

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 2** *RESOLUCIÓN de 21 de enero de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se da publicidad al acuerdo alcanzado por la empresa “Avanza Interurbanos, Sociedad Limitada”, y representantes legales de los trabajadores y asesor de CC OO, asesores de UGT y asesor de SLT (PCM-0721/2012).*

Vista el acta de la mediación entre las citadas partes, que ha tenido lugar ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento de dicho Instituto y en el artículo 2.1.h) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

Proceder a la publicación obligatoria y gratuita del presente Anexo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 21 de enero de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

Expediente número: PCM-0721/2012.

En Madrid, a las nueve cuarenta y cinco horas del día jueves 27 de diciembre de 2012. Ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, compuesto por:

- Presidente: Don Daniel Fernández de Lis.
- Vocal: Don Jesús del Pliego Fernández.
- Vocal: Don Jesús Manjón Montero.
- Vocal: Don José M. Garrido de la Parra.
- Secretario: Don Antonio Chico Fernández.

Ha sido presentada solicitud de conciliación y mediación, registrada en la sede del Instituto con fecha martes 18 de diciembre de 2012, para conocer del expediente citado.

De una parte, constan como citados y comparecen:

- Don José Luis Román Sánchez-Rubio, en calidad de representante legal de los trabajadores.
- Doña Alicia Hernández García, en calidad de representante legal de los trabajadores.
- “Avanza Interurbanos, Sociedad Limitada”, en calidad de empleadora, con domicilio en la calle Gavilán, números 29-31, Fuenlabrada.

De otra parte, constan como citados y comparecen:

- Don Miguel Canorea Martínez, en calidad de representante legal de los trabajadores.
- Don José García Martos, en calidad de representante legal de los trabajadores.
- Don Lorenzo Ponce Gallardo, en calidad de representante legal de los trabajadores.
- Don Juan Silverio Martín Teso, en calidad de representante legal de los trabajadores.
- Don Jesús Garrido Martínez, en calidad de representante legal de los trabajadores.
- Don Jesús Pascual Rodríguez, en calidad de representante legal de los trabajadores.
- Don José Vicente Sánchez Sánchez, en calidad de representante legal de los trabajadores.
- Don Vicente Carralero Galindo, en calidad de representante legal de los trabajadores.
- Don Valentín de Gregorio Serrato, en calidad de representante legal de los trabajadores.
- Don José Luis González González, en calidad de representante legal de los trabajadores.
- Don Ángel Tiemblo Jorge, en calidad de representante legal de los trabajadores.
- Don Eduardo Muñoz Martínez, en calidad de representante legal de los trabajadores.
- Don Carlos J. Herrero, en calidad de representante legal de los trabajadores.

- Don Santos Guerrero Arrogante, en calidad de representante legal de los trabajadores.
- Don José Francisco Gómez Rivas, en calidad de representante legal de los trabajadores.
- Doña Rosa Palomar Cepa, en calidad de asesora de UGT.
- Don Fernando Fernández Calvo, en calidad de asesor de UGT.
- Don José María Cazallas Muñoz-Reja, en calidad de asesor de SLT.
- Don Luis García Mercado, en calidad de asesor de CC OO.

**Exposición de los hechos que son origen del conflicto, según escrito introductorio
presentado por la representación legal de los trabajadores
de “Avanza Interurbanos”**

ABIERTO EL ACTO

La parte solicitante manifiesta su posición en el sentido de ratificarse en el contenido de su escrito introductorio.

Concedida la palabra a la representación empresarial manifiesta su postura.

Realizado el acto de conciliación entre las representaciones antes mencionadas se da por finalizado con el resultado de:

CON AVENENCIA

En los siguientes términos:

1. La empresa reconoce y acepta la representatividad de ambos comités de empresa en los términos solicitados por los mismos en el escrito dirigido a la empresa de fecha 20 de diciembre de 2012.

2. Ambas partes acuerdan que las condiciones de trabajo de los trabajadores se regirán en los términos de los siguientes acuerdos que se adjuntan:

- 2.1. Acuerdo de 22 de junio de 2012, para el centro de trabajo de Getafe.
- 2.2. Acuerdo de 21 de diciembre de 2012, extensión del anterior acuerdo para el centro de trabajo de Getafe.
- 2.3. Acuerdo de 21 de diciembre de 2012, por el que el centro de trabajo de Fuenlabrada renuncia a sus acuerdos anteriores y se adhiere a los acuerdos recogidos en los puntos 2.1 y 2.2.

El acuerdo adoptado por las partes aquí presentes tiene la misma eficacia que lo estipulado en convenio colectivo y pone fin al conflicto con la obligación de cumplir lo que en él se establece.

El presente acuerdo tiene fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias, en virtud de lo previsto en el artículo 68 de la Ley de la Jurisdicción Social.

Leída el acta, que encuentran conforme, la firman los interesados ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, y se entrega la correspondiente copia certificada, a las diez cuarenta y cinco horas del día de hoy.—El Secretario suplente (firmado).

Don Antonio Chico Fernández, en calidad de Secretario suplente del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, ha observado un error en el expediente número PCM-721/2012, de la empresa “Avanza Interurbanos, Sociedad Limitada”, de tal forma que don José Luis Román Sánchez Rubio y doña Alicia Hernández García figuran como representantes legales de los trabajadores, siendo lo correcto representantes legales de la empresa.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, en Madrid, a 27 de diciembre de 2012.

En Getafe (Madrid), a 22 de junio de 2012.

REUNIDOS

De una parte, don José Luis Román Sánchez Rubio, con DNI 4185271-F, en nombre y representación de “Avanza Interurbanos, Sociedad Limitada”, como apoderado de la misma, con domicilio a estos efectos en Getafe (Madrid), carretera de Toledo, kilómetro 15 (28905).

Y de otra parte, los representantes de los trabajadores que a continuación se indican:

- Don Miguel Canorea Martínez, con DNI 51973982-P.
- Don Valentín de Gregorio Serrato, con DNI 5232789-J.
- Don José García Martos, con documento nacional de identidad número 50944050-Q.
- Don José Francisco Gómez Rivas, con DNI 70416084-C.
- Don José Luis González González, con DNI 50028672-S.
- Don Bernardino González Rodríguez, con DNI 676657-C.
- Don Jesús Roberto Hernández López, con DNI 52507633-J.
- Don Alfonso López Fernández, con DNI 52504516-R.
- Don Lorenzo Ponce Gallardo, con DNI 50936145-T.

Los comparecientes, en la representación que ostentan, se reconocen recíprocamente legitimación y capacidad jurídica suficiente a tenor del artículo 87.1 del vigente Estatuto de los Trabajadores, para negociar el presente acuerdo colectivo de empresa y, al efecto,

EXPONEN

I. Que en el año 1990, la dirección de la empresa “Autobuses Urbanos del Sur, Sociedad Anónima”, y la representación de los trabajadores suscribieron acta de extensión al convenio colectivo de transporte de viajeros de la Comunidad de Madrid, habiéndose regido las relaciones laborales de la empresa por este último y el acta de extensión.

II. Que a lo largo de los últimos años, la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores han ido alcanzando diferentes acuerdos sobre materias concretas de naturaleza colectiva que han quedado formalizadas en las correspondientes actas, constituyendo condiciones más beneficiosas de aplicación a los trabajadores de la empresa.

III. Que el día 29 de enero de 2010, “Avanza Interurbanos, Sociedad Limitada”, adquiere la Concesión de Transporte Interurbano de la Comunidad de Madrid entre Madrid-Getafe-Alcorcón VCM-402, propiedad hasta la fecha de “Autobuses Urbanos del Sur, Sociedad Anónima”, y se produce la subrogación del personal por “Avanza Interurbanos, Sociedad Limitada”, que reconoce la legitimidad y vigencia de los acuerdos que no deriven del convenio colectivo general de transporte de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor.

IV. Que ambas representaciones acordaron elaborar un nuevo texto articulado del acuerdo de empresa en el que se refunden los acuerdos formalizados en los últimos años y los recogidos en el acta de acuerdo de la misma fecha.

V. Que en lo sucesivo, ambas representaciones manifiestan que las relaciones laborales para todos los trabajadores de la empresa se regirán, además de por lo dispuesto en la Ley vigente, por el convenio colectivo general de transporte de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas incluido el conductor, por los pactos contenidos en el presente acuerdo de empresa, que se articula a través de las siguientes condiciones.

Primero. *Condiciones de carácter social y económico*

A) *Condiciones de carácter social*

Se respetarán y continuarán vigentes las condiciones de carácter social que en la actualidad venían disfrutando los trabajadores de la empresa y que taxativamente a continuación se detallan:

A.1. *Jornada máxima y mínima*

La jornada laboral u ordinaria será de cuarenta horas en cómputo semanal, para todos los productores que tengan jornada continuada o partida.

El máximo de horas que se podrán realizar en un solo día en jornada ordinaria será de ocho para los trabajadores con libranza de dos días a la semana. Se consideran, por tanto, extraordinarias las que se excedan de ocho en un solo día o las que excedan de cuarenta horas a la semana.

Para el resto de trabajadores con libranza rotativa o encuadrados en los cuadros de marchas de libranza en fin de semana y con cinco días de descanso cada veinte semanas de trabajo, la jornada de trabajo diaria ordinaria máxima será de siete horas y treinta y siete mi-

nutos a efectos de cómputo diario, sin perjuicio de lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo. Se abonarán como extraordinarias las horas que excedan de esta cuantía.

En ningún caso la jornada ordinaria podrá ser inferior a seis horas y treinta minutos ni superior a ocho horas.

El personal de taller realizará una jornada de siete horas y treinta minutos de lunes a viernes y cinco horas en sábados alternativos.

El tiempo extraordinario se abonará con arreglo a las horas y minutos realmente trabajados.

Para las líneas con cabecera en Getafe, se computarán quince minutos como jornada efectiva a aquellos trabajadores que comiencen o terminen sus turnos de trabajo fuera del término municipal de Getafe.

A.2. Descanso semanal y jornada de trabajo

Para el personal de movimiento se distinguen varios tipos de libranza:

- Todos aquellos conductores que libran rotativamente trabajarán siete días a la semana y librarán en cuatro semanas según la función: Siete días de trabajo, lunes-martes libres; siete días de trabajo, miércoles-jueves libres; siete días de trabajo, viernes-sábado-domingo libres; siete días de trabajo, lunes-martes libres... Su jornada ordinaria será de siete horas y treinta y siete minutos.
- Los conductores de turno partido o con coches que no trabajan parte del fin de semana, librarán según la función: Primer fin de semana, un día libre; segundo fin de semana, dos días libres; tercer fin de semana, un día libre... Cada veinte semanas de trabajo, le corresponderán al trabajador cinco días libres, que se disfrutarán de lunes a viernes en la semana veintiuna. En estas veinte semanas se incluye el tiempo necesario para recuperar el día no acumulado por período de vacaciones (día no generado, pues en ese mes no se acumula tiempo para el día libre). Su jornada ordinaria será de siete horas y treinta y siete minutos.

Para los conductores con libranza en fin de semana, si se diera el hecho de que el disfrute de alguno de los días libres acumulados en veinte semanas coincidiera con un día festivo, el trabajador percibirá la cantidad correspondiente al día festivo, o bien dispondrá de un día libre adicional que se disfrutará según las condiciones acordadas en el artículo 21 de este acuerdo.

Cuando en el turno de libranza recogido en el párrafo anterior se dé la circunstancia de que, acumulados los cinco días, el disfrute de los mismos corresponda con el mes de vacaciones, la empresa se compromete a reunirse cada año con los miembros designados de entre los representantes de los trabajadores, una vez que se fijen las vacaciones, para establecer cuándo se disfrutarán los días libres acumulados de veinte semanas que coincidan con las mismas.

En cuanto a los trabajadores que habitualmente no se encuentren incluidos en este sistema de libranza, pero durante algún tiempo cubran este tipo de turno sin llegar a completar las veinte semanas, se les dará libre el tiempo que les corresponda a razón de veintidós minutos por cada día de trabajo en esta situación, ya que este es el tiempo que se deja diariamente de librar y que se acumula posteriormente y genera los cinco días libres que siguen a cada veinte semanas de trabajo.

En caso de que el trabajador, durante las veinte semanas de trabajo, se encontrara en una situación de incapacidad laboral transitoria, o bien se produjera un accidente de trabajo, al no acumular tiempo de libranza, no dispondrá de los cinco días libres en la semana siguiente de cumplirse las veinte semanas, sino que, a su reincorporación, se le respetará el tiempo que tuviera acumulado hasta la baja y se le darán libres los días que le correspondieran. A partir de ahí seguirá generando tiempo hasta que llegue a la semana en que le correspondiera librar según el cuadrante en caso de que no se hubiera producido baja médica, momento en que podrá disfrutar del tiempo libre acumulado desde el alta médica en la semana siguiente. Se produce, pues, una interrupción durante el período de baja médica.

- Conductores que libran sábado, domingo y festivos: Su jornada será de ocho horas diarias o cuarenta horas semanales.
- Los inspectores-conductores-perceptores librarán siete días cada cuatro semanas, pudiendo acumular días no librados y disfrutarlos cuando los necesiten, sin tener por qué ser en fechas acordadas con anterioridad, siempre con el consentimiento de la empresa, y cuando se libre el total de días fijados en el año. La jornada de este colectivo será de siete horas y treinta y siete minutos.

- La jornada del personal de taller será de 8.00 a 15.30 horas, dos semanas, librando el sábado y el domingo de esas dos semanas, y de 14.30 a 22.00 horas otras dos semanas, en las que el sábado trabajarán cinco horas y el domingo librarán. Esto se llevará a cabo siempre que se cumplan cuarenta horas de trabajo semanales en cómputo cuatrisesmanal. Se asume el compromiso por parte del taller de cubrir los servicios de medio día del sábado, domingo y festivo de forma rotativa. Los trabajadores que tienen contrato de trabajo con jornada de lunes a domingo se acogerán a este sistema mientras la empresa no precise de sus servicios y pueda permitírselo.

Cuando el festivo sea sábado, los trabajadores de taller que les correspondiera librar en ese día disfrutarán de un día de licencia retribuida en los términos de lo expuesto en el artículo A.15 del presente acuerdo.

- El personal de administración librará dos días a la semana. La jornada de trabajo será de ocho horas al día.

Los días festivos que se trabajen o que coincidan con el descanso se regirán por lo dispuesto en el artículo correspondiente (actual artículo 35) del convenio colectivo general de transporte de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas incluido el conductor.

Los festivos que coincidan con el período de vacaciones de cada trabajador quedarán absorbidos en el mismo y, en consecuencia, no obligarán a compensación de clase alguna.

Cuando un trabajador desee cambiar su día libre con el de otro compañero, podrá hacerlo siempre y cuando lo comunique a la empresa con un día de antelación y no resulte perjudicado el servicio con el cambio. A cada trabajador afectado por el cambio se le retribuirá la jornada que tuviera asignada antes del cambio.

A.3. Vacaciones

Los calendarios anuales de vacaciones se confeccionarán de común acuerdo entre la empresa y el comité; dichos calendarios de vacaciones deberán ser confeccionados siguiendo el criterio de rotación entre todos los trabajadores.

Los trabajadores con derecho a la percepción de plus de sustitución de convenio a que se refiere el punto B-4 del acta de extensión firmada en 1990 y que figuran en la relación anexa, disfrutarán las vacaciones en los meses de junio a octubre, ambos inclusive; el resto de los trabajadores disfrutarán de su período vacacional de mayo a octubre. Este régimen de vacaciones se aplica exclusivamente a los trabajadores con contrato de duración superior a un año.

El trabajador que lo desee podrá solicitar un mínimo de una quincena de sus vacaciones en otros períodos diferentes a lo dispuesto en el párrafo anterior, y le serán concedidas siempre que las circunstancias del servicio así lo permitan.

Los trabajadores con contratos de duración determinada inferior a un año disfrutarán de sus vacaciones en los períodos en los que el servicio lo permita.

El cómputo de las vacaciones será por años naturales. El trabajador que no las pueda disfrutar por incapacidad temporal podrá hacerlo en los meses que restan del año natural o bien, si el año hubiera finalizado, al reincorporarse a su puesto de trabajo, en las fechas en que las necesidades del servicio lo permitan.

Los trabajadores que disfruten del mes de vacaciones de forma continuada en un mes natural, percibirán un anticipo en concepto de abono de las mismas tres días antes del inicio. La empresa elaborará un informe anualmente sobre las cantidades que se pueden pagar en vacaciones para establecer una cantidad en concepto de anticipo de vacaciones, que será fija en función del tramo de antigüedad en que se encuentre cada trabajador y en función de la categoría profesional de este. La diferencia entre lo pagado y la nómina real que le corresponda percibir la recibirá el trabajador al finalizar el mes en el que se va de vacaciones. Si no deseara cobrar por anticipado ninguna cantidad, podrá comunicarlo en el Departamento de Personal en el mes anterior al inicio del disfrute.

Se cambian las fiestas locales de Getafe por las de Madrid, teniendo en cuenta que deberán ser dos y que no coincidan en domingo o festivo.

A.4. Licencias

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad y/o

afinidad. Se reconoce la vinculación familiar de cuñado como segundo grado de consanguinidad y/o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

El derecho a las licencias especificadas en este punto b) se genera por el acaecimiento del hecho causal concreto, entendiéndose que si concurriera otro hecho causal terminaría en ese instante el primero, iniciándose en ese momento el derecho a la licencia generada por el segundo hecho causal.

- c) Se concederá un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y/o personal cuando medie citación de un organismo oficial.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Cuando a algún trabajador se le conceda un día de permiso por causas particulares, preferentemente se le cambiará por su día libre, salvo que el trabajador prefiera que se le descuente de su nómina mensual, en cuyo caso se le descontará por la naturaleza de ese día.

A.5. Retirada del permiso de conducir

Cuando a un trabajador se le retire el permiso de conducir por la autoridad judicial competente con motivo de accidente de tráfico, hasta un máximo de dos años, la empresa le abonará el salario que tuviere asignado en su categoría en el momento de la retirada efectiva del permiso de conducir, empleándole en otro puesto siempre que reúna las siguientes condiciones:

1. Que el productor tenga una antigüedad mínima en la empresa de un año como conductor en el momento de producirse el accidente.
2. Que el accidente del que se ha derivado la retirada del permiso de conducir, se hubiera producido manejando algún vehículo de la empresa y con permiso o mandato de la misma, o un vehículo propiedad del conductor cuando lo utilice "in itinere".
3. Que la causa del accidente no sea la embriaguez o cualquier otro estado similar motivado por otra droga.
4. Que el conductor realice las funciones propias del puesto de trabajo que se le asigne en sustitución del de conductor.

Cuando el permiso de conducir le sea retirado a un conductor con más de un año de antigüedad en la empresa con ocasión de un accidente de tráfico sufrido cuando conducía un vehículo particular o de un familiar, y no se trate de la realización de un trabajo, remunerado o no, este podrá solicitar sus vacaciones anuales durante el tiempo en que el permiso le sea retirado si es igual o inferior a un mes, o bien solicitar excedencia voluntaria que le será concedida por la empresa con reingreso automático.

A.6. Coche de personal

Expresamente se pacta que el centro de trabajo está situado en el kilómetro 15 de la carretera de Toledo (Getafe), donde el trabajador tiene que acudir puntualmente a su trabajo.

Todos los trabajadores de la empresa tienen derecho al coche de personal, dentro de los horarios e itinerarios establecidos.

Los horarios e itinerarios serán los que actualmente están en vigor, por donde pasará el coche de personal y que no podrán ser incrementados, aunque sí modificados en lo referente al recorrido según aconseje la práctica, de común acuerdo entre comité y empresa.

Este punto se mantendrá vigente en tanto no varíe la legislación afecta.

A.7. Viajeros sin billete o sin tarjeta

La presencia en el interior de un autobús de un viajero sin billete o sin tarjeta, o con la tarjeta de abono multiviaje falsificada, no será causa determinante de sanción para el conductor-perceptor de servicio, salvo que se demuestre clara negligencia, fraude o ánimo de lucro por su parte.

Cuando un trabajador extravíe billetes que le hayan sido confiados para su expedición deberá ponerlo en conocimiento de la empresa con carácter inmediato, y en un plazo de cuarenta y ocho horas en conocimiento de la autoridad competente. En tal caso la empresa no podrá repercutir en el trabajador el importe de los billetes anulados, salvo que posteriormente se compruebe existencia de fraude, en cuyo caso queda libre de emprender las acciones legales que se estimen oportunas.

A.8. Vestuario

Los conductores-perceptores, inspectores y cobradores que ejerzan dicha función recibirán cada dos años un uniforme consistente en las siguientes prendas:

- Un jersey (o dos jerséis si se renuncia a la americana).
- Una americana.
- Dos camisas de manga larga y dos polos de verano.
- Cuatro pantalones (dos de verano y dos de invierno).
- Una corbata (opcional).
- Una prenda de abrigo (con una duración para cuatro años).
- Un par de botas de agua para los lavacoques.

Las nuevas prendas de verano se entregarán antes del 30 de junio y las de invierno antes del 30 de septiembre.

El personal de taller recibirá cada año en una única entrega que se producirá entre los meses de mayo y julio (incluidos) el siguiente vestuario:

- Dos monos de verano y un mono de invierno o bien dos pantalones de verano, dos pantalones de invierno, dos polos de verano y dos polos de invierno.
- En sustitución del mono antiagua previsto en los acuerdos anteriores, se entregará para las personas que soliciten la entrega de monos, dos camisetas y dos pantalones térmicos, y para los que soliciten los pantalones y polos se entregarán dos sudaderas y un chaleco.
- Dos toallas de lavabo.
- Cuatro pares de guantes (dos finos y dos gruesos).
- Un par de zapatos de seguridad.
- Un par de botas de seguridad.

Al personal de conducción que realiza en fin de semana servicio de garaje o de gasoil se le entregarán cada cuatro años un mono de verano y otro de invierno y un calzado de seguridad de verano y otro de invierno.

A.9. Jubilación anticipada

El premio de jubilación anticipada no es de aplicación en la empresa según lo acordado el punto 5 del acuerdo firmado el 8 de enero de 2004 ante el Instituto de Mediación de la Comunidad de Madrid. Este punto recoge que no serán de aplicación en el ámbito de la empresa, durante la vigencia del presente acuerdo, los premios de jubilación anticipada establecidos en el convenio provincial y el acuerdo de empresa. No serán de aplicación ni a los trabajadores que se jubilen parcialmente ni a los que se jubilen totalmente de forma anticipada, por cuanto dejan de tener efecto en el ámbito de la empresa y quedan sustituidos por los pactos contenidos en ese acuerdo. A título informativo, se recoge el texto del punto A-10 del acta de extensión al convenio colectivo firmado en 1990 en el presente documento y se actualizan las cuantías, por si en un futuro entrara en vigor el punto 6 del acuerdo de 8 de enero de 2004, que prevé la no eficacia del mismo en determinados supuestos.

“Los trabajadores de la empresa podrán acogerse en todo momento a las disposiciones legales vigentes sobre la jubilación anticipada.

Se establece el derecho a la jubilación anticipada a partir de los sesenta años. Todo trabajador que voluntariamente solicite la jubilación antes de los sesenta y cinco años podrá jubilarse antes de cumplir dicha edad, percibiendo, en el día que cause baja en la empresa una gratificación de acuerdo con la escala siguiente para el año 2012 (o la prevista para la misma edad en el convenio provincial de ser superior):

- a) Si se jubila a los sesenta años: 14.192,45 euros.
- b) Si se jubila a los sesenta y un años: 12.615,51 euros.
- c) Si se jubila a los sesenta y dos años: 10.337,71 euros.
- d) Si se jubila a los sesenta y tres años: 8.410,32 euros.
- e) Si se jubila a los sesenta y cuatro años sin solicitar que la empresa contrate a un trabajador procedente del desempleo en su puesto: 5.606,88 euros.
- f) Si se jubila a los sesenta y cuatro años pero solicitando que la empresa contrate a un trabajador procedente del desempleo en su puesto, solicitando la bonificación de un año a la Seguridad Social: 3.809,97 euros.

Las cantidades cobradas por jubilación anticipada se actualizarán automáticamente el 1 de enero de cada año en un porcentaje igual al dato IPC real fijado para el conjunto del

Estado por el INE correspondiente al año natural inmediatamente anterior, incrementado en 1,4 puntos en el año 2013 y en 1,6 puntos desde el año 2014 hasta fin del año 2025.

Con relación a los apartados e) y f) estarán en vigor siempre que la jubilación oficial siga siendo a los sesenta y cinco años y desaparecerá si la jubilación se fija por debajo de esa edad.

En cuanto a las condiciones de aplicación y del ejercicio del derecho se estará a lo dispuesto en el convenio provincial, siempre con las cantidades establecidas en este artículo o fijadas en el convenio provincial de ser superiores”.

En caso de que se modificara la normativa legal de acceso a la jubilación a los sesenta y cinco años, se retrasara la edad de jubilación total y entrase en vigor la redacción del punto A-10, empresa y comité se comprometen a reunirse para elaborar un nuevo redactado que tenga en cuenta la nueva situación.

A.10. Acuerdo sobre jubilación parcial

Se mantiene en todos sus términos el acuerdo firmado el 8 de enero de 2004 ante el Instituto de Mediación de la Comunidad de Madrid sobre la jubilación parcial. El acuerdo textual es el siguiente:

«1. El laudo arbitral dictado en el conflicto planteado en el Sector de Transporte de Viajeros por Carretera de la Comunidad de Madrid de 15 de abril de 2002 y en el punto séptimo, se plasma las bases para proceder a la jubilación parcial con contrato de relevo. El objeto del presente acuerdo es incentivar las jubilaciones parciales con contrato de relevo a partir de los sesenta años de edad al amparo de lo previsto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre; Real Decreto 144/1999, de 29 de enero; Ley 12/2001, de 9 de julio; Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, y demás legislación de desarrollo.

2. “Autobuses Urbanos del Sur, Sociedad Anónima”, concede a todos los trabajadores que se jubilen parcialmente en un porcentaje del 85 por 100 de la jornada anual prevista en convenio colectivo, un permiso retribuido equivalente al 15 por 100 de las jornadas de trabajo anual restante durante todos los años que medien entre el momento de la jubilación parcial del trabajador del 85 por 100 y el momento de la jubilación total a los sesenta y cinco años.

Si algún trabajador se jubilase parcialmente en un porcentaje inferior al 85 por 100 de la jornada anual, se le concederá igualmente este permiso retribuido del 15 por 100 de las jornadas de trabajo efectivo, debiendo el trabajador prestar trabajo efectivo por la diferencia de jornadas entre el 15 por 100 y aquella que al momento de su jubilación parcial se hubiere fijado como jornada residual de trabajo.

3. El salario a percibir por el trabajador por el permiso retribuido del 15 por 100 de la jornada ordinaria se abonará proporcionalmente a los conceptos salariales fijos (salario base, antigüedad, plus convenio y plus de sustitución o, en su caso, plus salarial), referidos a las cuantías que correspondan a cada trabajador jubilado parcialmente en el momento de su jubilación, según su categoría profesional, más todos los conceptos variables (plus de nocturnidad, plus conductor perceptor, plus vacaciones, plus turno partido, plus de adversidad, toma y deje, quebranto de moneda y descanso de jornada continuada), también proporcionalmente a la jornada ordinaria del 15 por 100 restante. Estos últimos conceptos variables quedan cuantificados de común acuerdo entre ambas partes en la cifra de 500 euros anuales para todas las categorías y trabajadores de la empresa, que se abonará en 12 mensualidades anuales. Dichos importes se actualizarán en la misma forma y cuantía que prevea el convenio colectivo provincial y el acuerdo de empresa para todos aquellos conceptos recogidos en este último.

4. Los trabajadores a los que se aplique este acuerdo gozarán de todos los derechos sociales que se recogen en el acuerdo de empresa firmado el día 27 de junio de 2000 que les sean aplicables; con la excepción de lo referente a la condición A-9 vestuario.

5. Ambas representaciones pactan que no serán de aplicación en el ámbito de la empresa, durante la vigencia del presente acuerdo, los premios de jubilación anticipada establecidos en el convenio colectivo provincial y el acuerdo de empresa. No serán de aplicación ni a los trabajadores que se jubilen parcialmente ni a los que se jubilen totalmente de forma anticipada, por cuanto dejan de tener efecto en el ámbito de la empresa y quedan sustituidos por los pactos contenidos en el presente acuerdo.

6. Este acuerdo tendrá una vigencia indefinida, iniciándose en el momento de su firma. No obstante lo anterior, el presente acuerdo dejará de tener eficacia si la administración

competente obligara a la empresa a externalizar los premios de jubilación anticipada establecidos en el convenio colectivo provincial o en cualquier otra norma legal o convencional. Igualmente, si por Decreto-Ley o cualquier otra norma desapareciera la obligatoriedad de las empresas a aceptar la jubilación parcial anticipada del trabajador que así lo solicite. En estos casos los premios de jubilación pactados en las cuantías en cada momento en el convenio colectivo provincial y en acuerdo de empresa volverán a tener plena eficacia.

Con el carácter de disposición transitoria, ambas partes acuerdan la aplicación retroactiva del presente acuerdo a los trabajadores que hubieren accedido a la jubilación parcial desde el 1 de enero de 2003, a los que será de aplicación su contenido desde su firma hasta su acceso a la jubilación total a los sesenta y cinco años. Este carácter retroactivo no se extiende al aspecto económico por cuanto durante el año 2003, los trabajadores que hayan prestado servicio el 15 por 100 de la jornada restante han percibido sus retribuciones correspondientes.

7. En el supuesto de que por posteriores modificaciones legislativas o convencionales se alterara el régimen y condiciones de acceso al sistema de jubilación parcial, ambas partes estarán a lo que en dichas modificaciones se introduzcan, manteniendo una reunión para efectuar las pertinentes adaptaciones.

8. Los anteriores puntos tienen el carácter de preacuerdo, sujeto a ratificación por parte de la asamblea de los trabajadores de la empresa y del Consejo de Administración de la compañía, en ambos casos a lo largo del mes de enero de 2004.

El acuerdo adoptado por las partes aquí presentes tiene la misma eficacia que lo estipulado en convenio colectivo y pone fin al conflicto con la obligación de cumplir lo que en él se establece.

El presente acuerdo tiene valor de trámite preprocesal (intento de conciliación) previsto en el artículo 63 del texto refundido de la Ley Procedimiento Laboral, teniendo asimismo fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias, en virtud de lo previsto en el artículo 68 de la citada Ley ritaria».

Hasta aquí el acuerdo textual, al que se añade lo siguiente:

“Con fecha 17 de noviembre de 2009 se firma acuerdo complementario al acuerdo alcanzado en el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid el día 8 de enero de 2004, en el expediente PCM 523/03. En él, la empresa “se compromete como medida para fomentar la estabilidad en el empleo, a posibilitar la jubilación a los sesenta años de edad del colectivo de 18 trabajadores que alcanzan la misma en el período que media entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2012. A tal fin, y en conformidad con lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social, disposición transitoria 17, modificada por la Ley 40/2007, artículos 4-2 y artículo 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social, modificado por esta última norma, la empresa se compromete a suscribir contratos de relevo con carácter indefinido para posibilitar la jubilación a los sesenta años, del primer colectivo citado. Los trabajadores relevistas a contratar se elegirán de entre los trabajadores de la empresa que finalicen sus actuales contratos de relevo a lo largo del citado período de tres años, debiendo mediar entre la finalización del contrato de relevo actual y la formalización del nuevo contrato de relevo, un período de al menos seis meses. Para alcanzar el número de relevistas que con carácter indefinido se compromete a contratar la empresa (18), podrá acudir a los trabajadores que a día de hoy hayan finalizado sus contratos de relevo”.

Se mantiene en todos sus términos el compromiso firmado el 3 de febrero de 2011. El compromiso textual es el siguiente:

En Getafe, a 3 de febrero de 2011.

Don José Luis Román Sánchez-Rubio, como representante de “Avanza Interurbanos, Sociedad Limitada”.

EXPONE

I. Que en la actualidad, la economía española y, en especial, el mercado de trabajo, atraviesa una etapa de incertidumbre e inestabilidad, que afecta a todos los sectores de actividad.

II. Que el convenio colectivo general sectorial de transporte de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas incluido/a el/la conductor/a, firmado en el año 2006, establecía el derecho a que los traba-

jadores que cumplieran con la normativa de la Seguridad Social vigente en la fecha y el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores según Ley 12/2001, de 9 de julio, podrían acogerse a la jubilación parcial anticipada en los términos previstos en dicha normativa, petición que debía ser aceptada por la empresa. En tales casos el trabajador que accedía a la jubilación parcial se obligaba a mantener una jornada residual del 15 por 100 de la jornada laboral pactada en el convenio colectivo, comprometiéndose la empresa a contratar un trabajador relevista en los términos previstos en la legislación vigente a jornada completa. Esta contratación podía realizarse por duración determinada o por duración indefinida.

III. Que el convenio colectivo general sectorial de transporte de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas incluido/a el/la conductor/a, firmado en el año 2010, fija, con carácter general, la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad, salvo que el trabajador necesitara superar dicha edad para completar el período de carencia que dé derecho a percibir la jubilación con cargo a la Seguridad Social. En este último caso, no se extinguirá la relación laboral hasta completar el citado período mínimo de cotización.

IV. Que si, al cumplir la edad de sesenta y cinco años, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado. En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales.

V. Que a día de hoy existe en la empresa un colectivo de trabajadores contratado a jornada completa bajo la modalidad de contrato de trabajo de relevo con duración determinada, celebrado para sustituir a trabajadores de la empresa que accedieron a la jubilación parcial, por la duración igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la jubilación total, fijada con carácter general en el convenio colectivo en sesenta y cinco años.

VI. Que el contrato de relevo se extinguirá al cumplir el trabajador sustituido la edad para jubilarse.

Por lo que,

SE COMPROMETE A

Tratar de fomentar y mantener la estabilidad de la plantilla actual, celebrando contratos indefinidos, bien por conversión, bien por celebración de nuevos contratos una vez que finalice el contrato de relevo suscrito en la actualidad, con aquellos trabajadores que a la fecha de la firma del presente compromiso se encuentran afectados por un contrato de relevo de duración determinada que finaliza en los últimos meses del año 2012, año 2013 y año 2014, y a los que no les es de aplicación el acuerdo celebrado ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid el día 17 de noviembre de 2009. El presente compromiso será de aplicación a los siguientes trabajadores:

- Pérez Lema, Wilson Francisco.
- Muñoz Jiménez, Daniel.
- Fernández Martín, Jesús.
- Fraile Risco, José Raúl.
- Sotomayor Luque, Richard.
- Merchán Merchán, Emilio.
- Tejedor Atienza, Gregorio.
- Ramírez de Arellano Montoro, David.
- Díaz Briz, José Antonio.
- Martínez Pedraza, Alonso.
- Pérez Villas, Raúl.
- García Muñoz, Ángel.
- Sánchez Álvarez, Mario.
- Paredes Manzanero, Ángel.
- Sánchez Pérez, Israel.

Y ESTIPULA

I. El presente compromiso afecta a los trabajadores que en la actualidad tienen concertado un contrato de relevo de duración determinada.

II. Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador, ya sea por baja voluntaria o por decisión del empresario, este último deberá sustituirlo por otro trabajador desempleado. En este caso, al nuevo trabajador contratado para cubrir el tiempo restante hasta la jubilación del trabajador sustituido no le será de aplicación el presente compromiso.

III. La contratación indefinida podrá efectuarse por conversión del contrato de relevo o bien por nueva contratación del trabajador una vez finalizado el contrato de relevo, en función de las fórmulas de contratación vigentes a la fecha de celebración del contrato que más beneficien a la empresa. Esto último puede implicar que el trabajador esté de baja en la empresa un máximo de seis meses entre la finalización del contrato de relevo y la celebración del contrato indefinido.

IV. Cuando se dé la circunstancia de que varios trabajadores afectados por el presente acuerdo hayan finalizado el contrato de relevo y se encuentren desempleados, el orden en el que se llevarán a cabo las nuevas contrataciones indefinidas se establecerá respetando la fecha de finalización del contrato de relevo.

V. Si en la fecha prevista de contratación o conversión en indefinido el trabajador se encontrase imposibilitado por incapacidad temporal, o por no encontrarse en posesión de los permisos reglamentarios de conducción, no se llevará a cabo la contratación indefinida. En caso de que se trate de un trabajador en período de desempleo tras la finalización del contrato de relevo, la preferencia en la contratación pasará al siguiente trabajador al que le haya finalizado el contrato de relevo y que se encuentre desempleado. En ambas situaciones la empresa se compromete a contratar al trabajador imposibilitado posteriormente si en el plazo de seis meses el trabajador acreditase que se encuentra de alta, siempre que esta no sea voluntaria o que se encuentre en posesión de los permisos reglamentarios de conducción.

VI. Si en el momento en el que se deban realizar las contrataciones indefinidas la empresa se encuentra en la necesidad de amortizar puestos de trabajo por descenso de la oferta o por optimización de los recursos existentes, se reunirá con los representantes de los trabajadores para revisar la aplicación del presente acuerdo.

VII. Excepcionalmente, este compromiso también carecerá de aplicación si en el año anterior a la finalización del contrato de relevo el trabajador al que corresponde contratar indefinidamente no cumple con diligencia las normas de la empresa, lo que se reflejará en la existencia de al menos una sanción firme por falta grave.

Se firma el presente compromiso en Getafe, a 3 de febrero de 2011.

Este compromiso se vio modificado por el Anexo de 16 de abril de 2011, que a continuación se reproduce:

En Getafe, a 16 de marzo de 2011.

Don José Luis Román Sánchez Rubio, como representante de “Avanza Interurbanos, Sociedad Limitada”.

EXPONE

I. Que en fecha 3 de febrero de 2011, se firmó compromiso de tratar de fomentar y mantener la estabilidad de la plantilla actual, celebrando contratos indefinidos, bien por conversión, bien por celebración de nuevos contratos una vez que finalice el contrato de relevo suscrito en la actualidad, con aquellos trabajadores que a la fecha de la firma del presente compromiso se encontraban afectados por un contrato de relevo de duración determinada que finaliza en los últimos meses del año 2012, año 2013 y año 2014, y a los que no les es de aplicación el acuerdo celebrado ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid el día 17 de noviembre de 2009.

Y ESTIPULA

Modificar los puntos III y VII del citado acuerdo, que quedarán redactados como sigue:

III. La contratación indefinida podrá efectuarse por conversión del contrato de relevo o bien por nueva contratación del trabajador una vez finalizado el contrato de relevo, en

función de las fórmulas de contratación vigentes a la fecha de celebración del contrato que más beneficien a la empresa. Esto último puede implicar que el trabajador esté de baja en la empresa un máximo de seis meses entre la finalización del contrato de relevo y la celebración del contrato indefinido. No obstante, se le respetará la antigüedad a todos los efectos desde la fecha de inicio del contrato de relevo extinguido.

VII. Excepcionalmente, este compromiso también carecerá de aplicación si en el año anterior a la finalización del contrato de relevo el trabajador al que corresponde contratar indefinidamente no cumple con diligencia las normas de la empresa, lo que se reflejará en la existencia de al menos una sanción firme por falta grave o una sentencia judicial firme si existe demanda por parte del trabajador.

Se firma el presente compromiso en presencia de los representantes de los trabajadores en Getafe, a 16 de marzo de 2011.

El plus “conceptos variables” se cuantifica en 633,05 euros anuales para el año 2012. Esta cantidad se actualizará automáticamente el 1 de enero de cada año en un porcentaje igual al dato IPC real fijado para el conjunto del Estado por el INE correspondiente al año natural inmediatamente anterior, incrementado en 1,4 puntos en el año 2013 y en 1,6 puntos desde el año 2014 hasta fin del año 2025.

A.11. Vacantes

Las vacantes producidas en la empresa por jubilación de los conductores perceptores, bien obligatoria o voluntaria, serán cubiertas en primer lugar por el personal con mayor antigüedad en la empresa con contrato indefinido o de relevo, siempre que estas sean con la misma categoría.

A los únicos efectos de solicitud y asignación de los turnos, se acuerda que se considerará como fecha de antigüedad del trabajador el primer contrato firmado, siempre que entre dos contratos no medien más de seis meses de inactividad en la empresa. Se hace la excepción respecto a lo anterior en el caso de los contratos de relevo, en los que no se tendrá en cuenta si media un período de más de seis meses entre el fin del contrato de relevo y el inicio de un contrato indefinido inicial para fijar la fecha de antigüedad a los efectos de solicitud de turno. En caso de que coincidan las fechas de antigüedad e ingreso de dos trabajadores, se sorteará la asignación del turno.

Igualmente, serán cubiertas con turnos fijos las vacantes que se produzcan por corrimientos de puestos de trabajo, originados por la aplicación del párrafo anterior. Aquel trabajador que haya cambiado de turno no podrá solicitar un nuevo el turno hasta que no transcurran dos años.

Cuando un conductor esté enfermo por tiempo considerable, la empresa adjudicará provisionalmente el servicio vacante al conductor sin turno asignado más antiguo si este lo desea, sin necesidad de mantener la jornada ni distribución de libranzas del turno que queda vacante.

En casos de eliminación de turnos por reorganización del servicio, reducción de oferta u otras circunstancias que impliquen modificaciones del servicio, serán los trabajadores de menor antigüedad en la línea quienes queden sin turno asignado en esa línea, y pasarán a disposición de la empresa en tanto que solicitan un nuevo turno.

Los conductores que quedan en la línea por su antigüedad pero cuyo turno ha desaparecido por los cambios citados anteriormente, ocuparán los turnos dejados por el personal de menor antigüedad en la línea que queden vacantes, con las condiciones del turno que permanece (libranza, horas de jornada, compañero, etcétera).

Si se producen cambios sustanciales en cuanto a jornada u horas de empuje o libranza de todos los turnos de la línea afectada por la reorganización, reducción de servicio u otras circunstancias, los trabajadores que tenían asignada la línea afectada y no han perdido el derecho de permanecer en ella, podrán pedir de nuevo los turnos resultantes en esa línea, según el criterio de antigüedad vigente en la empresa.

A.12. Pases para los hijos

La empresa facilitará a los hijos de los trabajadores menores de veintiún años que estén estudiando pases gratuitos para viajar en cualquiera de sus líneas, acreditándolo con una certificación del centro escolar.

La edad máxima en que se concederá pase de empresa se amplía de veintiún a veintitrés años, siempre que el hijo del trabajador curse estudios universitarios o asimilados (no tendrán esa consideración los cursos de idiomas, posgrado o complementarios), no trabajen y dependan económicamente de los padres.

Asimismo, estos pases se concederán a las esposas de los trabajadores teniendo como único requisito el que estén casados legalmente o constituyan una unión de hecho reconocida judicial o administrativamente.

En casos de fallecimiento del trabajador, se acuerda que la viuda o viudo, así como los hijos del fallecido en los mismos términos de los párrafos primero y segundo de este punto, tendrán derecho a disfrutar del pase de empresa durante los cuatro años siguientes a la fecha del fallecimiento del trabajador.

Todos los trabajadores de la empresa y sus respectivos cónyuges, una vez jubilados en la misma, tendrán derecho a cuatro años de disfrute del pase de libre circulación.

A.13. Derechos sindicales

Los miembros del comité de empresa dispondrán de veintidós horas mensuales para realizar las tareas propias de su cargo. Uno de ellos desempeñará al mismo tiempo las funciones de delegado de sección sindical, disponiendo de veintidós horas mensuales.

El cómputo de las horas, incluidas las del delegado de sección sindical, será anual y podrán acumularse las de todos los miembros de una misma sección sindical. Esta acumulación habrá de ser comunicada por escrito a la empresa señalando el período temporal al que se aplicará la referida acumulación y los representantes que la disfrutarán al objeto de llevar el debido control.

A tal efecto, en el primer mes de vigencia del convenio se calcularán las horas sindicales que correspondan a todos ellos, multiplicando las 264 de cada uno por el total de trabajadores que integran el comité, más las del delegado de sección sindical, con lo que se obtendrá la cifra de horas que como máximo estará a disposición del comité de empresa para el desarrollo de sus funciones. De la suma total resultante se irán descontando las horas utilizadas, con independencia de la identidad del miembro del comité que las utilice.

El número de horas habrá de ser justificado por escrito, firmado por el delegado que presente la bolsa de horas anual de cada sección sindical autorizando a descontar del fondo común de horas sindicales las que procedan en cada caso.

La utilización de horas sindicales se advertirá a la empresa con antelación suficiente para organizar los relevos, y con un mínimo de cuarenta y ocho horas.

Se establece tiempo sindical sin descuento del crédito anual para los miembros del comité de empresa componentes de la mesa negociadora del acuerdo de empresa mientras se desarrollan las negociaciones.

En la empresa habrá un tablón de anuncios para las tareas de información del comité en lugar de fácil acceso del personal de dicha empresa.

Se establece el derecho de asamblea en los locales de la empresa.

Los miembros del comité de empresa podrán solicitar excedencia por un período de tiempo igual al de su mandato cuando alguno de ellos sea designado por la central sindical a la que se encuentra afiliado para ocupar puestos de responsabilidad. En estos casos, el reingreso se producirá de forma inmediata dentro del mes siguiente al término del período de excedencia.

La empresa, a petición de los afiliados de una determinada central sindical, descontará de la nómina mensual la cuota sindical, previa solicitud por escrito del trabajador afiliado a la misma en la que se haga constar su cuantía y periodicidad. Dicha solicitud la podrá enviar a la empresa personalmente o a través de un miembro del comité. La empresa ingresará las cuotas en la cuenta de la central o centrales afectadas.

Cuando los trabajadores cuyo despido se declare improcedente ostenten cargos electivos de carácter sindical, la obligación del empresario de readmitir deberá cumplirse en sus propios términos, sin posibilidad de sustitución por resarcimiento económico, salvo decisión del trabajador y siempre que no se modifique la legislación vigente.

A.14. Incapacidad laboral transitoria

En el supuesto de accidente de trabajo o cuando el trabajador sea intervenido quirúrgicamente u hospitalizado, la empresa complementará la percepción del trabajador accidentado hasta el 100 por 100 de la base reguladora, durante el plazo máximo de duración de dieciocho meses, a contar desde el primer día de la baja, aplicándose en este supuesto los topes de plazos que señale la legislación vigente al respecto.

A.15. Disfrute del día de asuntos propios y reducción de jornada

Con el fin de regular el disfrute del día de asuntos propios previsto en el acuerdo de extensión al convenio provincial de 1990 y los días de reducción de jornada previstos en el convenio colectivo provincial, para los conductores-perceptores e inspectores-conductores-perceptores que disfruten de sus vacaciones en un mes de treinta y un días o en medio mes que cuente con dieciséis días, se acumulará a los treinta días naturales o a la quincena natural uno de estos días y se considerará disfrutado.

Podrán solicitar el disfrute un máximo de cinco conductores-perceptores de lunes a jueves, y un máximo de tres conductores-perceptores en viernes, sábado y domingo.

A efectos de proporcionar igualdad de oportunidades en la solicitud de estos días y transparencia frente a los demás conductores-perceptores, además de permitir planificar el servicio y que no afecte al normal desarrollo de la actividad de la empresa, estas licencias han de ser pedidas con una antelación mínima de diez días y máxima de treinta días, a no ser que se necesite por una emergencia o con causa justificada, que deberá acreditarse.

Para el personal de taller se podrá solicitar el día de asuntos propios o los de reducción de jornada por parte de un máximo de tres trabajadores, de lunes a viernes, de los cuales un máximo de dos pueden ser mecánicos (uno de cada turno, a no ser que se distribuya el personal de forma que solo quede una vacante en cada turno), uno puede ser chapista y uno electricista. Estas asignaciones se limitarán a un único trabajador de taller en sábado.

Estos días de taller se concederán por estricto orden de solicitud, y han de ser pedidas con una antelación mínima de diez días y máxima de treinta días, a no ser que se necesite por una emergencia o con causa justificada, que deberá acreditarse.

El personal de inspección y de administración no podrá solicitar el disfrute del día de asuntos propios o de reducción de jornada si ya lo tiene solicitado otro trabajador del mismo turno, a no ser que se redistribuya el personal de forma que sólo quede un puesto vacante en cada turno.

Para todos los colectivos, en los días festivos no se concederán días de asuntos propios o de reducción de jornada. En caso de concederse, no se cobrarán como festivo.

Las fechas de disfrute de estos días de reducción de jornada y de asuntos propios van desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año al que pertenecen los días. De año en año, se negociará entre empresa y representación de los trabajadores la posibilidad de extender el plazo en el que se pueden disfrutar, fijando un período determinado del año siguiente, siempre que este período de prolongación no supere los treinta días.

A.16. CAP

Respecto a la formación del Curso de Capacitación de Aptitud Profesional, en todo momento se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo general de transporte de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor.

Los días de formación se pagarán según lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación, a lo que la empresa voluntariamente añade el plus de sustitución de convenio o el plus salarial, según corresponda, porque entiende que es un concepto que tiene la misma naturaleza. La diferencia entre la licencia retribuida establecida por el convenio de aplicación y la jornada real teórica recogida en el punto A.2 se descontará de las horas extras realizadas en el mes en el que se cursa el CAP (o siguientes meses si el trabajador no hubiera realizado horas extra en ese mes).

Asimismo, mientras se mantenga lo dispuesto en el convenio colectivo provincial (actual artículo 28) respecto a las licencias retribuidas de formación, los días de libranza que coincidan con los días en que el trabajador tiene que acudir a la formación del CAP se podrán disfrutar como días de libre disposición durante el año en curso y los cuatro siguientes. A efectos de solicitud se seguirá lo dispuesto en el artículo A.15 de este acuerdo, si bien no se aplica lo dispuesto para la caducidad, que se producirá el 31 de diciembre del año en que se cumplan cinco años de la realización del curso.

B) Condiciones económicas

Las condiciones económicas serán las que se fijan en el convenio colectivo de transporte de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas incluido el conductor, a excepción de las que a continuación se señalan que se aplicarán en la forma que también se indica:

B.1. Toma y deje del servicio

Respecto al plus de toma y deje de servicio, para los trabajadores que utilicen el coche de personal y residan fuera del término municipal de Getafe, se computará como jornada el tiempo invertido en el traslado en dicho coche de personal que exceda de treinta minutos. El tiempo de iniciación del cómputo empezará a regir desde el momento en el que el trabajador sube al coche de personal.

Para aquellos trabajadores que utilicen el coche de personal por las mañanas para llegar al término municipal de Getafe, el tiempo máximo de espera en dicho centro de trabajo, no computable como jornada de trabajo, será de quince minutos.

La jornada de trabajo de los conductores-perceptores se rige por los cuadros de marcha de los turnos de cada línea. Para los turnos de mañana, la jornada comienza en la cabecera de línea en el momento en que se inicia el recorrido del primer servicio de cada línea y finaliza cuando los cuadros de marcha señalan el relevo. Para los turnos de tarde, la jornada se inicia el momento del relevo y concluye cuando los cuadros de marcha señalan el final del recorrido de cada línea en la cabecera. La jornada del resto de los turnos se computa de forma análoga a lo señalado anteriormente.

En todo caso, al personal de movimiento se le abonará el tiempo de recorrido efectivo en la línea que se computará como jornada de trabajo.

En el caso de los conductores-perceptores, para el año 2012 se fija la cantidad en 7,85 euros por día de trabajo en el concepto de toma y deje del servicio.

Esta cantidad se actualizará automáticamente el 1 de enero de cada año en un porcentaje igual al dato IPC real fijado para el conjunto del Estado por el INE correspondiente al año natural inmediatamente anterior, incrementado en 1,4 puntos en el año 2013 y en 1,6 puntos desde el año 2014 hasta el año 2025, incluido.

Las operaciones más importantes que configuran el toma y deje del servicio, entre otras, son las siguientes:

- a) El desplazamiento desde el centro de trabajo a la cabecera de la línea y el paso del autobús por la máquina de lavar, repostar combustible.
- b) La entrega de cuentas, billeteaje, monedas de cambio, etcétera.
- c) Todas las labores inherentes al puesto de trabajo en la forma que se vienen realizando habitualmente.
- d) Las operaciones incluidas en el toma y deje según la Ordenanza de Transportes por Carretera.
- e) Los conductores-perceptores son los responsables de revisar los niveles de agua y aceite del cuadro de mando del autobús que se les asigne para realizar el servicio, y de comunicar por escrito las averías y desperfectos que detecten en el autobús en que trabajen. La empresa será la encargada de subsanarlas. Asimismo, antes de iniciar el servicio deberán asegurarse de que el vehículo dispone de la documentación precisa y que lleva extintor.

B.2. Nocturnidad

Como compensación a las horas que se realicen durante la noche a que se refiere el Estatuto de los Trabajadores, para los trabajadores se abonará por el día en que efectivamente se realicen la cantidad alzada de 2,01 euros para el año 2012 a cada trabajador cuya jornada termine entre las 22.00 horas y las 00.30 horas y comience antes de las 6.00 horas; y 2,38 euros para el año 2012 cuando termine entre las 00.30 horas y las 2.30 horas, por cada día que ello ocurra.

En aquellos casos en que la terminación de la jornada sea posterior a las dos y treinta horas se retribuirá la jornada con el 25 por 100 de la suma de los conceptos de salario base y antigüedad.

El plus de nocturnidad se abonará con arreglo a la escala señalada y con independencia del tiempo nocturno realizado por cada trabajador al objeto de simplificar su control y valoración.

Estas cantidades se actualizarán automáticamente el 1 de enero de cada año en un porcentaje igual al dato IPC real fijado para el conjunto del Estado por el INE correspondiente al año natural inmediatamente anterior, incrementado en 1,4 puntos en el año 2013 y en 1,6 puntos desde el año 2014 hasta el año 2025, incluido.

B.3. Descanso jornada continuada

Si bien los conductores-perceptores a lo largo de la jornada, entre viaje y viaje podrán contar con un espacio de tiempo que en conjunto alcance el tiempo establecido, es evidente que en la actividad de transporte público que desarrolla la empresa no resulta factible el descanso en forma continuada. En consecuencia y como compensación se establece una prima de 6,83 euros mensuales para el año 2012 para todos aquellos trabajadores de la empresa que no puedan interrumpir su jornada durante de manera continuada.

Esta cantidad se actualizará automáticamente el 1 de enero de cada año en un porcentaje igual al dato IPC real fijado para el conjunto del Estado por el INE correspondiente al año natural inmediatamente anterior, incrementado en 1,4 puntos en el año 2013 y en 1,6 puntos desde el año 2014 hasta el año 2025, incluido.

B.4. Plus de turno partido

Los conductores-perceptores que tengan turno partido percibirán un plus diario de 2,03 euros para el año 2012 por los días en los que efectivamente se preste este servicio.

En el día en que el trabajador cobre el plus de turno partido no percibirá la prima diaria por descanso de jornada continuada.

Esta cantidad se actualizará automáticamente el 1 de enero de cada año en un porcentaje igual al dato IPC real fijado para el conjunto del Estado por el INE correspondiente al año natural inmediatamente anterior, incrementado en 1,4 puntos en el año 2013 y en 1,6 puntos desde el año 2014 hasta el año 2025, incluido.

B.5. Plus de sustitución de convenio

Se respeta el plus de sustitución del convenio a todos los trabajadores que al 31 de diciembre de 2011 lo venían percibiendo. Este plus engloba las diferencias entre el convenio provincial y el convenio existente en la empresa a la firma de la extensión al convenio colectivo del sector de transportes interurbanos de viajeros de la Comunidad de Madrid en el año 1990.

Este plus estaba calculado individualmente para cada empleado de la empresa en función de su antigüedad y su categoría profesional a 31 de marzo de 1990, y es el que figura en la relación nominal adjunta. Se abonará en todas las pagas del año, hasta un máximo de quince; es decir, en las 12 mensualidades y las tres pagas extraordinarias actuales. Las cantidades reflejadas en la relación nominal adjunta son las aplicables al año 2012.

El plus de sustitución de convenio tiene carácter personal, debido a que su devengo se produjo por la sustitución de un convenio por otro, de tal forma que será percibido únicamente por los productores que figuran en la relación adjunta mientras permanezcan en la empresa o cuando regresen a ella después de algún período de baja temporal por cualquier causa. No corresponde, por tanto, a los trabajadores de nuevo ingreso a la firma del acuerdo de 1990, a quienes se les aplicaría el convenio provincial del sector en todos sus términos.

La cantidad percibida en concepto de plus de sustitución de convenio se actualizará automáticamente el 1 de enero de cada año en un porcentaje igual al dato IPC real fijado para el conjunto del Estado por el INE correspondiente al año natural inmediatamente anterior, incrementado en 1,4 puntos en el año 2013 y en 1,6 puntos desde el año 2014 hasta el año 2025, incluido.

B.6. Plus salarial

Para aquellos trabajadores que no percibían el denominado plus de sustitución de convenio, el día 13 de junio de 2000 se crea, con efectos desde el día 1 de septiembre de 2000, un plus salarial (expediente PCM 166/2000). La cuantía para el año 2012 es de 55,16 euros, a satisfacer 15 veces al año (con cada una de las mensualidades ordinarias y con cada una de las pagas extraordinarias).

Este plus salarial para los trabajadores que no acreditaban plus de sustitución a 31 de diciembre de 2011 no será negociable hasta fin de 2025 y se actualizará automáticamente durante el período de vigencia, en el doble del IPC real nacional fijado por el INE y correspondiente al año natural anterior.

Este plus salarial lo percibirán también los trabajadores de nuevo ingreso, esto es, todos los trabajadores de plantilla en la empresa que se incorporen a la misma con posterioridad al día de la firma del presente documento.

Los trabajadores de la compañía percibirán plus de sustitución o plus salarial, dependiendo del colectivo al que pertenezcan según el presente apartado B.5, de forma que ambos no serán acumulables en un mismo trabajador por su carácter excluyente.

Cuando a un trabajador con derecho a percibir el plus de sustitución de convenio le corresponda percibir un importe mensual inferior al plus salarial, automáticamente pasará a cobrar el plus salarial, y dejará de recibir el plus de sustitución de convenio.

B.7. Retribución de vacaciones

A efectos de lo dispuesto en el artículo referente a las vacaciones del convenio colectivo de transporte de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas incluido el conductor, se entenderá como “salarios que perciben los trabajadores en jornada ordinaria”, para su retribución durante el mes de vacaciones, además de salario base, plus convenio, antigüedad y plus sustitución/plus salarial, una cantidad estimada y a tanto alzado, exclusivamente para conductores y conductores-perceptores, de 278,17 euros durante el año 2012 para los treinta días de vacaciones anuales o su parte proporcional. Esta cantidad es fruto de promediar de forma estimada las retribuciones variables percibidas en jornada ordinaria por los conductores y conductores-perceptores que prestan servicio en la compañía (toma y deje, plus conductor-perceptor, nocturnidad, descanso jornada continuada, turno jornada partida, etcétera, según los casos). Por lo tanto, los conductores y conductores-perceptores percibirán durante su mes de vacaciones exclusivamente las siguientes retribuciones: Salario base, antigüedad, plus convenio, plus de sustitución o, en su caso, plus salarial y el plus de vacaciones a que se refiere el presente apartado B.7.

Esta cantidad se devengará a prorrata del tiempo efectivamente trabajado en los supuestos de contratos temporales o cuando se produzca la extinción, por cualquier causa, del contrato de trabajo.

Los conductores y conductores-perceptores que disfruten sus vacaciones en tiempo continuado de un mes cobrarán dicho plus en su nómina de vacaciones tres días antes de iniciar su disfrute. Los que disfruten las vacaciones de forma partida lo cobrarán de forma proporcional a los días de vacaciones que figuren en cada nómina, siendo treinta días el cómputo total de los días de vacaciones a este respecto.

Esta cantidad se actualizará automáticamente el 1 de enero de cada año en un porcentaje igual al dato IPC real fijado para el conjunto del Estado por el INE correspondiente al año natural inmediatamente anterior, incrementado en 1,4 puntos en el año 2013 y en 1,6 puntos desde el año 2014 hasta el año 2025, incluido.

Para el personal de caja el plus de vacaciones será la cantidad resultante de promediar el plus de nocturnidad percibido en los tres meses inmediatamente anteriores.

B.8. Inventario de taller

Con efectos 1 de julio de 2000 se creó el plus inventario de taller a favor de los trabajadores de taller, a satisfacer en cada una de las 12 mensualidades ordinarias de cada año.

Para el año 2012, el importe de este concepto se fija en 7,19 euros. Esta cantidad se actualizará automáticamente el 1 de enero de cada año en un porcentaje igual al dato IPC real fijado para el conjunto del Estado por el INE correspondiente al año natural inmediatamente anterior, incrementado en 1,4 puntos en el año 2013 y en 1,6 puntos desde el año 2014 hasta el año 2025, incluido.

B.9. Pagas extraordinarias

La paga extra estará compuesta por los conceptos de salario base, antigüedad, plus de convenio y plus de sustitución de convenio o plus salarial, y de aquellos que en la prorrata de pagas mensual se encuentren cotizados.

B.10. Festivos descansos taller

En fecha 5 de noviembre de 2010 se modifica el acuerdo de febrero de 2002 referente al trabajo en taller. Se mantiene la jornada de trabajo del personal de taller de 8.00 a 15.30 horas, dos semanas, librando el sábado y el domingo de esas dos semanas, y de 14.30 a 22.00 horas otras dos semanas, en las que el sábado trabajarán cinco horas y el domingo

librarán. Esto se lleva a cabo cumpliendo cuarenta horas de trabajo semanales en cómputo cuatrisesemanal.

En este acuerdo el personal de taller se compromete a mantener el servicio y cubrir la jornada necesaria en sábado, domingo y festivo, designando cada fin de semana a un único trabajador, que será el que ha de realizar las labores propias de una jornada de trabajo habitual. Actualmente, la jornada que se deberá cubrir en sábado es de cinco horas, y diez horas en domingo y festivo, sin perjuicio de que pueda ser modificada en el futuro, según las necesidades organizativas.

El trabajador que cubra el servicio fuera de la jornada de trabajo en sábado, domingo y festivo, recibirá una retribución de 18 euros brutos por hora, revisables anualmente según el IPC publicado del año anterior. La primera revisión se efectuaría el día 1 de enero de 2011, momento en que se aplica una subida del 50 por 100 del dato del IPC publicado por el INE para el año 2010. El precio resultante para el año 2011 es de 18,27 euros la hora. A partir del día 1 de enero de 2012 y en años sucesivos, se realizará la revisión según el dato del IPC publicado por el INE para el año anterior.

El personal especializado en electricidad, excluido de los puntos anteriores, trabajará en domingos alternos, cubriendo una jornada de cinco horas, que se retribuirán igualmente al precio de 18 euros brutos por hora, revisables anualmente según el IPC publicado del año anterior. La primera revisión se efectuaría el día 1 de enero de 2011, momento en que se aplica una subida del 50 por 100 del dato del IPC publicado por el INE para el año 2010. El precio resultante para el año 2011 es de 18,27 euros la hora. A partir del día 1 de enero de 2012 y en años sucesivos, se realizará la revisión según el dato del IPC publicado por el INE para el año anterior.

Se establece para todo el personal de taller que corresponde cubrir la jornada de festivo a aquella persona que haya trabajado en el domingo anterior.

El trabajador designado no podrá solicitar el disfrute de su día de libre disposición en el sábado, domingo o festivo en que tenga que cubrir este servicio.

Se fija un orden para realizar el servicio en sábados, domingos y festivos. El primer fin de semana a cubrir será el de los días 6 y 7 de noviembre de 2010, que habrá de ser realizado por don José María Nieto Jiménez. Posteriormente, los fines de semana siguientes serán cubiertos en este orden: Don Miguel Canorea Martínez, don Emilio Muñoz Mora, don Pablo Molina Díaz, don José Muñoz Mora, don Francisco José Gallego Madueño y don Victoriano Lérica Sánchez.

En el caso de que en el futuro se produjeran nuevas incorporaciones, si se deben a sustituciones de trabajadores, el trabajo en fin de semana se realizará en el lugar dejado libre por el trabajador sustituido. En caso de que no sea una sustitución, se realizará el servicio en el fin de semana siguiente al que lo realice el trabajador con menor antigüedad.

En caso de que el trabajador al que le correspondiera cubrir el servicio se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal (tanto debida a contingencias comunes como a accidente de trabajo o enfermedad profesional), o bien de vacaciones, su lugar lo ocupará la siguiente persona designada en la relación del apartado VI del presente acuerdo, sin que el trabajador que no cubre el puesto pueda reclamar compensación alguna a la empresa.

Se autoriza a los trabajadores a cambiar las jornadas de trabajo de sábado, domingo y festivo entre ellos, si bien deberán comunicarlo por duplicado previamente por escrito en las oficinas de la empresa en el formato que se adjunta, comunicación de la que recibirá copia firmada. En ausencia de que exista previamente a la realización del trabajo este documento, la empresa podrá pedir responsabilidades sobre el trabajo realizado a la persona a la que le correspondiera cubrir el servicio según el orden establecido.

Las condiciones pactadas en este punto dejarán de tener validez si se modificara la legislación vigente que afecta a las jornadas de trabajo y su distribución, se alteraran las condiciones de trabajo del personal de taller de la empresa o se decidiera una nueva distribución de las jornadas de trabajo diferente a la establecida.

Para el año 2012 se establece un precio para este concepto de 18,71 euros por hora.

B.11. Retribución en día libre trabajado

Cuando por circunstancias excepcionales del servicio la empresa solicite a algún trabajador que trabaje voluntariamente en su día libre, se retribuirán todas las horas realizadas en esa jornada como horas extraordinarias. Adicionalmente, el trabajador percibirá como conceptos variables exclusivamente los conceptos de toma y deje de servicio y la nocturnidad que según lo dispuesto en los puntos B1 y B2 de este acuerdo procedan.

B.12. Plus de adversidad

La empresa abonará a los trabajadores que tengan algún hijo con defectos psíquicos o físicos contraído antes de los ocho años que dé derecho a la percepción de la Seguridad Social de la aportación económica por tales causas, la cantidad 57,68 euros mensuales para el año 2012.

Las cantidades cobradas en concepto de plus de adversidad se actualizarán automáticamente el 1 de enero de cada año en un porcentaje igual al dato IPC real fijado para el conjunto del Estado por el INE correspondiente al año natural inmediatamente anterior, incrementado en 1,4 puntos en el año 2013 y en 1,6 puntos desde el año 2014 hasta el año 2025, incluido.

B.13. Reconocimiento médico anual

Los servicios médicos que la empresa tiene contratados con el servicio de prevención proporcionarán a los trabajadores, dentro de los servicios que le son propios, una revisión médica anual en la forma y modo que dicha institución lo tenga establecido.

En pago del gasto por desplazarse hasta el centro en el que se realizan los reconocimientos para realizar el examen médico, y en concepto de gastos de locomoción, se abonará una cantidad a tanto alzado por una única vez al año, que, partiendo del importe de 36,20 euros, se actualizará automáticamente el 1 de enero de cada año en un porcentaje igual al dato IPC real fijado para el conjunto del Estado por el INE correspondiente al año natural inmediatamente anterior, incrementado en 1,4 puntos en el año 2013 y en 1,6 puntos desde el año 2014 hasta el año 2025, incluido.

El presente punto quedará nulo y sin efecto en el supuesto de que por cualquier razón se modifique la legislación relativa a los reconocimientos médicos, se dicte alguna norma que altere el concepto de gratuidad para el trabajador por el coste económico de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo (y por tanto el derivado de la vigilancia de la salud, artículo 14.5 de la Ley 31/1995), o bien se establezcan legal o convencionalmente previsiones que regulen la compensación por realización de los reconocimientos médicos (dentro o fuera de la jornada laboral), o el descuento del tiempo invertido en la misma.

B.14. Indemnización derivada accidente de trabajo

En casos de accidente laboral que produzca un fallecimiento del trabajador, la empresa abonará 14.145,81 euros para el año 2012 a los herederos.

Si del accidente laboral se deriva cualquier tipo de invalidez, la empresa abonará el importe de 28.291,67 euros para el año 2012.

Estas cantidades se actualizarán automáticamente el 1 de enero de cada año en un porcentaje igual al dato IPC real fijado para el conjunto del Estado por el INE correspondiente al año natural inmediatamente anterior, incrementado en 1,4 puntos en el año 2013 y en 1,6 puntos desde el año 2014 hasta el año 2025, incluido.

Si las cantidades fijadas para tales contingencias en el convenio colectivo general de transporte de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas incluido el conductor fueran superiores, se abonarán las más favorables para el trabajador.

A estos efectos, la empresa podrá suscribir una póliza que cubra los riesgos que se contraen en este artículo.

B.15. Prestación de los servicios nocturnos la noche del 24 al 25 de diciembre y del 31 de diciembre al 1 de enero

La empresa abonará la cantidad de 160 euros adicionales al pago de la jornada en función de la naturaleza del día en concepto de “plus buho” a todos los conductores-perceptores que realicen los servicios nocturnos de las líneas de la empresa las noches del 24 al 25 de diciembre y del 31 de diciembre al 1 de enero.

Esta cantidad se retribuye en concepto de prima adicional sobre el salario diario, por lo que no será actualizado en próximos años.

B.16. Plus de actividad y toxicidad

El día 22 de junio de 2001 se acordó la creación de un plus de toxicidad y actividad para todo el personal de taller con categoría de mecánico, chapista y electricista, mediante el cual estos trabajadores se comprometen a salir a la carretera conduciendo vehículos de

cualquier clase (dependiendo del tipo de permiso de conducir del trabajador), cuando sea preciso, para hacer alguna reparación o cambio de autobús, pruebas, traslados a otros talleres, etcétera, en la Comunidad de Madrid.

El plus de actividad y toxicidad es cotizable a la Seguridad Social y pagadero en función del número de días de trabajo efectivos a razón de 1,87 euros diarios para el año 2012.

En el mes de vacaciones, los trabajadores a los que corresponde cobrar el plus de toxicidad y actividad cobrarán el importe a tanto alzado de 44,84 euros para el año 2012.

Estas cantidades se actualizarán automáticamente el 1 de enero de cada año en un porcentaje igual al dato IPC real fijado para el conjunto del Estado por el INE correspondiente al año natural inmediatamente anterior, incrementado en 1,4 puntos en el año 2013 y en 1,6 puntos desde el año 2014 hasta el año 2025, incluido.

Segundo. *Vigencia*

El presente acuerdo de empresa tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2025. Se prorrogará por períodos anuales sucesivos si no mediara denuncia por alguna de las partes con una antelación de dos meses a la fecha de expiración de su vigencia inicial o de la cualquiera de sus prórrogas. Las condiciones de actualización de cada prórroga serán las mismas que las existentes en el año inmediatamente anterior. En caso de denuncia del acuerdo, este seguiría vigente hasta ser sustituido por un acuerdo nuevo.

Tercero. *Compensación y absorción*

Todas las condiciones sociales y económicas contenidas en esta acta tendrán la consideración de condiciones de mejora de lo establecido en el convenio de aplicación de ámbito superior.

Para evitar la duplicidad de conceptos y de condiciones, si en el convenio de ámbito superior se acordara la modificación de los conceptos o condiciones sociales actuales para asimilarlos a los contenidos en esta acta, o bien se creara algún o algunos conceptos que tuvieran naturaleza similar a los recogidas en esta acta en cuanto a funciones o condiciones sociales, prevalecerá la condición más beneficiosa para el trabajador, y el otro u otros conceptos o condiciones quedarán absorbidos y compensados por el superior, sin que, en ningún caso, puedan convivir los conceptos o condiciones de la misma naturaleza del convenio de ámbito superior con los del acuerdo de empresa.

Cuarto

Quedan derogados y sin efecto, a partir de la firma de la presente acta de acuerdo de empresa, cualesquiera pactos acuerdos de naturaleza colectiva que se encontraban vigentes en la compañía, incluida el acta de extensión de 1990. En consecuencia, a partir de la fecha las relaciones laborales para todos los trabajadores de “Avanza Interurbanos, Sociedad Limitada”, se regirán exclusivamente por lo dispuesto en la normativa vigente, el convenio colectivo general provincial de transporte de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas incluido el conductor, y el presente acuerdo de empresa. Si en el futuro se produjeran acuerdos de naturaleza colectiva sobre materias no contempladas en el acuerdo de empresa, se formalizarán por escrito y unirán al presente como Anexos al mismo.

No obstante, en algún punto o tema no regulado en este acuerdo, si en el plazo de dos años se pudiera acreditar documentalmente que existe algún acta o acuerdo firmado legalmente, se incorporará a los acuerdos lo allí expuesto, siempre que no contradiga o sea condición distinta al contenido de lo recogido en este escrito.

Si por sentencia judicial firme el convenio colectivo general provincial de transporte de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas incluido el conductor fuera declarado nulo o inaplicable, las referencias realizadas en el presente acuerdo a dicho convenio, se entenderán realizadas al convenio colectivo sectorial que resulte de aplicación. En tanto el convenio sectorial declarado nulo o inaplicable no sea sustituido por otro por las partes legitimadas para negociarlo, seguirá siendo de aplicación en el ámbito funcional y personal de la empresa “Avanza Interurbanos, Sociedad Limitada”, el contenido normativo del convenio declarado nulo o inaplicable y los pactos contenidos en el presente acuerdo.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, ambas representaciones suscriben la presente acta a cuyo contenido dotan de eficacia de acuerdo, en Getafe, en el lugar y fecha indicados.—“Avanza Interurbanos, Sociedad Limitada” (firmado).—Por el comité (firmado).

Plus sust. conv. mensual. Año 2012

	Euros
Amado Córdoba, Gregorio	155,65
Benavente del Río, Pedro Luis	112,91
Canorea Martínez, Miguel	307,43
Casado Sanz, Pedro Luis	141,30
Cerro Gómez, Jaime del	141,30
Domínguez Martín, Inocencio	141,30
Espada Rozalén, Álvaro	112,91
Fernández Martín, Alfonso	141,30
García Fernández, Valentín	112,91
García García, José Antonio	127,22
García Perea, José Antonio	112,91
Gómez Viñuelas, Fernando	291,10
González González, José Luis	112,91
Hernández Placeres, Marino	155,65
Herrera Jimeno, Antonio	313,12
Huertas Poderoso, Juan	313,12
Largo Verdesoto, Eugenio	112,91
Lérída Abad-Moreno, Victoriano	46,95
Marín López, Victorino	141,30
Marín Rodríguez, José	112,91
Martínez Campos, Juan José	112,91
Martínez García, José Luis	112,91
Mingo Guijarro, Ángel	112,91
Molina Díaz, Pablo	301,74
Monreal Romero, Filiberto	141,30
Muñoz Mora, Emilio	301,74
Muñoz Mora, José	301,74
Nieto Jiménez, José María	307,43
Núñez Núñez, Miguel	169,95
Orozco Ruiz, Marcelo	112,91
Pérez Delgado, Domingo	169,95
Ponce Gallardo, Lorenzo	141,30
Propin González, José Luis	112,91
Regatero González, Antonio	141,30
Rodríguez Fernández, Severiano	112,91
Rodríguez Guillo, Jacobo	112,91
Rodríguez Valades, Francisco	112,91
Romero Infante, Esteban	112,91
Rubio Serrano, Valeiro	112,91
Rueda Torrado, José	112,91
Salas Mena, Agustín	112,91
Sánchez Aguilera, Dionisio	301,74
Sánchez Pérez, Quiliano	112,91
Tribaldo Capitán, Fernando	112,91
Yeves Yeves, Jesús Eleuterio	112,91

En Getafe (Madrid), a 21 de diciembre de 2012.

REUNIDOS

De una parte, don José Luis Román Sánchez Rubio, con DNI 4185271-F, en nombre y representación de “Avanza Interurbanos, Sociedad Limitada”, como apoderado de la misma, con domicilio a estos efectos en Getafe (Madrid), carretera de Toledo, kilómetro 15 (28905).

Y de otra parte, los representantes de los trabajadores que a continuación se indican:

- Don Miguel Canorea Martínez, con DNI 51973982-P.
- Don Valentín de Gregorio Serrato, con DNI 5232789-J.
- Don José García Martos, con DNI 50944050-Q.
- Don José Francisco Gómez Rivas, con DNI 70416084-C.
- Don José Luis González González, con DNI 50028672-S.

- Don Bernardino González Rodríguez, con DNI 676657-C.
- Don Jesús Roberto Hernández López, con DNI 52507633-J.
- Don Alfonso López Fernández, con DNI 52504516-R.
- Don Lorenzo Ponce Gallardo, con DNI 50936145-T.

Los comparecientes, en la representación que ostentan, se reconocen recíprocamente legitimación y capacidad jurídica suficiente a tenor del artículo 87.1 del vigente Estatuto de los Trabajadores, para negociar el presente acuerdo colectivo de empresa, y al efecto,

EXPONEN

I. Que el día 22 de junio de 2012 se firmó el nuevo texto articulado del acuerdo de empresa, en que se refunden los acuerdos formalizados en los últimos años con los del acta de extensión al convenio colectivo de transporte de viajeros de la Comunidad de Madrid firmado en el año 1990. Se dispone que, a partir del 22 de junio de 2012, las relaciones laborales para todos los trabajadores de la empresa se regirán, además de por lo dispuesto en la Ley vigente, por el convenio colectivo general de transporte de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas incluido el conductor, por los pactos contenidos en el citado acuerdo de empresa.

II. Que el día 28 de septiembre de 2012 se produce la fusión por absorción de “Avanza Interurbanos del Sur, Sociedad Limitada”, por “Avanza Interurbanos, Sociedad Limitada”, con la correspondiente subrogación de todos los trabajadores de la plantilla, que pasan a formar parte de “Avanza Interurbanos, Sociedad Limitada”.

III. Que a partir del día 1 de enero de 2013 será efectivo el cierre del centro de trabajo de “Avanza Interurbanos, Sociedad Limitada”, situado en Fuenlabrada, calle Gavilán, números 29-31, polígono “Los Gallegos”, y se llevará a cabo la unión física de los trabajadores con los del centro de trabajo de Getafe, situado en la carretera de Toledo, kilómetro 15, lo que lleva a que en los acuerdos de 22 de junio de 2012, única referencia para las relaciones laborales de la empresa, hayan de incluirse condiciones más beneficiosas adicionales que serán de aplicación para toda la plantilla y deban contemplarse otras situaciones específicas de la concesión VCM-403 que hasta la fecha no habían sido tenidas en cuenta y que serán de aplicación para los turnos de la citada concesión.

IV. Que a partir del día 1 de enero de 2013, y en lo sucesivo ambas representaciones manifiestan que las relaciones laborales para todos los trabajadores de la empresa exclusivamente se regirán, además de por lo dispuesto en la Ley vigente, por el convenio colectivo general de transporte de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas incluido el conductor, por los pactos contenidos en el acuerdo de empresa de fecha 22 de junio de 2012, modificado en los puntos que se mencionan en el siguiente Anexo, que viene a añadir contenido a las siguientes condiciones:

Primero. *Condiciones de carácter social y económico*

A) *Condiciones de carácter social*

Se respetarán y continuarán vigentes las condiciones de carácter social que en la actualidad venían disfrutando los trabajadores de la empresa con las modificaciones que se detallan:

A.1. Jornada máxima y mínima

Se sustituye íntegramente este punto, que quedará redactado según sigue:

“La jornada laboral u ordinaria será de cuarenta horas en cómputo semanal, para todos los productores que tengan jornada continuada o partida.

El máximo de horas que se podrán realizar en un solo día en jornada ordinaria será de ocho para los trabajadores con libranza de dos días a la semana. Se consideran, por tanto, extraordinarias las que se excedan de ocho en un solo día o las que excedan de cuarenta horas a la semana.

Para el resto de trabajadores con libranza rotativa o encuadrados en los cuadros de marchas de libranza en fin de semana, la jornada ordinaria será aquella que se ajuste para cumplir cuarenta horas semanales en el número de semanas que completen un ciclo para cada sistema de libranza. Se abonarán como extraordinarias las horas que excedan de esta cuantía.

En ningún caso la jornada ordinaria podrá ser inferior a seis horas y treinta minutos ni superior a ocho horas.

Los mecánicos realizarán una jornada ordinaria de siete horas y treinta y tres minutos de lunes a domingo. La jornada para los chapistas será de siete horas y treinta y tres minutos y para los electricistas de siete horas y treinta y siete minutos, para ambos colectivos de lunes a sábado. Los descansos se fijarán en el cuadrante de trabajo.

El tiempo extraordinario se abonará con arreglo a las horas y minutos realmente trabajados.

Para las líneas pertenecientes a la concesión VCM-402 con cabecera en Getafe, se computarán quince minutos como jornada efectiva a aquellos trabajadores que comiencen o terminen sus turnos de trabajo fuera del término municipal de Getafe”.

A.2. Descanso semanal y jornada de trabajo

A los sistemas de libranza vigentes en la actualidad que se mantienen para los conductores perceptores, se añadirán los siguientes:

“Los conductores perceptores que descansan rotativamente librarán nueve días en cinco semanas, según el siguiente esquema:

- Primera semana: Lunes y martes.
- Segunda semana: Miércoles y jueves.
- Tercera semana: Viernes, sábado y domingo.
- Cuarta semana: Sábado y domingo.
- Quinta semana: ...

La jornada será la que fija el convenio provincial, si bien y a los solos efectos de distribución y control diario para estos trabajadores, será de siete horas y cuarenta y un minutos, mientras se mantenga el sistema de libranza aquí previsto.

Los conductores-perceptores a turno partido y a turno de lunes a viernes librarán siete días en cuatro semanas, de forma rotativa entre ellos y según el siguiente esquema:

- Primera semana: Sábado y domingo.
- Segunda semana: Sábado y domingo.
- Tercera semana: Sábado y domingo.
- Cuarta semana: Sábado o domingo o, excepcionalmente, viernes o lunes.

La jornada será la que fija el convenio provincial, si bien y a los solos efectos de distribución y control diario para estos trabajadores, será de siete horas y treinta y siete minutos, mientras se mantenga el sistema de libranza aquí previsto.

El descanso en días festivos se fijará por turno, esto es, se determinará qué turno tiene que trabajar en día festivo y cuál libra, de forma que cuando el trabajador acceda al turno, conozca de antemano las condiciones de trabajo del mismo”.

Se elimina íntegramente el redactado de la libranza del personal de taller vigente hasta la fecha, que pasa a distribuirse de la siguiente manera:

“Mecánicos: Librarán diecisiete días en diez semanas, de forma rotativa entre ellos, según el siguiente esquema:

- Primera semana: Domingo y lunes.
- Segunda semana: Sábado y domingo.
- Tercera semana: Domingo.
- Cuarta semana: Sábado y domingo.
- Quinta semana: Sábado.
- Sexta semana: Sábado y domingo.
- Séptima semana: Sábado.
- Octava semana: Sábado y domingo.
- Novena semana: Domingo y lunes.
- Décima semana: Sábado y domingo.

La jornada será la que fija el convenio provincial, si bien y a los solos efectos de distribución y control diario para estos trabajadores, será de siete horas y treinta y tres minutos, mientras se mantenga el sistema de libranza aquí previsto. La distribución del trabajo se realizará cubriendo tres semanas seguidas de mañana y dos semanas seguidas de tarde, según los siguientes turnos:

- Mañana: De 7.00 horas a 14.33 horas.
- Tarde: De 14.27 horas a 22.00 horas.

- Sábado mañana: De 7.00 horas a 14.33 horas.
- Sábado tarde: De 14.27 horas a 22.00 horas.
- Guardia sábado tarde: De 16.00 horas a 21.00 horas.
- Domingo mañana: De 7.00 horas a 14.33 horas.
- Domingo tarde: De 14.27 horas a 22.00 horas.
- Guardia domingo y festivo mañana: De 8.30 horas a 13.30 horas.
- Guardia domingo y festivo tarde: De 15.30 horas a 20.30 horas.

Esto se llevará a cabo siempre que se cumplan cuarenta horas de trabajo semanales en cómputo decisesemanal. Se asume el compromiso por parte de los mecánicos que voluntariamente se inscriban en la lista de cubrir los servicios extras de cinco horas en la tarde del sábado, y diez horas en domingo y festivo de forma rotativa, según lo dispuesto en el punto de los festivos-descansos de taller.

Chapistas: Librarán diecisiete días en diez semanas, de forma rotativa entre ellos, según el siguiente esquema:

- Primera semana: Domingo y lunes.
- Segunda semana: Sábado y domingo.
- Tercera semana: Domingo.
- Cuarta semana: Sábado y domingo.
- Quinta semana: Sábado y domingo.
- Sexta semana: Sábado y domingo.
- Séptima semana: Domingo.
- Octava semana: Sábado y domingo.
- Novena semana: Domingo y lunes.
- Décima semana: Domingo.

La jornada será la que fija el convenio provincial, si bien y a los solos efectos de distribución y control diario para estos trabajadores, será de siete horas y treinta y tres minutos, mientras se mantenga el sistema de libranza aquí previsto. La distribución del trabajo se realizará cubriendo dos semanas seguidas de mañana y una semana de tarde. Los sábados de la semana de tarde en que corresponda trabajar, se prestará servicio en el turno de mañana. Los turnos de trabajo serán:

- Mañana: De 7.00 horas a 14.33 horas.
- Tarde: De 14.27 horas a 22.00 horas.
- Sábado mañana: De 7.00 horas a 14.33 horas.

Esto se llevará a cabo siempre que se cumplan cuarenta horas de trabajo semanales en cómputo decisesemanal.

Electricistas: Librarán siete días en cuatro semanas, de forma rotativa entre ellos, según el siguiente esquema:

- Primera semana: Domingo y lunes.
- Segunda semana: Sábado y domingo.
- Tercera semana: Domingo.
- Cuarta semana: Sábado y domingo.

La jornada será la que fija el convenio provincial, si bien y a los solos efectos de distribución y control diario para estos trabajadores, será de siete horas y treinta y siete minutos, mientras se mantenga el sistema de libranza aquí previsto. La distribución del trabajo se realizará cubriendo dos semanas seguidas de mañana y dos semanas seguidas de tarde. Los turnos de trabajo serán:

- Mañana: De 7.00 horas a 14.37 horas.
- Tarde: De 14.23 horas a 22.00 horas.
- Sábado mañana: De 7.00 horas a 14.37 horas.
- Sábado tarde: De 14.23 horas a 22.00 horas.
- Guardia domingo y festivo mañana: De 8.30 horas a 13.30 horas.

Esto se llevará a cabo siempre que se cumplan cuarenta horas de trabajo semanales en cómputo cuatrisesemanal. Se asume el compromiso por parte de los electricistas que se inscriban en una lista de cubrir los servicios extras de cinco horas en medio día del domingo y cinco horas en medio día del festivo de forma rotativa, según lo dispuesto en el punto de los festivos-descansos de taller.

A efectos de realizar las guardias de taller, se acuerda que los mecánicos y electricistas que voluntariamente quieran realizarlas se deberán inscribir en una lista. Todos aquellos

que se inscriban se obligan a trabajar cuando les corresponda, y los que no se inscriban no podrán realizarlas después, salvo que la empresa requiera nuevos voluntarios por ausencia de personal suficiente para cubrirlas.

Cuando el festivo coincida con el día de libranza, los trabajadores de taller que les correspondiera librar en ese día disfrutarán de un día de licencia retribuida en los términos de lo expuesto en el artículo que regula el disfrute de los días de asuntos propios y de reducción de jornada previstos en el convenio provincial de aplicación”.

Se incorpora el apartado de libranza de personal de aceite y gasoil, que trabajará según la fórmula:

“El personal de aceite y gasoil, independientemente de la categoría profesional que tenga, librará siete días en cuatro semanas, de forma rotativa entre ellos, según el siguiente esquema:

- Primera semana: Domingo.
- Segunda semana: Sábado y domingo.
- Tercera semana: Domingo.
- Cuarta semana: Sábado, domingo y lunes.

La jornada será la que fija el convenio provincial, si bien y a los solos efectos de distribución y control diario para estos trabajadores, será de siete horas y treinta y siete minutos, mientras se mantenga el sistema de libranza aquí previsto. La distribución del trabajo se realizará cubriendo en la semana en que se trabaja el sábado el servicio de aceite y la semana en que se libra en sábado el servicio de gasoil. Los turnos de trabajo serán:

- Gasoil: De 17.00 horas a 01.00 horas.
- Aceite: De 22.00 horas a 05.30 horas.

Esto se llevará a cabo siempre que se cumplan cuarenta horas de trabajo semanales en cómputo cuatrisesenal. Se asume el compromiso por parte del personal de aceite y gasoil de cubrir los servicios extras en los festivos en que se esté en el turno de aceite”.

A.3. Vacaciones

Se añade el siguiente texto:

“Los representantes del comité del centro de trabajo de Getafe se comprometen a respetar el reparto de vacaciones para conductores que en la actualidad tienen planteado los representantes de los trabajadores del centro de trabajo de Fuenlabrada hasta el año 2015, tanto para los trabajadores que disfrutan de sus vacaciones en meses enteros como para aquellos que las disfrutan por quincenas”.

Se incorpora también la regulación de las vacaciones del personal de taller y de gasoil y aceite:

“Para el personal de taller las vacaciones salvo que se soliciten por semanas enteras o quincenas fuera de los meses de julio, agosto o septiembre, se distribuirán de la siguiente forma:

- Mecánicos: Tres trabajadores en julio, cinco trabajadores en agosto, dos trabajadores en septiembre.
- Electricistas: Un trabajador en julio, dos trabajadores en agosto, un trabajador en septiembre.
- Chapista-pintor: Un trabajador en julio, un trabajador en agosto y un trabajador en septiembre.

Las vacaciones del personal de aceite y gasoil se distribuirán de la siguiente forma: Un trabajador en la segunda quincena de junio, un trabajador en julio, un trabajador en agosto, un trabajador en septiembre y un trabajador en la primera quincena de octubre, salvo que los trabajadores acuerden entre sí distinta distribución que implique el disfrute en cuatro meses consecutivos”.

A.4. Licencias

Se considera asimilado al matrimonio la constitución de pareja de hecho, por lo se concederán quince días naturales de licencia.

En el apartado b) se añade:

«A efectos de establecer qué se considera intervención quirúrgica, serán como tales tanto las de cirugía mayor como las de cirugía menor con ingreso y las intervenciones qui-

rúrgicas ambulatorias que requieran reposo domiciliario, con justificación administrativa adecuada que señale la necesidad de dicho reposo domiciliario.

Los días de licencia señalados por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, ingreso hospitalario o intervención quirúrgica (incluido en este apartado las intervenciones quirúrgicas ambulatorias que requieran reposo domiciliario, con justificación administrativa adecuada que señale la necesidad de dicho reposo domiciliario) se devengarán desde el mismo momento en que se genere el hecho causal de la licencia y así figurarán en la nómina y demás registros laborales. Sin embargo, el trabajador podrá iniciar la licencia al día siguiente del hecho causal de la misma, si al tener noticia de dicho hecho causal estuviese trabajando y decidiese continuar en su puesto de trabajo hasta la finalización de su horario laboral. El hecho de que un trabajador sea relevado de su servicio se considerará inicio del disfrute de la licencia.

Igualmente se podrá disfrutar de los “días efectivos de licencia” en cualquiera de los quince días siguientes al hecho causal de la misma, siempre y cuando lo comunique fehacientemente a la empresa y teniendo en cuenta que se entiende por “días efectivos de licencia” los que, en su devengo, sean días de trabajo y en ningún caso los que se correspondan con días libres o similares por vacaciones o cualquier otra circunstancia. El disfrute de los días de licencia recogidos en este punto podrá hacerse de manera continua o bien podrá partirse en dos fracciones, de forma que la primera se disfrute el día del acaecimiento del hecho causal o el siguiente si no se pidiera relevo de servicio, y la segunda parte de la licencia se pueda disfrutar en los quince días siguientes al hecho causal de forma ininterrumpida».

A.6. Coche de personal

Se incorpora al redactado:

“En el primer trimestre del año 2013 se replanteará el recorrido de los coches de personal para adecuarlos a las necesidades actuales, incluyendo todos los kilómetros aprobados que se realizan a día de hoy del coche de personal de la empresa”.

A.8. Vestuario

El apartado de la ropa que se le entrega al personal de taller se amplía para incluir:

“Al personal de taller se le hará entrega de una prenda de abrigo con duración para cuatro años”.

A.10. Acuerdo sobre jubilación parcial

A la relación nominal del compromiso de 3 de febrero de 2011 se añaden los nombres de los siguientes trabajadores:

- Don Francisco Javier Jiménez Mariano.
- Don Ramón Prieto Melendi.
- Don Raúl Lucena Gómez.
- Don Julio Guijo Fernández.
- Don Eliso Campos Palomares.
- Don José Luis Gutiérrez Mendoza.
- Don Jorge Blázquez Díaz.
- Don Ángel de Luelmo Merino.
- Don José Jaime García García.
- Don José Luis Martínez Carballo.

Se especifica al final del acuerdo de 16 de marzo de 2011 que:

“En caso de que cualquiera de estos trabajadores presentara una demanda de derecho por la conversión de su contrato en indefinido, tanto si la demanda fuera estimada como si fuese desestimada judicialmente, conservaría su derecho a mantenerse en la relación de trabajadores con los que la empresa tiene el compromiso de hacer un contrato indefinido.

Cuando un trabajador haya finalizado un contrato de relevo con la empresa y se encuentre en período de espera para acceder a la misma con contrato indefinido será contactado para cubrir cualquier contrato temporal que surja en este período. En caso de que exista una vacante indefinida que le corresponda ocupar a un trabajador que haya finalizado un contrato de relevo y que esté prestando servicio con un contrato temporal no perderá el derecho a ocupar el puesto indefinido”.

A.11. Vacantes

Se incorpora al final del punto el redactado:

“A efectos de adjudicación de turnos, la primera vez que se saquen los turnos a contar desde la unión física de los dos centros de trabajo solo podrán ser pedidos por los trabajadores que procedan de la concesión a la que pertenece el turno. En lo sucesivo, todos los trabajadores de la empresa podrán pedir cualquier turno libre de la compañía, atendiendo al criterio de antigüedad, y siempre que no les haya sido asignado turno por solicitud propia en los dos años anteriores”.

A.14. Incapacidad laboral transitoria

Al final del apartado se especifica el siguiente aspecto:

“Salvo que la normativa de rango superior a este acuerdo disponga en sentido contrario, cuando la incapacidad temporal no conlleve intervención quirúrgica u hospitalización, el trabajador no tendrá derecho a percibir cantidad alguna durante los tres primeros días de la baja médica”.

A.15. Disfrute del día de asuntos propios y reducción de jornada

El párrafo segundo es sustituido por:

“Podrán solicitar el disfrute un máximo de diez conductores-perceptores, de lunes a jueves, y un máximo de seis conductores-perceptores, en viernes, sábado y domingo”.

Y el redactado del quinto párrafo se reemplaza por:

“Para el personal de taller se podrá solicitar el día de asuntos propios o los de reducción de jornada por parte de un máximo de cinco trabajadores, de lunes a viernes, de los cuales un máximo de tres pueden ser mecánicos (dos del turno de mañana y uno de tarde, a no ser que se distribuya el personal de forma que sólo quede una vacante en el turno de tarde), uno puede ser chapista y un electricista. No se podrá solicitar el día de libre disposición ni de reducción de jornada en sábado ni en domingo”.

A.16. CAP

Se incorpora al final del punto:

«La empresa se compromete a poner a disposición de los trabajadores una de las furgonetas para que puedan desplazarse desde el centro de trabajo hasta el centro de formación en el que se impartirá el curso de CAP. El conductor será uno de los alumnos del CAP y se hará cargo de las infracciones de tráfico que cometa. La furgoneta saldrá de las instalaciones de “Avanza Interurbanos, Sociedad Limitada”, y regresará una vez finalice la jornada formativa.

En caso de que ocurriera un accidente de tráfico en el desplazamiento hasta las instalaciones en las que se imparte el curso o de regreso a las instalaciones de la empresa, los daños materiales serán cubiertos por el seguro de la furgoneta. Los daños personales no tendrán en ningún caso la consideración de accidente de trabajo, y serán tratados como accidente no laboral, puesto que se trata de una licencia no retribuida».

B) Condiciones económicas

Se respetarán y continuarán vigentes las condiciones de carácter económico que en la actualidad venían disfrutando los trabajadores de la empresa con las modificaciones que se detallan:

B.1. Toma y deje del servicio

El quinto párrafo quedará redactado como sigue:

“En el caso de los conductores-perceptores, para el año 2012 se fija la cantidad en 7,85 euros por día de trabajo en el concepto de toma y deje del servicio para las líneas de la concesión VCM-402 (441, 442, 443, 444, 446, 447, 448, 450, L1, L2, L3, L4, L5, PI1, PI2, N801, N805, S.E., L121)”.

Se añade a continuación del sexto párrafo el texto:

“Para las líneas de la concesión VCM-403 (432, 455, 460, 461, 462, 463, 464, 466, 468, 469, 471, C1, C2, C3, N463, N468, N806, L122), en materia de toma y deje, ambas

partes reconocen que los conductores-perceptores de la empresa vienen percibiendo por este concepto el equivalente a cincuenta minutos, coincidente con el tiempo real promediado de toma y deje en las diferentes líneas que atiende a la empresa. Para el año 2013, el toma y deje queda cifrado según las diferentes líneas en las siguientes cantidades:

- Para los conductores de la línea Villaverde Bajo-Leganés (432): 11,78 euros.
- Para los conductores de las líneas Getafe-Griñón (468, N468), Pinto-Humanes (471), Getafe-Pinto (455), Madrid-Batres (460) y Madrid-Illescas (464): 9,11 euros + 6 por 100.
- Para los conductores de las líneas Madrid-Parla (461, 469, C1, C2, C3, N806, L122), Getafe-Parla (462), Torrejón de Velasco-Madrid (463, N463), Torrejón de la Calzada-Valdemoro (466) y Madrid-Yuncilllos (464): 7,83 euros + 10 por 100.

Estas cantidades se abonarán en el año 2013. Para años sucesivos, se actualizarán automáticamente el 1 de enero de cada año en un porcentaje igual al dato IPC real fijado para el conjunto del Estado por el INE correspondiente al año natural inmediatamente anterior, incrementado en 1,6 puntos desde el año 2014 hasta el año 2025, incluido”.

B.10. Festivos descansos taller

Se deja sin efecto el primer párrafo de este apartado referente a la jornada de trabajo ya que se modifica según lo señalado en el punto A2 de este acuerdo.

El segundo párrafo quedará redactado como sigue:

“En este acuerdo el personal de taller inscrito en la lista mencionada en el punto A2 se compromete a mantener el servicio y cubrir la jornada necesaria en sábado, domingo y festivo, designando cada fin de semana a un único trabajador, y a dos trabajadores en festivo que serán los que han de realizar las labores propias de una jornada de trabajo habitual. Estos trabajadores serán los de la guardia saliente y la guardia entrante. En caso de que el personal de taller o las necesidades del servicio variaran sustancialmente, se replanteará el número de trabajadores necesarios para cubrir los servicios de guardia. Actualmente, la jornada que se deberá cubrir en sábado es de cinco horas, y diez horas en domingo y festivo, sin perjuicio de que pueda ser modificada en el futuro, según las necesidades organizativas”.

B.15. Prestación de los servicios nocturnos la noche del 24 al 25 de diciembre y del 31 de diciembre al 1 de enero

Se sustituye íntegramente el punto B.15, y quedará en los siguientes términos:

“La empresa abonará la cantidad de 127,58 euros a todos los conductores-perceptores que realicen los servicios nocturnos de las líneas de la empresa las noches del 24 al 25 de diciembre y del 31 de diciembre al 1 de enero. Igualmente les compensará con un día libre, que deberá ser solicitado dentro del año natural siguiente a su generación según lo dispuesto en el apartado de disfrute de días de reducción de jornada y días de libre disposición.

Igualmente, abonará la cantidad de 127,58 euros al personal de la empresa que preste servicios en las instalaciones de la misma las noches del 24 al 25 de diciembre y del 31 de diciembre al 1 de enero. A estos trabajadores no se les compensará expresamente con un día libre.

La cantidad de 127,58 euros se incrementará, en los años sucesivos, el 1 de enero de cada año de acuerdo con el IPC general del año anterior”.

B.17. Plus por asistencia a juicio

Se crea para todos los trabajadores con fecha 1 de enero de 2013 este concepto.

La empresa abonará en nómina, previa justificación por el trabajador, en concepto de plus transporte, la cantidad de 19,03 euros a cualquier trabajador que por cita judicial, asista a un juicio o deba personarse en un Juzgado por asunto relacionado con su trabajo en la empresa, cuando tenga que realizar dicha asistencia en su tiempo libre.

Dicha cantidad no se abonará cuando existan sospechas, por parte de la empresa, de que el trabajador puede ser condenado por dolo o imprudencia temeraria. Recibida la sentencia y una vez acreditada o no dicha sospecha, se procederá en consecuencia.

La cantidad de 19,03 euros se actualizará el 1 de enero de cada año de acuerdo con el IPC general del año anterior.

Cuarto

Se modifica la redacción del segundo párrafo del punto cuarto, que quedará como sigue:

“No obstante, en algún punto o tema no regulado en este acuerdo, si en el plazo de dos años se pudiera acreditar documentalmente que existe algún acta o acuerdo firmado legalmente con la dirección de “Autobuses Urbanos del Sur, Sociedad Anónima”, o con la dirección de “Avanza Interurbanos, Sociedad Limitada”, para el centro de trabajo de Getafe, se incorporará a los acuerdos lo allí expuesto, siempre que no contradiga o sea condición distinta al contenido de lo recogido en este escrito”.

Este Anexo tendrá plena validez desde el momento de su firma y entrará en vigor el día 1 de enero de 2013. A solicitud de los representantes de los trabajadores será ratificado en el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid el día 27 de diciembre de 2012.

En Fuenlabrada (Madrid), a 21 de diciembre de 2012.

REUNIDOS

De una parte, don José Luis Román Sánchez-Rubio, con DNI 4185271-F, en nombre y representación de “Avanza Interurbanos, Sociedad Limitada”, como apoderado de la misma, con domicilio a estos efectos en Getafe (Madrid), carretera de Toledo, kilómetro 15 (28905).

Y de otra parte, los representantes de los trabajadores del centro de trabajo de Fuenlabrada de la empresa “Avanza Interurbanos, Sociedad Limitada”, que a continuación se indican:

- Don Vicente Carralero Galindo, con DNI 51.892.089.
- Don Jesús Garrido Martínez, con DNI 9.457.366.
- Don Santos Guerrero Arrogante, con DNI 686.801.
- Don Carlos Herrero Vitoria, con DNI 52.973.727.
- Don Juan Silverio Martín Teso, con DNI 693.073.
- Don Eduardo Muñoz Martínez, con DNI 51.888.422.
- Don Jesús Pascual Rodríguez, con DNI 11.824.003.
- Don José Vicente Sánchez Sánchez, con DNI 2.229.733.
- Don Ángel Tiemblo Jorge, con DNI 52.956.662.

Los comparecientes, en la representación que ostentan, se reconocen recíprocamente legitimación y capacidad jurídica suficiente a tenor del artículo 87.1 del vigente Estatuto de los Trabajadores, para negociar el presente acuerdo y, al efecto,

EXPONEN

I. Que el día 25 de enero de 2010 se firmó el acuerdo de empresa “Transportes de Cercanías, Sociedad Anónima”, en que se refundían los acuerdos formalizados en los últimos años con los del acta de adhesión al convenio colectivo de transporte de viajeros de la Comunidad de Madrid firmado en el año 1990. Se dispone que, a partir del 25 de enero de 2010, las relaciones laborales para todos los trabajadores de la empresa “Transportes de Cercanías, Sociedad Anónima”, se regirán, además de por lo dispuesto en la Ley vigente, por el convenio colectivo general de transporte de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas incluido el conductor, por los pactos contenidos en el citado acuerdo de empresa.

II. Que el día 29 de enero de 2010, “Avanza Interurbanos del Sur, Sociedad Limitada”, adquiere la concesión administrativa VCM-403, y con fecha 1 de febrero de 2010 se lleva a cabo la subrogación del personal de “Transportes de Cercanías, Sociedad Limitada”, que pasan a formar parte de “Avanza Interurbanos del Sur, Sociedad Limitada”. La empresa adquirente respeta los compromisos vigentes y, en concreto, el acuerdo de 25 de enero de 2010.

III. Que el día 28 de septiembre de 2012 se produce la fusión por absorción de “Avanza Interurbanos del Sur, Sociedad Limitada”, por “Avanza Interurbanos, Sociedad Limitada”, con la correspondiente subrogación de todos los trabajadores de la plantilla, que pasan a formar parte de “Avanza Interurbanos, Sociedad Limitada”.

IV. Que a finales del mes de diciembre de 2012 será efectivo el cierre del centro de trabajo de “Avanza Interurbanos, Sociedad Limitada”, situado en Fuenlabrada, calle Gavilán,

número 29-31, polígono “Los Gallegos”, y se llevará a cabo la unión física de los trabajadores con los del centro de trabajo de Getafe, situado en la carretera de Toledo, kilómetro 15.

V. Que con la finalidad de homogenizar las condiciones de trabajo de ambos colectivos como consecuencia de la unificación de ambos centros de trabajo e integración de la plantilla del centro de trabajo de Fuenlabrada en las instalaciones que la compañía tiene en Getafe, se han producido las conversaciones necesarias entre la parte empresarial y la representación de los trabajadores, con el objeto de unificar las condiciones laborales de los empleados del centro de trabajo de Fuenlabrada con las vigentes en el centro de trabajo Getafe.

En virtud de lo anteriormente expuesto, ambas partes

ACUERDAN

Primero.—Que a partir del día 1 de enero de 2013 el acuerdo vigente en el centro de trabajo de Getafe de fecha 22 de junio de 2012 y sus Anexos se aplicará en todos sus términos y sin excepción alguna, a todos los trabajadores que hubiesen prestado sus servicios en el centro de trabajo sito en Fuenlabrada, calle Gavilán, números 29-31, polígono “Los Gallegos”.

Segundo.—Que la homologación, adhesión y aplicación de todas las condiciones que en el mismo se establecen y que se anexan al presente documento ha sido acordada por ambas partes de forma libre y voluntaria.

Tercero.—Las condiciones recogidas en los pactos de aplicación hasta ahora en el centro de trabajo de Fuenlabrada quedan expresamente derogadas y sin efecto de común acuerdo por las partes que lo firmaron, no constituyendo las mismas condiciones más beneficiosas a nivel individual.

Todas las condiciones derivadas de los pactos hasta ahora de aplicación en el centro de trabajo de Fuenlabrada que no estuviesen expresamente recogidos en los acuerdos de Getafe referidos en el acuerdo primero de este documento, de aplicación a partir del 1 de enero de 2013, no se mantendrán a nivel colectivo ni individual.

Cuarto.—Que tras la firma del presente pacto y hasta el día 31 de diciembre de 2012, los acuerdos de 25 de enero de 2010 y posteriores firmados con la representación del centro de trabajo de Fuenlabrada se respetarán a los trabajadores que hubiesen prestado sus servicios en el centro de trabajo de Fuenlabrada. A partir del día 1 de enero de 2013 comienzan a regir los acuerdos de 22 de junio de 2012 y sus Anexos, por lo que renuncian de forma expresa y voluntaria a iniciar cualquier acción por dejar de aplicar el contenido de los acuerdos y pactos que hasta el día 31 de diciembre de 2012 han sido de aplicación a los trabajadores provenientes del centro de trabajo de Fuenlabrada.

Que ambas partes así lo manifiestan, firman y acuerdan, y para que conste a los efectos legales oportunos, se firma el presente pacto en el lugar y fecha arriba indicados.

(03/4.438/13)

