

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

12471 *Resolución de 21 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Autobar Spain, SAU.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Autobar Spain, S.A.U. (Código de Convenio n.º: 90004642011987) que fue suscrito con fecha 10 de julio de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 21 de septiembre de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AUTOBAR SPAIN, S.A.U.»

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 Spain, Sociedad Anónima Unipersonal, así como los que pueda establecer durante la vigencia del mismo, en todo el territorio del Estado Español, salvo aquellos Centros o colectivos que, en la actualidad, tengan otro convenio en vigor, al término de cuya vigencia les será de aplicación el presente Convenio Colectivo.

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, Delegados, Supervisores, Secretaria de Dirección General y Comerciales.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de tres años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2010, y finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2012.

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.

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.*

La denuncia del Convenio deberá efectuarse de forma expresa por cualquiera de las partes firmantes, por escrito con, al menos, un mes de antelación al día último de su vigencia.

Una vez denunciado y finalizado su período de vigencia, el presente Convenio se mantendrá vigente en su totalidad hasta tanto no se logre un nuevo Convenio que lo modifique, por acuerdo de las partes legitimadas para negociarlo.

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo estará compuesta por la Comisión Negociadora del mismo.

Será domicilio oficial de la Comisión Paritaria para recibir las consultas, peticiones de mediación o cualquier otro tipo de notificación, el domicilio social de la empresa.

Son funciones de dicha Comisión Paritaria la vigilancia del cumplimiento de lo pactado, la resolución de cuantas cuestiones pudieran surgir sobre la interpretación y la aplicación de este Convenio Colectivo así como solventar, de manera efectiva, las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de existir conflictos sobre la interpretación del presente Convenio Colectivo o de cualquiera de sus artículos, cláusulas o disposiciones, será preceptivo someter la controversia a la Comisión Paritaria con carácter previo al ejercicio de acciones ante los tribunales de Justicia. Para ello, cualquiera de las dos partes, notificará a la otra parte, por escrito, la cuestión objeto de la controversia y la solicitud de emisión de informe. Recibida la solicitud, la comisión paritaria deberá reunirse dentro de los veinte días hábiles siguientes para la elaboración del informe, el cual deberá ser emitido dentro del plazo de los diez días hábiles siguientes. En caso de desacuerdo se podrá hacer uso de la vía judicial.

No obstante lo anterior, ambas partes de común acuerdo y en cualquier momento, podrán adherirse al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial) publicado en el BOE n.º 46, de 23 de febrero de 2012.

En cuanto a la resolución de las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria procederá conforme lo establecido en el mencionado artículo.

CAPÍTULO II

Del personalArtículo 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.*

A los seis meses de permanencia en la empresa el personal encuadrado en las siguientes categorías pasará de:

- Dependientes A, a Dependientes B.
- Ayudantes B, a Ayudante E.
- Aux. Administrativos A, a Aux. Administrativos C.
- Secretarios A, a Secretarios B.
- Oficiales Contaje A, a Oficiales Contaje B.
- Analistas Programador A, a Analistas Programador B.
- Técnicos Informáticos A, a Técnicos Informáticos B.
- Analistas de Sistemas A, a Analistas de Sistemas B.
- Telefonistas/Recepcionistas 5.^a, a Telefonistas /Recepcionistas de 4.^a.
- Ayudantes Mantenimiento A, a Ayudantes Mantenimiento B.
- Mozos A, a Mozos B.
- Limpiadores A, a Limpiadores B.
- Conductores A, a Conductores B.
- Oficial Repartidor A, a Oficial Repartidor B.

Los Ayudantes B y E pasarán a Oficial 3.^a A, cuando tengan zona asignada a su cargo o cumplan un año en esas categorías.

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.

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 11. *Incremento salarial.*

Las Tablas Salariales para los años 2010, 2011 y 2012, quedan establecidas de la siguiente forma:

Tablas salariales

Tabla salarial	2010-2011	2012
Encargado de Establecimiento F	1.829,72	1.902,91
Encargado de Establecimiento E	1.791,94	1.863,62
Encargado de Establecimiento D	1.700,15	1.768,16
Encargado de Establecimiento C	1.603,34	1.667,47
Dependiente primera F	1.450,74	1.508,77
Dependiente primera D	1.375,11	1.430,11
Dependiente primera B	1.283,07	1.334,39
Dependiente primera A	1.202,64	1.250,75
Dependiente segunda C	1.151,90	1.197,98
Dependiente segunda B	1.104,78	1.148,97
Dependiente segunda A	1.060,11	1.102,51
Dependiente C	1.001,55	1.041,61
Dependiente B	971,09	1.009,93
Dependiente A	879,54	914,72
Oficial primera F	2.090,83	2.174,46
Oficial primera E	2.057,41	2.139,71
Oficial primera D	2.020,19	2.101,00
Oficial primera C	1.929,24	2.006,41
Oficial primera B	1.886,67	1.962,14
Oficial segunda F	1.809,53	1.881,91
Oficial segunda D	1.759,81	1.830,20
Oficial segunda C	1.665,76	1.732,39
Oficial segunda B	1.616,70	1.681,37
Oficial segunda A	1.575,62	1.638,64
Oficial tercera E	1.489,41	1.548,99
Oficial tercera D	1.411,12	1.467,56
Oficial tercera C	1.338,88	1.392,44
Oficial tercera B	1.270,17	1.320,98
Oficial tercera A	1.224,72	1.273,71
Ayudante E	1.142,61	1.188,31
Ayudante B	1.000,01	1.040,01
Conductor F	1.608,95	1.673,31
Conductor E	1.477,53	1.536,63
Conductor D	1.393,98	1.449,74
Conductor C	1.320,44	1.373,26
Conductor B	1.292,06	1.343,74
Conductor A	1.198,29	1.246,22
Limpiador F	1.244,75	1.294,54
Limpiador E	1.183,66	1.231,01
Limpiador D	1.118,03	1.162,75
Limpiador C	1.057,71	1.100,02
Limpiador B	1.031,61	1.072,87
Limpiador A	950,76	988,79

Tabla salarial	2010-2011	2012
Oficial 1.ª Automóviles	2.051,97	2.134,05
Oficial 2.ª Automóviles	1.681,96	1.749,24
Oficial 3.ª Automóviles	1.345,58	1.399,40
Ayudante Automóviles	1.025,71	1.066,74
Oficial 1.ª Mantenimiento	1.553,31	1.615,44
Encargado general	1.513,73	1.574,28
Oficial Contaje I	1.498,49	1.558,43
Oficial Contaje H.	1.435,29	1.492,70
Oficial Contaje G	1.372,10	1.426,98
Oficial Contaje F.	1.308,92	1.361,28
Oficial Contaje E.	1.245,73	1.295,56
Oficial Contaje D.	1.182,54	1.229,84
Oficial Contaje C.	1.119,36	1.164,13
Oficial Contaje B.	1.075,67	1.118,70
Oficial Contaje A.	992,97	1.032,69
Almacenero F	1.354,06	1.408,22
Almacenero E.	1.299,89	1.351,89
Almacenero D.	1.245,73	1.295,56
Almacenero C.	1.203,23	1.251,36
Almacenero B.	1.153,25	1.199,38
Almacenero A.	1.083,25	1.126,58
Mozo B.	1.039,55	1.081,13
Mozo A.	947,83	985,74
Jefe Administrativo	1.807,19	1.879,48
Oficial 1.ª administrativo D	1.797,92	1.869,84
Oficial 1.ª administrativo C	1.757,01	1.827,29
Oficial 1.ª administrativo B	1.704,79	1.772,98
Oficial 2.ª administrativo E	1.580,89	1.644,13
Oficial 2.ª administrativo D	1.537,30	1.598,79
Oficial 2.ª administrativo C	1.493,88	1.553,64
Oficial 2.ª administrativo B	1.449,73	1.507,72
Oficial 2.ª administrativo A	1.405,34	1.461,55
Auxiliar administrativo F	1.255,24	1.305,45
Auxiliar administrativo E	1.195,37	1.243,18
Auxiliar administrativo D.	1.135,79	1.181,22
Auxiliar administrativo C.	1.101,35	1.145,40
Auxiliar administrativo A.	972,14	1.011,03
Secretario F	1.570,06	1.632,86
Secretario E	1.528,09	1.589,21
Secretario D	1.474,08	1.533,04
Secretario C	1.392,43	1.448,13
Secretario B	1.355,45	1.409,67
Secretario A	1.264,39	1.314,97
Oficial 1.ª Mantenimiento D	1.997,94	2.077,86
Oficial 1.ª Mantenimiento C	1.929,65	2.006,84
Oficial 1.ª Mantenimiento B	1.861,39	1.935,85
Oficial 1.ª Mantenimiento A.	1.793,11	1.864,83
Oficial 2.ª Mantenimiento D	1.724,83	1.793,82
Oficial 2.ª Mantenimiento C	1.656,56	1.722,82
Oficial 2.ª Mantenimiento B	1.588,29	1.651,82
Oficial 2.ª Mantenimiento A.	1.520,01	1.580,81
Oficial 3.ª Mantenimiento D	1.451,73	1.509,80
Oficial 3.ª Mantenimiento C	1.383,46	1.438,80

Tabla salarial	2010-2011	2012
Oficial 3. ^a Mantenimiento B	1.315,49	1.368,11
Oficial 3. ^a Mantenimiento A	1.247,53	1.297,43
Ayudante Mantenimiento B	1.196,07	1.243,91
Ayudante Mantenimiento A	1.111,60	1.156,06
Analista Programador G	2.254,88	2.345,08
Analista Programador F	2.137,38	2.222,88
Analista Programador E	2.019,88	2.100,68
Analista Programador D	1.902,38	1.978,48
Analista Programador C	1.784,89	1.856,29
Analista Programador B	1.686,90	1.754,38
Analista Programador A	1.549,90	1.611,90
Técnico Informático F	1.664,55	1.731,13
Técnico Informático E	1.589,68	1.653,27
Técnico Informático D	1.514,80	1.575,39
Técnico Informático C	1.439,92	1.497,52
Técnico Informático B	1.384,56	1.439,94
Técnico Informático A	1.290,18	1.341,79
Analista de Sistemas G	2.254,88	2.345,08
Analista de Sistemas F	2.137,38	2.222,88
Analista de Sistemas E	2.019,88	2.100,68
Analista de Sistemas D	1.902,38	1.978,48
Analista de Sistemas C	1.784,89	1.856,29
Analista de Sistemas B	1.686,90	1.754,38
Analista de Sistemas A	1.549,90	1.611,90
Telefonista/Recepcionista 1. ^a	1.513,46	1.574,00
Telefonista/Recepcionista 2. ^a	1.467,38	1.526,08
Telefonista/Recepcionista 3. ^a	1.421,31	1.478,16
Telefonista/Recepcionista 4. ^a	1.334,46	1.387,84
Telefonista/Recepcionista 5. ^a	1.210,11	1.258,51
Oficial Repartidor E (OC)	–	1.160,00
Oficial Repartidor D (OC)	–	1.110,00
Oficial Repartidor C (OC)	1.014,79	1.066,56
Oficial Repartidor B (OC)	971,09	1.009,93
Oficial Repartidor A (OC)	879,54	914,72

Todo trabajador que perciba la remuneración por transferencia bancaria (Bankia), 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 IRPF se entregarán con la nómina del mes de abril.

Artículo 12. Comisiones.

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

	2010-2011 – Euros	2012 – Euros
Bebidas calientes grandes implantaciones	0,0025926	0,0026963
Bebidas calientes pequeñas implantaciones y zonas	0,0029058	0,0030220
Bebidas frías grandes implantaciones	0,0065948	0,0068586
Bebidas frías pequeñas implantaciones y zonas	0,0086438	0,0089896

	2010-2011 – Euros	2012 – Euros
Bebidas frías (botella de agua de litro y medio)	0,0100000	0,0104000
Sólidos grandes implantaciones.	0,0067475	0,0070174
Sólidos pequeñas implantaciones y zonas.	0,0109794	0,0114186
Naranja natural máquina de zumos	0,0140000	0,0145600
Garrafa (fuentes de agua) de entre 5 y 10 litros.	–	0,1170000
Garrafa (fuentes de agua) de entre 11 y 20 litros.	–	0,3120000
Tabaco	0,0062325	0,0064818

Las nuevas comisiones por garrafa se percibirán desde la fecha de la firma del presente convenio.

El importe mensual que resulte de aplicar estos valores unitarios será el que en concepto de comisiones percibirá el trabajador en su nómina mensual.

La Comisión por «máquina autoalimentada» se percibirá por once mensualidades, a razón de 3 euros mensuales por máquina, a partir del 1 de enero de 2012 su importe es de 3,12 euros mensuales por máquina.

En referencia a la comisión mencionada anteriormente relativa a las máquinas autoalimentadas, para las nuevas adquisiciones se comisionarán a partir de los seis meses de su integración en Autobar Spain, S.A.U.

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

Para los años 2010 y 2011 la comisión de «comodines» será de 348,18 euros mensuales, a partir de enero del año 2012 de 362,11 euros mensuales.

Asimismo, el personal que perciba la comisión de «comodines» percibirá, además, una cantidad equivalente al 50 por 100 de la comisión de la zona que realice.

Complemento Comisión Sólidos IB: Lo percibirá el personal con categoría profesional genérica de «Dependiente» que reponga productos sólidos en la implantación IB. Para los años 2010 y 2011 será de 239,86 euros mensuales, a partir de enero del año 2012 de 249,45 euros mensuales. Este plus se percibirá por once mensualidades.

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 por zona, referida a comisiones y número de zonas de Madrid.

Comisiones Dto. OCS (Repartidores):

Comisión por venta de producto: para el cálculo de la comisión se totalizarán las ventas mensuales de los clientes de cada repartidor y se dividirán por 0'27, dando el número de consumiciones mensuales. Una vez halladas, de esta manera, el número de consumiciones correspondiente a cada repartidor, éste recibirá, como comisión, el resultado de multiplicar 0,0052 € por el número de consumiciones.

Comisión por máquinas en explotación:

Bebidas calientes: 0,0052 €/unidad.

Bebidas frías: 0,0086 €/unidad.

Comisión por cobro: los repartidores recibirán, en concepto de comisión el 0'5 por 100 de las cantidades cobradas, personal y directamente a sus clientes por la venta de producto, entendiéndose por cobro, cualquier forma de cobro (dinero metálico, cheque, etc.)

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.

Para cada uno de los cuatrienios cumplidos con anterioridad al día 25 de marzo de 1998, su importe seguirá calculándose al 8 por 100 del salario base vigente en cada momento.

Para cada uno de los nuevos cuatrienios cumplidos a partir del día 25 de marzo de 1998, su importe se calculará al 5 por 100 del salario base vigente en cada momento.

Como compensación por el cambio del sistema de antigüedad y, por tanto, sólo para aquellos trabajadores que estuvieran de alta en la empresa el día 25 de marzo de 1998, para el caso de despido, y a los solos efectos de su cálculo, la indemnización legal a que tuviera derecho el trabajador se calculará como si el importe de cada cuatrienio equivaliese a un 8 por 100 del salario base vigente al momento de producirse el despido.

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 25 de marzo de 1998, se establece un complemento compensatorio pagadero en doce mensualidades cada año, cuyo importe es, para el 2010 de 30,67 euros mensuales, para el 2011 de 31,59 euros mensuales y, para el año 2012, de 32,35 euros mensuales. Para los 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.

Plus Administrativo: Se concederá a aquellos trabajadores con categoría de administrativo y que trabajen en centros de trabajo de pequeño tamaño, entendiéndose por tales aquellos con menos de 30 trabajadores y que realicen (no de manera coyuntural), al menos, una función esencial perteneciente a otra categoría, además de la propia de administrativo. Por ello y a modo de compensación, se establece un Plus, vinculado al puesto de trabajo, denominado «Plus Administrativo». Para el año 2010 este plus será de 2.110,9 euros/año, para 2011 de 2.173,91 euros/año y para 2012 de 2.226,08 euros/año. Este plus se percibirá en 12 pagas y se actualizará anualmente con el IPC del año anterior.

Plus Corretornos Técnico: Se concederá a aquellos trabajadores, con categoría de técnico, que realicen funciones de corretornos técnico. Para los años 2010 y 2011 este plus será de 90 euros/mes y para el año 2012 de 93,60 euros/mes. Este plus se percibirá en 12 pagas y se actualizará anualmente con el IPC del año anterior.

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 2010 su importe es de de 314,64 euros mensuales, para el 2011 de 324,08 euros mensuales y, para el año 2012, de 331,86 euros mensuales. Este plus se actualizará anualmente con el IPC del año anterior.

Plus de asistencia técnica: Lo percibirá el personal con categoría de Dependiente que realice funciones técnicas. Para el 2010 su importe es de de 174,99 euros mensuales, para el 2011 de 180,24 euros mensuales y, para el año 2012, de 184,57 euros mensuales. Este plus se actualizará anualmente con el IPC del año anterior.

Plus responsabilidad: Lo percibirá el personal con categoría de Encargado con personal a su cargo. Para el 2010 su importe es de de 122,73 euros mensuales, para el 2011 de 126,41 euros mensuales y, para el año 2012, de 129,44 euros mensuales. Este plus se actualizará anualmente con el IPC del año anterior.

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 para 2010 y 2011, en cómputo anual, será de 1.736 horas. A partir de 2012 será de 1.723,50.

La jornada en sábados, domingos y festivos se denominan guardias.

Las guardias serán realizadas únicamente por los trabajadores con categoría de Dependientes y Técnicos afectos al departamento de Operaciones (es decir, el resto de personal no realiza guardias). El número de guardias anuales a realizar será de 7.

Las guardias serán, de 6 horas y 15 minutos,. A efectos del cómputo anual de jornada, las 4 primeras guardias que se realicen en domingos o festivos, computarán como hora ordinaria, el resto, de las realizadas en domingo o festivo, a 2 horas por cada hora trabajada. Las guardias de tarde que sean necesarias realizar en la compañía, serán realizadas exclusivamente por el personal con jornada de tarde.

El número máximo de guardias de los Dependientes de sólidos de las zonas de IB, será de 20, teniendo en cuenta que las 10 primeras guardias en domingos y festivos computarán, a efectos de jornada anual, como hora ordinaria y, como hora doble, las realizadas en domingo o festivo, a partir de este número.

«Una vez agotadas las guardias anuales se podrán realizar guardias, de forma voluntaria y remuneradas de la siguiente manera:

Sábados:

- Reponedores: 90 € por cada guardia realizada.
- Técnicos: 120 € por cada guardia realizada.

Domingos y festivos:

- Reponedores: 120 € por cada guardia realizada.
- Técnicos: 150 € por cada guardia realizada.

Si no fuese necesario realizar la guardia remunerada completa, esta podrá reducirse y remunerarse, según la siguiente tabla:

	Hasta la 2. ^a hora	Hasta la 3. ^a hora	Hasta la 4. ^a hora	Hasta la 5. ^a hora	Hasta la 6. ^a hora
Reponedores:					
Sábados	50 €	60 €	70 €	80 €	90 €
Domingos y Festivos	60 €	75 €	90 €	105 €	120 €
Técnicos:					
Sábados	60 €	75 €	90 €	105 €	120 €
Domingos y Festivos	70 €	90 €	110 €	130 €	150 €

Podrán realizarse contrataciones de personal, cuya distribución de la jornada sea irregular, únicamente mediante acuerdo entre el Comité Intercentros y la empresa. Dicho acuerdo se incluirá como anexo del Convenio Colectivo de Autobar Spain, S.A.U., con las limitaciones y condiciones establecidas en ese mismo acuerdo de irregulares. Todo lo mencionado en este artículo relativo a las guardias no será de aplicación a los trabajadores que se contraten con una distribución irregular de la jornada, si así se establece y en los términos que se indiquen en el acuerdo de irregulares que se pacte entre el Comité Intercentros y la empresa.

El número de guardias anuales, así como las guardias a hora sencilla mencionadas en los párrafos anteriores, se entienden para jornadas anuales completas y para jornadas anuales inferiores será su parte proporcional. Al final de cada año, el número de guardias realizadas en domingos o festivos de cada trabajador, deberá ser el mismo (o su parte proporcional) admitiéndose una guardia de diferencia. El cómputo se realizará por centros de trabajo.

Debido al cambio del cómputo de la jornada en domingos y festivos, se establece un Plus Personal, llamado «Guardias» no absorbible ni compensable, para los Dependientes y Técnicos que realicen guardias en domingo y festivos y que estuviesen de alta en la Compañía el día 27 de octubre de 2004. Este plus se cobrará en 12 pagas y tendrá una cuantía para el 2010 de 167,02 euros anuales, para el 2011 de 172,03 euros anuales y, para el año 2012, de 176,16 euros anuales (Para dependientes de sólidos de IB este plus será para el año 2010 de 367,43 euros anuales, para el año 2011 de 378,45 euros anuales y para el año 2012 de 387,53 euros anuales). Este plus se actualizará anualmente con el IPC real del año anterior.

Para el personal del Centro de Trabajo de Barcelona, el Plus de Guardias contemplado en este artículo será de aplicación a partir del año 2007, sólo a los trabajadores que reúnan las condiciones establecidas en este artículo (estar de alta en la compañía el 31 de enero de 2007).

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

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. Para las horas extraordinarias realizadas en festivo, el recargo será del 150 por 100.

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.

$$\text{Importe hora ordinaria} = \frac{(\text{Salario base} + \text{antigüedad}) \times 15,5}{1.723,50 \text{ horas anuales}}$$

Para el cálculo de esta fórmula se aplicara las 1.736 horas hasta la nómina de junio de 2012, desde la nómina de julio de 2012 el cálculo de la fórmula se aplicará a razón de 1.723,50 horas.

De común acuerdo entre empresa y trabajador, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por un tiempo de descanso de una hora y media por cada hora extraordinaria realizada. Las realizadas en domingos o festivos se compensarán por un tiempo de descanso de dos horas 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.

Las acciones formativas se realizarán dentro de la jornada laboral anual pactada.

Artículo 18. *Vacaciones.*

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

No se pondrán guardias cuando coincida con el inicio o final de vacaciones, salvo razones del servicio.

Los períodos de disfrute de todos los trabajadores se comunicarán y se publicarán con, al menos, 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 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.

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato por disfrute del permiso de maternidad o paternidad, el trabajador tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar su período de suspensión, aunque haya terminado el año al que correspondan.

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:

I. Períodos 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 período: 15 días laborables ininterrumpidos, que se disfrutarán entre el 1 de mayo y el 7 de octubre, ambos inclusive. Para este primer período, la empresa fijará, anualmente, 7 turnos.

Segundo período: 7 días laborables ininterrumpidos, que se disfrutarán entre el 3 de octubre y el 30 de abril, ambos inclusive. Para este segundo período, la empresa fijará, anualmente, 15 turnos. Dentro de estos 15 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 7 turnos correspondientes al primer período, se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{Z-X}{6} = Y$$

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 5.º turno del primer período (comprendido dentro del mes de agosto), e «Y» el número de personas a disfrutar vacaciones en cada uno de los seis 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 ± 1 persona.

El número de personas que podrán disfrutar vacaciones en cada uno de los 15 turnos correspondientes al segundo período, se determinará conforme a la siguiente fórmula:

$$\frac{Z}{15} = Y$$

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 15 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 período: 15 días laborables ininterrumpidos, que se disfrutarán entre el 1 de mayo y el 7 de octubre, ambos inclusive. Para este primer período, la empresa fijará, anualmente, 7 turnos.

Segundo período: 7 días laborables ininterrumpidos, que se disfrutarán entre el 3 de octubre y el 30 de abril, ambos inclusive. Para este segundo período, la empresa fijará, anualmente, 15 turnos. Dentro de estos 15 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 7 turnos correspondientes al primer período, se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{Z-X}{6} = Y$$

Debiendo cumplirse, además, $X > 2Y$ más $a > 2y$

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 cuatro 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 $2 \times Y$

«a» será siempre igual o mayor que $2 \times Y$

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 15 turnos correspondientes al segundo período, se determinará conforme a la siguiente fórmula:

$$\frac{Z}{15} = Y$$

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 15 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 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 período: 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 período: 7 días laborables ininterrumpidos que se disfrutarán entre el 3 de octubre 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 período: 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 período: 7 días laborables ininterrumpidos que se disfrutarán entre el 3 de octubre 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 de 24,42 euros brutos para 2010, 25,15 euros brutos para 2011 y 25,75 euros brutos para 2012, que se abonarán en la nómina del mes siguiente a aquél en que se hubieran disfrutado.

El importe de este plus compensatorio será actualizado incrementándose en un porcentaje igual al del IPC del año anterior.

II. 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.

Conforme a lo 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 Período (15 días laborables ininterrumpidos del 1 de mayo al 7 de octubre)	2.º Período (7 días laborables ininterrumpidos del 3 de octubre al 30 de abril)
1.º turno	1.º turno
2.º turno	2.º turno
3.º turno	3.º turno
4.º turno	4.º turno
5.º turno	5.º turno
6.º turno	6.º turno
7.º turno	7.º turno
	8.º turno
	9.º turno
	10.º turno
	11.º turno
	12.º turno
	13.º turno
	14.º turno
	15.º turno

Colectivos B1 y B2:

1.º Período (15 días laborables ininterrumpidos del 15 de junio al 15 de septiembre)	2.º Período (7 días laborables ininterrumpidos del 3 de octubre 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 7 los turnos por orden de preferencia, siendo el 1 el de mayor preferencia; dentro del segundo período, numerará del 1 al 15 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.

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 el impreso de «Solicitud de Vacaciones».

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, la primera asignación de turno para el período de invierno, se hará en atención a los puntos que hayan obtenido mediante sorteo, asignándoseles como número de orden el cero, -1, -2, etc.

El disfrute del período de vacaciones de verano se realizará en el primer turno de mayo. Si el primer turno no se completase con estos trabajadores, la mitad del número de trabajadores que faltasen para el mencionado turno se cubrirá con el resto de trabajadores que tuvieran menor puntuación.

Si el número de personas que se incorporan por primera vez al sistema de vacaciones fuera mayor que el necesario para cubrir el turno de mayo, el «sobrante» saldría fuera de este turno, en función de los puntos obtenidos en el sorteo.

Los puntos obtenidos en el sorteo servirán para el siguiente año.

9. En el caso de aquellos trabajadores que, procediendo de alguno de los colectivos contemplados en el artículo 1 del presente acuerdo, sean encuadrados 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 Dependientes o Técnicos 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. Se comunicará a la Comisión de Vacaciones los cambios solicitados, con indicación de los concedidos y los denegados, indicando la causa de la denegación. 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.

13. Una vez publicadas las vacaciones los trabajadores tendrán 30 días para comunicar a la comisión de vacaciones si quieren optar a posibles huecos de vacaciones que se produjeran, fruto de enfermedades, bajas, etc., estos huecos los comunicara la empresa a la comisión de vacaciones. La lista con estos trabajadores estará publicada durante 10 días para posibles reclamaciones, pasados estos 10 días se hará un sorteo entre todos los trabajadores apuntados para determinar el orden de acceso a esos huecos. La comisión de vacaciones será la encargada de ir llamando a los trabajadores para comunicar los huecos que se produjeran.

- 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 25 de mayo y el 7 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.

En caso de aquellos trabajadores que se incorporen por primera vez al sistema de vacaciones, disfrutarán sus vacaciones de verano en el mes de mayo. Si no hubiera acuerdo a la hora de completar este mes, utilizando el criterio general (Madrid), la Comisión de Vacaciones determinará la manera de llevarlo a cabo.

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 de 24,42 euros brutos para 2010, 25,15 euros brutos para 2011 y 25,75 euros brutos para 2012, que se abonarán en la nómina del mes siguiente a aquél en que se hubieran disfrutado. 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:

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 25 de mayo y el 7 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.

En caso de aquellos trabajadores que se incorporen por primera vez al sistema de vacaciones, disfrutarán sus vacaciones de verano en el mes de mayo. Si no hubiera acuerdo a la hora de completar este mes, utilizando el criterio general (Madrid), la Comisión de Vacaciones determinará la manera de llevarlo a cabo.

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– 16,26 euros brutos para 2010, 16,75 euros brutos para 2011 y 17,15 euros brutos para 2012, que se abonarán en la nómina del mes siguiente a aquél en que se hubieran disfrutado. 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:

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 en el Departamento de Recursos Humanos.

- A) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- B) Tres días naturales por nacimiento de un hijo, que podrán ser prorrogados por otros tres en caso de justificación de enfermedad de madre o hijo, en caso de cesárea o cuando el trabajador necesite desplazarse fuera de su Comunidad Autónoma. Este permiso se podrá disfrutar de forma discontinua, previo aviso y justificación a la empresa.
- C) Tres días naturales en caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, que podrán ampliarse a cinco cuando medie necesidad de desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma. Este permiso se podrá disfrutar de forma discontinua, previo aviso y justificación a la empresa.
- D) 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.
- E) Un día por traslado del domicilio habitual.
- F) 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 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 artículo 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.

G) 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.

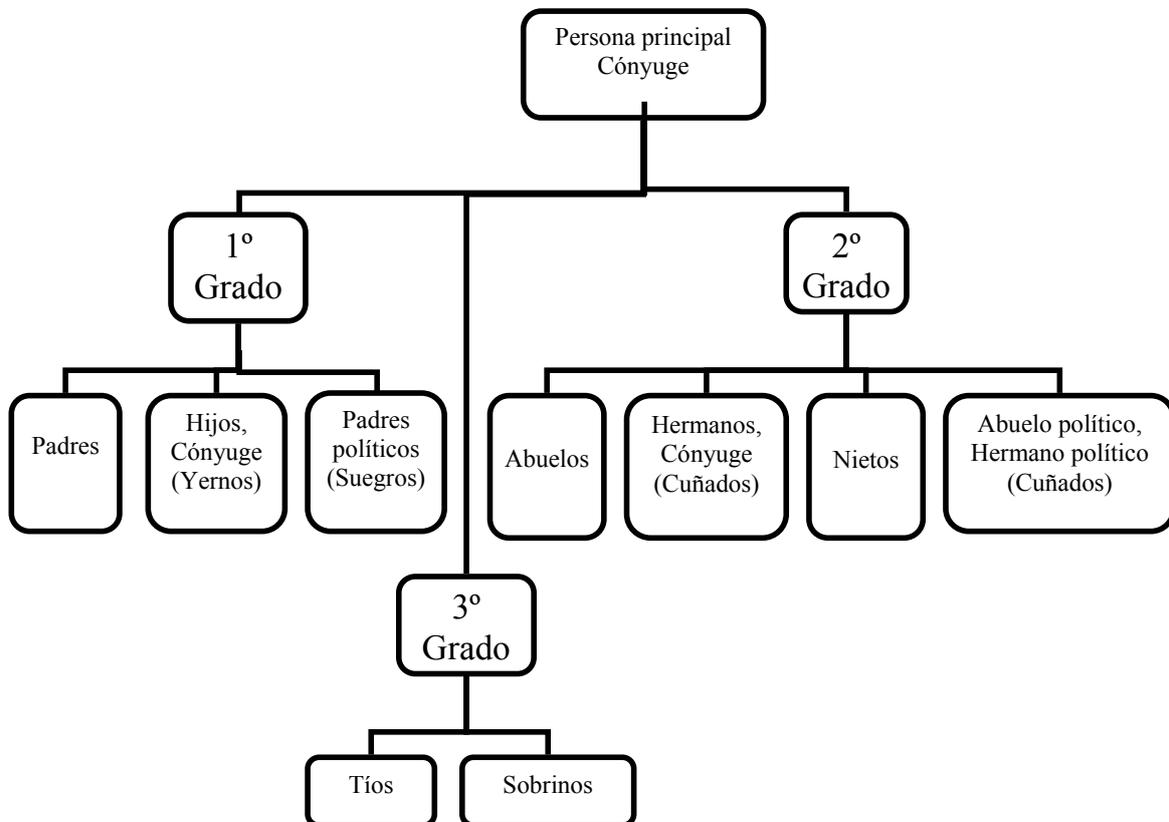
H) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

I) 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.

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

K) Cuatro horas de libre utilización, cuyo momento de disfrute será de mutuo acuerdo entre el trabajador y su jefe inmediato.

Grados de consanguinidad y afinidad



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.

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.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 21. Lactancia, reducción de jornada y permiso por paternidad.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de la jornada normal en una hora o acumulando las horas de lactancia, quedando fijada dicha acumulación en 16 días laborables. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Para poder disfrutar de esta acumulación horaria, en caso de que ambos progenitores trabajen, el solicitante deberá acreditar ante la empresa, que el otro progenitor no disfrutará en la empresa donde preste sus servicios de la reducción de jornada por lactancia.

Los trabajadores podrán solicitar un permiso especial, no retribuido, de dos meses a continuación de la finalización del disfrute del período de la acumulación por lactancia, siempre que tenga un año de antigüedad como mínimo en la compañía.

Los trabajadores tendrán derecho a un permiso por paternidad, por el tiempo establecido en la Prestación de paternidad, previa comunicación a la empresa, en los términos legalmente previstos.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica 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.*

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.

Artículo 23. *Fondo de préstamos.*

Para el año 2010 el fondo de préstamos es de 76.816,71 euros, para el año 2011 de 79.889,38 y para el año 2012 (incluye ajuste proporcional al aumento de plantilla) de 119.677,00. Para los años sucesivos, esta cantidad se irá incrementando cada año con el porcentaje correspondiente al interés legal del dinero.

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 Intercentros.

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

Para poder solicitar un préstamo se deberá llevar, al menos, un año de alta en la empresa. Al recibir el préstamo el trabajador firmará un documento denominado «Recibo de Préstamo», que funcionará como compromiso de devolución del préstamo.

La amortización comenzará a efectuarse en el mes siguiente al que se recibe el préstamo. El período de amortización quedará establecido según la siguiente tabla:

- De 0 euros a 600 euros, 6 meses.
- De 601 euros a 1.200 euros, 12 meses.
- De 1.201 euros a 2.400 euros, 18 meses.
- De 2.401 euros a 3.200 euros, 24 meses.
- De 3.201 euros a 5.000 euros, 36 meses.

El número de períodos de amortización podrá verse ampliado o reducido debido a las variaciones del Interés Legal del Dinero a lo largo de la vida del préstamo. Como consecuencia del ajuste del tipo de interés, en ningún caso, las cuotas mensuales experimentarán incremento alguno respecto a la cuota mensual establecida para la vigencia del préstamo.

Para la cancelación anticipada de la totalidad del préstamo el trabajador deberá comunicarlo a la Dirección con un mes de antelación. La devolución se realizará mediante cheque o transferencia bancaria a nombre de Autobar Spain, S.A.U. antes del día 28 del mes siguiente a la comunicación.

El límite máximo a conceder será de 5.000 euros por trabajador, pudiendo solicitar cada trabajador préstamos posteriores sin tener cancelados los anteriores pero sin que la suma de todos sus préstamos supere el límite máximo de 5.000 euros.

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 6.500 euros para los años 2010 y 2011 y de 9.363 euros (incluye ajuste proporcional al aumento de plantilla) para el año 2012.

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 el 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 Intercentros.

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.

Sólo serán incluidos bajo la cobertura de esta póliza de seguro aquellos trabajadores que lleven, como mínimo, un año ininterrumpido de alta en la empresa o su relación laboral con la empresa sea de carácter indefinido.

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

Artículo 25. *Ayuda escolar*

La ayuda escolar es de 150 euros/año para los años 2010 y 2011, para el año 2012 de 156 euros/año.

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

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 los años 2010 y 2011 es de 357,94 euros y de 366,53 euros /año desde la fecha de la firma del presente convenio colectivo

La gratificación por natalidad para los años 2010 y 2011 es de 154,13 euros y de 157,83 euros /año desde la fecha de la firma del presente convenio colectivo.

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 a los Representantes Legales de los Trabajadores.*

La Empresa aportará 114,53 euros anuales a cada Representante Legal de los Trabajadores que no pertenezca al Comité de Empresa del centro de trabajo de Madrid. Así mismo, la Compañía aportará al Comité de Empresa del centro de trabajo de Madrid 2.390,42 euros al año, sin que proceda ningún otro tipo de aportación adicional.

Estas cantidades se actualizarán incrementándose en un porcentaje igual al del incremento del IPC general de cada uno de los años con respecto al IPC del año anterior. No obstante, para los años 2010, 2011 y 2012 quedan congeladas.

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

Artículo 28. *Dietas y ayudas para comidas.*

Dietas sin hotel: La cantidad es de 23,58 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: La ayuda para el personal con jornada continuada es de 6'60 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, por cada día trabajado con jornada partida, es de 6,60 euros. El pago de la ayuda para comidas se realizará mediante un sistema de pago electrónico de tarjeta, sujeto a las condiciones de utilización que se pacten. Desde la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo la ayuda para comidas queda establecida en 7 euros.

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 jerseys/sudaderas.
- 2 pares de zapatos.

Al personal de nuevo ingreso se le entregarán 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.

Artículo 30. *Jubilación.*

Jubilación a los 64 años: Mediante la sustitución simultánea por un trabajador según la contratación y requisitos que marque la Ley.

Contrato de relevo: La empresa facilitará la jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten, cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo. Estos trabajadores, en el caso de ser despedidos improcedentemente y no sean readmitidos, tendrán derecho al cobro indemnizatorio correspondiente a la jornada que tuvieran antes de acceder a la jubilación parcial.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 31. *Faltas del personal.*

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

Se comunicarán todas las sanciones al Comité.

CAPÍTULO VII

Representación y derechos sindicales

Artículo 32. *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 33. *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.

Se establece un crédito horario adicional, además del establecido en el artículo 68.e) del Estatuto de los trabajadores, de 10 horas mensuales para cada uno de los siguientes Representantes Legales de los Trabajadores: Presidentes de los Comités de Empresa e Intercentros y Secretarios de los Comités de Empresa e Intercentros.

Artículo 34. *Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros de Autobar Spain, S.A.U. es el órgano de representación colegiado, cuyo ámbito de actuación será todas las materias que, excediendo de las competencias propias de los comités de centro o delegados de personal, por ser cuestiones que afecten a varios centros de trabajo, deban ser tratados con carácter general. Asimismo será función del Comité Intercentros la negociación colectiva en la empresa.

El número de componentes del Comité Intercentros será de nueve. Sus miembros serán designados por y entre los componentes de los distintos comités de centro o delegados de personal y en la constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales de la empresa.

El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.

El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Los posibles desplazamientos a los diferentes centros de trabajo, que pudieran efectuar los miembros del Comité Intercentros, serán realizados, como máximo, por dos miembros del mismo. La empresa facilitará los medios necesarios para dichos desplazamientos.

No se establece ningún crédito horario específico para el Comité Intercentros, salvo el mencionado en el artículo anterior (10 horas mensuales para cada uno de los siguientes Representantes Legales de los Trabajadores: Presidentes de los Comités de Empresa e Intercentros y Secretarios de los Comités de Empresa e Intercentros). En cuanto a la negociación colectiva, el permiso retribuido se extiende al tiempo necesario para el adecuado cumplimiento de la función negociadora. No obstante todo lo anterior, el tiempo empleado en reuniones entre la empresa y el Comité Intercentros será considerado como tiempo retribuido no computable al crédito horario.

Artículo 35. *Salud Laboral.*

Lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías, será de aplicación a los Delegados de Prevención. A los efectos del cumplimiento de las obligaciones marcadas por la Ley para los Delegados de Prevención o en su caso, Delegados de Personal, la empresa concederá un máximo de 8 horas mensuales retribuidas. No computarán en estas horas el tiempo utilizado en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud ni cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas establecidas en el art. 36, apartados 2.a), 2.c) y 2.e) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el destinado a la formación.

Asimismo, la empresa proporcionará los medios y formación que los Delegados de Prevención precisen para realizar su labor.

Disposición adicional primera.

El personal que necesite para la realización de su trabajo estar en posesión del carné de conducir y éste le fuera retirado por la autoridad competente, disfrutará su período de vacaciones anuales haciéndolo coincidir con el tiempo de retirada del mencionado permiso.

Si la suspensión del carné de conducir fuera por tiempo superior al período de vacaciones y menor a tres meses, los días restantes prestará sus servicios en cualquier departamento de la empresa que se le asignara, no percibiendo los complementos vinculados a su puesto de trabajo, tales como pluses, comisiones, etc.,

Estas condiciones serán respetadas por parte de La Compañía con las siguientes limitaciones:

- A) El número máximo de personas afectas, de manera simultánea, por esta circunstancia será, como máximo, de tres.
- B) El período máximo de retirada será de tres meses.

No obstante lo anterior, se crea una Comisión formada por dos miembros del Comité Intercentros y dos miembros de La Empresa, los cuales, para casos en los que se hayan rebasado los anteriores límites, se reunirán y analizarán si existen soluciones razonables que permitan absorber los posibles sobrecostes que ocasionen las retiradas de carné de duración superior a los límites anteriormente indicados.

Disposición adicional segunda.

Se estará a lo dispuesto por la Ley sobre el acoso en el trabajo.

Disposición adicional tercera. *Protección a los/as trabajadores/as víctimas de la violencia de género.*

Aquellos/as trabajadores/as pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Disposición adicional cuarta.

Se han negociado medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, concretando estas medidas en un Plan de Igualdad suscrito entre ambas Representaciones firmantes de este Convenio.