEPAFE	C.T.S.S.	
6	NIVEL 4:	Limpiador-Repostador; Lavacoches; Limpiador.
6,5	NIVEL 5:	Dependiente de Centro Recreativo; Encartuchadora-Liquidadora.
7	NIVEL 6:	Mecánico B; Corretornos diversas tareas; Chofer-Ordenanza-Recadista; Electricista A.
	NIVEL 7:	
8,5	NIVEL 8:	Mecánico A; Conductor (D) Revisión y Mantenimiento Mecánico-Eléctrico A nocturno. Chapista Especial Carrocero.
9	NIVEL 9:	Operador de emisora. Electricista A diurno adscrito a los nuevos turnos de guardia (carnet D). Telefonista-Administrativa (Tráfico).
9,5	NIVEL 10:	Electricista general adscrito a los nuevos turnos de guardia (carnet C) Chapista Especial Carrocero (D).
10	NIVEL 11:	Conductor-Perceptor. Mecánico-Electricista diurno adscrito a los nuevos turnos de guardia (carnet D). Administrativa de Tráfico; Administrativa de Oficina General.
10,5	NIVEL 12:	Administrativo-Conductor (D) responsable de I.T.V.; Operadora de Ordenador-Administrativa; Responsable de Almacén.
11	NIVEL 13:	Inspector-Conductor (D); Encargado de servicios nocturnos (D).
	NIVEL 13,5:	Ayudante de Encargado General de Taller.
13	NIVEL 14:	Secretaria de Dirección; Subjefe de Talleres; Encargado General (D)
14	NIVEL 15:	Técnico Oficina de Tráfico; Técnico de Administración General.
16	NIVEL 16:	Jefe Administrativo de Personal; ATS.
	NIVEL 17:	
	NIVEL 17,5:	Responsable de Organización y Calidad.
20	NIVEL 18:	Jefe de Contabilidad y Administración.
	NIVEL 19:	
23	NIVEL 22:	Médico.
24	NIVEL 23:	Jefe de Servicio de Tráfico; Jefe de Servicio de Talleres y Prevención de Riesgos Laborales.

