

MIÉRCOLES, 7 DE MARZO DE 2012 - BOC NÚM. 47

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2012-2730 *Resolución disponiendo la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Astibus, S.L.U.*

Código de Convenio número 39000342011981.

VISTO el texto del convenio colectivo de trabajo para la empresa "ASTIBUS, S. L.U.", para el periodo 2011-2014, suscrito por la comisión negociadora del mismo formada por las personas designadas por la empresa en su representación y los Delegados de personal en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 9/2011, de 28 de junio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 87/2011, de 7 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

SE ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 23 de febrero de 2012.

La directora general de Trabajo,

Rosa María Castrillo Fernández.

CONVENIO COLECTIVO DE ASTIBUS 2011-2014

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ART. 1.- AMBITO

El presente Convenio es firmado por la Dirección de Astibus y la Representación Legal de los Trabajadores en la misma, obliga y afecta a las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores de **ASTIBUS** y sus firmantes lo aceptan a tenor de la representación Legal que, para ello, respectivamente ostentan.

ART. 2.- DURACIÓN Y VIGENCIA

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de Enero de 2.011 y su duración será hasta el 31 de Diciembre de 2.014.

ART. 3.- DENUNCIA

El presente convenio colectivo, se considerará denunciado por ambas partes automáticamente, en la fecha de finalización del mismo. Una vez la denuncia, el plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo Convenio será de 1 mes.

El plazo máximo de negociación de nuevo Convenio será de 14 meses. Finalizado el plazo sin acuerdo las partes se someterán a los procedimientos de mediación establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de aplicación para solventar las discrepancias en estos supuestos.

ART. 4.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico indivisible y a los efectos para su aplicación práctica, serán consideradas con ese carácter.

En el supuesto que la Jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del convenio, este quedará sin eficacia, debiendo reconsiderarse en su totalidad.

ART. 5.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tuvieran adquiridas los trabajadores.

MIÉRCOLES, 7 DE MARZO DE 2012 - BOC NÚM. 47

ART. 6.- COMISION PARITARIA

Se constituye una Comisión Paritaria interpretadora del presente convenio colectivo, integrada por 3 representantes de la empresa y 3 representantes de los trabajadores.

Esta Comisión, se reunirá, cuando una de las partes la convoque y siempre con carácter previo a cualquier conflicto.

Funciones:

- a) Interpretar el Convenio y resolver las cuestiones o los problemas que ambas partes sometan a su consideración o en los casos que prevé concretamente este texto.
- b) Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, previa audiencia de ambas partes.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Adaptación o modificación del convenio colectivo durante su vigencia.
- e) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

El ejercicio de las funciones anteriores no debe obstaculizar en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas que prevén las disposiciones legales.

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en la sede de la Empresa Asibus S.L en la Avda Candina nº 35 de Santander.

Ambas partes convienen en poner en conocimiento de la Comisión Paritaria de todas las dudas, discrepancias, y los conflictos que puedan existir a consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita un dictamen o actúe de la forma reglamentaria prevista.

En relación a los periodos de consultas para modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo, si el mismo finalizará sin acuerdo las partes someterán la cuestión al procedimiento de mediación previsto en el Servicio de Mediación Laboral de la Comunidad Autónoma de Cantabria. De concluir la mediación sin acuerdo, las partes se someterán a arbitraje según el procedimiento de arbitraje previsto en el Servicio de Mediación Laboral de la Comunidad Autónoma de Cantabria. La Resolución Arbitral será de obligado cumplimiento para las partes, si bien podrá ser objeto de impugnación ante el Orden Social en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II. MODELO RETRIBUTIVO

ART. 7.- RETRIBUCIONES

Las retribuciones pactadas en el presente convenio para el año 2011 quedan establecidas en el Anexo I, los efectos económicos serán de aplicación desde el 1º de Enero de 2011. Dichos valores se han establecido incrementando los definitivos de 2010 un 2,55 %, esto es, en el IPC REAL de 2010 (3%) a excepción de un 15 % del mismo (0,45 %). Con base en el programa Driving Out Harm (Eliminando Riesgos), y con el objeto de promover e incentivar la seguridad de los empleados y de los usuarios, el 15 % restante de ese IPC REAL (0,45 %) se aplicará en el supuesto de que el número de siniestros con culpa en la Empresa en el año 2011 sea inferior al número medio de siniestros con culpa habidos en la Empresa en los ejercicios 2008, 2009 y 2010.

En el resto de los años de Convenio (2012, 2013 y 2014) los conceptos retributivos se incrementarán en cada año en el IPC REAL del año anterior. Con base en el programa Driving Out Harm (Eliminando Riesgos), y con el objeto de promover e incentivar la seguridad de los empleados y de los usuarios, en cada uno de esos años se aplicará el 85 % del IPC Real del año anterior, y el 15 % restante se aplicará en el supuesto de que el número de siniestros con culpa en la Empresa en el año en cuestión sea inferior al número medio de siniestros con culpa habidos en la Empresa en los ejercicios 2008, 2009 y 2010.

ART. 8.- ESTRUCTURA SALARIAL

8.1.- Salario Base

Se considerará **salario base** la parte de la retribución del empleado, fijada por unidad de tiempo, establecida en función de su clasificación profesional.

El **salario base** se establece por categorías profesionales, de conformidad a lo dispuesto en las tablas salariales del **Anexo I** para 2011

8.2.- ANTIGÜEDAD

La percepción por antigüedad, se devengará en dos bienios en los cuatro primeros años y en quinquenios los restantes en valor unitario para 2011 según las tablas que se establecen en el **Anexo I** del presente convenio colectivo.

En dichas tablas se establecen unas percepciones por antigüedad con un máximo de 24 años.

MIÉRCOLES, 7 DE MARZO DE 2012 - BOC NÚM. 47

8.3.- COMPLEMENTO PERSONAL "AD PERSONAM"

Como condición más beneficiosa, aquellos trabajadores que a fecha 31 de Diciembre de 2003 viniesen percibiendo el **complemento de antigüedad** de acuerdo al convenio vigente a esa fecha suscribirán un documento "**ad personam**" a efectos de que en el futuro quede garantizado, como **complemento personal (Anexo I. 2011)** la diferencia hasta la cantidad que viniesen percibiendo, o que en el futuro pudiera corresponderle, por el cumplimiento de la nueva antigüedad de acuerdo con las tablas salariales vigentes a 31 de Diciembre de 2003 del convenio colectivo del sector del transporte de viajeros de Cantabria. Dicho complemento personal no será absorbible, ni compensable por ningún otro concepto.

Aquellos trabajadores que alcancen en la empresa una antigüedad de **29 años** se les premiará con un incremento del complemento personal de **14,36 €** en 2011.

8.4 .- COMPLEMENTOS SALARIALES

8.4.1.- Complemento de Puesto de Trabajo (CPT): Se percibirá por día trabajado, de conformidad a lo dispuesto en las tablas salariales **anexo 1** para 2011.

El **Complemento de Puesto de Trabajo (CPT)** incluye los siguientes conceptos salariales:

a) El Plus conductor-perceptor que percibían el personal de movimiento (inspectores-conductores y conductores-perceptores) que realizan la doble función de conducir el vehículo y cobrar billetes.

b) La nocturnidad con un límite de 2 horas, por jornada en turnos ordinarios. Los servicios especiales que incluyan horas nocturnas con independencia de lo que correspondan con los turnos ordinarios serán, objeto de pacto individual.

8.4.2.- PLUS DE DOMINGOS FESTIVOS.- Se establece para los años de vigencia del presente convenio colectivo un Plus de Domingos y Festivos, por trabajar en los citados días, a los que será de aplicación la cantidad establecida en las tablas salariales **Anexo 1** para 2011. Si el trabajo citado no supera las cuatro horas, se percibirá el 50% de dicha cantidad.

ART. 9.- QUEBRANTO DE MONEDA

El personal que realice funciones de cobranza, percibirá por el quebranto de moneda la cantidad diaria fijada en el **Anexo I** para 2011.

MIÉRCOLES, 7 DE MARZO DE 2012 - BOC NÚM. 47

ART. 10.- SERVICIOS BUHO

Se entiende por Servicio Búho, los servicios regulares nocturnos de uso general de carácter metropolitano de transporte público de viajeros, que se realizan los fines de semana y víspera de festivos y que hayan sido autorizados como tales por la Dirección de Transportes y Comunicaciones del Gobierno de Cantabria. Su remuneración por cada servicio que se efectúe se realizará según figura en **Anexo I** para 2011.

ART.11.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se fijan tres pagas extraordinarias que se percibirán en los meses de marzo, julio y diciembre (antes de Navidad), consistentes cada una de ellas en la cuantía fijadas en el **Anexo I** para 2011, a las que habrá que añadir la antigüedad y el Complemento personal correspondiente a cada empleado.

ART.12.- VALOR DE LA HORA ORDINARIA

El cálculo del valor de la hora ordinaria se efectuará mediante el cociente entre el sumatorio del Salario Base Anual y las Pagas Extraordinarias y la jornada anual.

Valor Hora Ordinaria = Salario Base Anual + Pagas Extraordinarias (según importe columna "Pagas Extras" Tablas Anexo I) / 1.795

ART. 13. – CLAUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Durante la vigencia del presente Convenio 2011- 2014 no resulta de aplicación para 2011, 2012, 2013 y 2014 la cláusula de revisión salarial que tradicionalmente se incluye en el Convenio de Astibus y que estipula:

"Si el **IPC** real resultante en cada año superara el porcentaje de incremento pactado en algunos de los conceptos retributivos de un año con respecto al anterior, se aplicará una revisión salarial garantizando el **IPC** real sobre esos conceptos retributivos.

La revisión salarial, si la hubiere, se abonará en una sola paga dentro del primer trimestre del año siguiente al que corresponda y se actualizarán los valores del año anterior."

CAPITULO III. JORNADA, DESCANSOS Y VACACIONES

ART. 14.- VACACIONES

Para todo el personal se fija el periodo de vacaciones en 31 días naturales al año.

La representación sindical de los trabajadores hará entrega, en el mes de octubre de cada año, a la dirección de la empresa del calendario anual de vacaciones del personal para el año siguiente, elaborado, confeccionado y distribuido para poder ser aplicado y válido. Las vacaciones serán determinadas entre y por el propio personal, con la tutela de la representación sindical de la empresa.

En todo caso, para la elaboración, confección y distribución de las vacaciones anuales del personal, se deberán tener en cuenta los siguientes criterios:

a) En los meses que no sean de verano, habrá entre **tres** y **cinco** empleados por mes de vacaciones.

b) En los meses de verano, habrá entre **tres** y **seis** empleados por mes de vacaciones.

Además, las vacaciones deberán disfrutarse seguidas en quincenas (de 1 a 15, y de 16 a 31).

En caso de no existir acuerdo alguno entre empleados y la Representación de los Trabajadores, se procederá de la forma que se indica en el párrafo siguiente:

Las vacaciones anuales para el personal de conducción se disfrutarán en turnos rotativos durante los Doce meses del año; para ello, el personal afecto hace renuncia expresa de todas las preferencias que sobre el particular pudieran corresponderle, tanto por derecho de antigüedad como por prerrogativa de tipo familiar.

Las vacaciones se interrumpirán en caso de accidente o enfermedad grave con hospitalización y debidamente justificado.

Las Fiestas que coincidan con el periodo de vacaciones serán abonadas como día de descanso, con un máximo de dos días festivos en período vacacional.

El personal absorbido de la antigua empresa Licerbus S.A. por Astibús S.L, mantendrá, con carácter de condición personal, las mismas condiciones que venían disfrutando hasta la firma del presente convenio colectivo.

El cuadro de vacaciones podrá ser modificado durante la vigencia del convenio por acuerdo entre las partes.

MIÉRCOLES, 7 DE MARZO DE 2012 - BOC NÚM. 47

ART. 15.- JORNADA LABORAL Y HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES

Se fija la jornada laboral en 40 horas efectivas de trabajo por semana, en cinco días de trabajo y dos de descanso, lo que representa en computo anual 1.795 horas.

Para el personal de conducción se considerará, en todo caso, TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO, aquél en el que el trabajador se encuentra a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo, sus pasajeros o su carga. Entre estos últimos están los de repostar, revisar niveles, entretenimiento y limpieza del vehículo y demás funciones complementarias, reposición de la hoja de ruta, acondicionar equipajes, expediciones de billetes, tiempo de toma y deje de servicio, que será de 15 minutos por cada toma o por cada deje.

Los servicios base a la fecha de la firma del presente convenio son los que figuran en el cuadro anexo, siendo todos los turnos y servicios rotativos en todos sus aspectos. Caso de surgir nuevos servicios y/o reducción de los mismos se confeccionará un nuevo cuadro actualizado.

La empresa se compromete a facilitar información a los Delegados Sindicales, de todas las horas extraordinarias que se realizan mensualmente.

Así mismo, las horas extraordinarias que pudieran realizarse, se liquidarán mensualmente. Pactándose como horas estructurales las que se deducen del gráfico de trabajo para el personal, con períodos de 8 semanas (en el ANEXO II).

El personal absorbido de la antigua empresa Licerbus S.A. por Astibús S.L, mantendrá, con carácter de condición personal, las mismas condiciones que venían disfrutando hasta la firma del presente convenio colectivo.

Y, en cualquier caso, se declaran horas estructurales, a los efectos previstos en el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre y posteriores modificaciones, relativo al régimen de cotización a la Seguridad Social por horas extraordinarias estructurales, las siguientes:

a) Las necesidades por períodos punta de producción, las ausencias imprevistas, cambios de turno a los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento.

b) Dadas las especiales circunstancias del sector, las que se realicen por el personal de conducción, movimiento y talleres. Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas por la Ley.

MIÉRCOLES, 7 DE MARZO DE 2012 - BOC NÚM. 47

Las Horas Extraordinarias se remunerarán conforme se recoge en las tablas salariales **anexo 1** para 2011.

ART. 16.- DESCANSOS

El personal conductor, exceptuado del descanso en domingo y festivos, si por razones de imperiosa necesidad no pudiera disfrutar el descanso correspondiente por gráfico, se le compensará con la cantidad establecida en el **Anexo I** para 2011.

No se permitirá cambiar las Fiestas del calendario aprobado trabajadas y no disfrutadas por otros descansos compensatorios.

El personal administrativo y de taller, salvo pacto en contrario, descansará los sábados y domingos, más los festivos que correspondan, exceptuando el/los que realice/n guardias, que compensarán las mismas, de acuerdo con la empresa, descansando otro día de la semana.

CAPITULO IV. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

ART. 17.- CONVERSIÓN A CONTRATOS INDEFINIDOS

Con el fin de potenciar la estabilidad en el empleo, durante la vigencia del Convenio la Empresa se compromete a formalizar cuatro contrataciones de carácter indefinido.

ART 18. SUBROGACION

En el caso de finalización de las concesiones regulares de uso general y permanente de transporte de viajeros, al término de la adjudicación de la concesión los empleados adscritos a la misma de la anterior concesionaria pasarán a estar adscritos a la nueva concesionaria que desarrolle los mencionados servicios.

Se producirá la mencionada subrogación de personal sólo respecto de empleados en activo que realicen su trabajo en la concesión con una antigüedad mínima de los 6 últimos meses anteriores al vencimiento de la concesión.

La comisión paritaria estudiará las condiciones técnicas cuando la Dirección de Transportes del Gobierno de Cantabria establezca las condiciones de los concursos públicos de adjudicación.

CVE-2012-2730

CAPITULO V. PERMISOS Y EXCEDENCIAS

ART. 19.- PERMISOS RETRIBUIDOS

Será aplicación a todos los efectos el Art. 37.3 del estatuto de los trabajadores y un día por Matrimonio de hijo. Aquellos trabajadores que convivan con pareja estable, inscrita en le Registro de Parejas de Hecho, tendrán la misma consideración que aquellos que convivan en pareja matrimonial, exceptuando los días de permiso por contraer matrimonio.

ART. 20.- PERMISOS SIN RETRIBUIR

Todo el personal podrá solicitar permisos sin retribuir hasta cuatro veces al año, con un límite de 60 día naturales. El periodo para su disfrute será fijado en función de las necesidades organizativas de la Empresa.

ART. 21.- EXCEDENCIAS

21.1.- Excedencia voluntaria

El personal que acredite al menos **un año** de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período **no menor a 4 meses** y no superior a **cinco años**.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período **no computará a efectos de antigüedad**.

Dicha excedencia se **solicitará siempre por escrito** con una antelación de al menos **treinta días** a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de **cinco días**.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos **sesenta días** antes de su **finalización**, deberá solicitar por escrito su ingreso.

El personal en **situación de excedencia** tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en **entidades similares a las comprendidas** por este Convenio.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido **cuatro años** de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

21.2.- Excedencia forzosa

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

a) Designación o elección de un cargo público.

b) El personal que sea elegido para un cargo sindical, de ámbito regional o estatal, podrá asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

21.3.- Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares

Excedencia especial por maternidad: El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración **no superior a tres años** para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior.

Excedencia cuidado de familiares: También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración **no superior a dos años**, el personal para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o conviviente, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será **computable a efectos de antigüedad** y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la **Ley 39/99 de Conciliación de la vida laboral y familiar, o a las modificaciones que sobre la misma se efectúen.**

CAPITULO VI. JUBILACION

ART. 22.- JUBILACION

Los trabajadores, a partir de los 60 años, podrán acceder a la jubilación parcial con reducción de su jornada dentro de los límites establecidos legalmente. Los interesados deberán solicitarlo, petición que será aceptada por la empresa, con tres meses de antelación a la fecha deseada, para que ésta realice las gestiones oportunas para proceder a la contratación de otro trabajador, mediante un contrato de relevo, de conformidad con lo estipulado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, de conformidad con el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, aquellos trabajadores con 64 años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el cien por cien de los derechos, deberán solicitarlo con un mínimo de dos meses de antelación a la fecha prevista para la jubilación, la cual no deberá producirse no más tarde de dos meses después del cumplimiento de la edad de 64 años. La empresa debe aceptar la solicitud y sustituir al trabajador que se jubila por otro trabajador que figure inscrito como desempleado en la Oficina correspondiente de Empleo, y cumplir con el resto de requisitos exigidos por el Real Decreto 1194/85.

Para facilitar el acceso al trabajo de personal joven desempleado, se establece la jubilación obligatoria al llegar a la edad ordinaria de jubilación para los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, salvo que no posea la carencia necesaria para cobrar la prestación por jubilación, permaneciendo en la Empresa hasta completar dicho periodo de carencia.

CAPITULO VII. BENEFICIOS SOCIALES

ART. 23.- PRENDAS DE UNIFORME

El personal que reglamentariamente deba trabajar con uniforme, recibirá un pantalón, dos camisas y un jersey al año y un anorak cada tres años.

Al personal de talleres se le entregará tres buzos al año, además de los elementos de Seguridad e higiene necesarios en el trabajo.

Todas estas prendas deberán entregarse en el primer trimestre del año.

Se establece la obligación de mantener la uniformidad establecida por la empresa en todo momento.

MIÉRCOLES, 7 DE MARZO DE 2012 - BOC NÚM. 47

ART. 24.- SEGURO RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR

La empresa abonará el 50 % del coste de un seguro de Retirada del carnet de conducir, que se contratará con la compañía de seguros que se considere por la Comisión Paritaria, reunida al efecto., entregándose una póliza a cada conductor. La parte correspondiente a los asegurados, se descontará en dos nóminas.

En la determinación de la compañía de seguros más idónea para la contratación, la Comisión Paritaria priorizará según el criterio de oferta de más bajo coste a iguales prestaciones.

La prestación contemplada en la póliza se percibirá durante 4 meses y será cada mes igual a una mensualidad de Salario Base del año anterior.

ART. 25.- PASES DE LIBRE CIRCULACIÓN

Tendrán derecho a Pase para viajar gratuitamente en las líneas de la Empresa los empleados que lo soliciten con antigüedad en la misma superior a 6 meses, así como cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro correspondiente, e hijos hasta la edad de 21 años.

Igualmente tendrán este derecho los jubilados de la Empresa que así lo soliciten y que en el momento de la jubilación tengan una antigüedad en la Empresa de al menos 20 años, así como su cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro correspondiente.

ART. 26.- INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T.)

Siempre que el trabajador se encuentre en situación de baja por enfermedad percibirá el abono con cargo a la Empresa de subsidio hasta el 100 % de la base de Cotización en las situaciones de IT, a partir del 16 día de la baja, y desde el primer día con hospitalización.

Y desde el primer día de la baja para las contingencias de IT, por accidente laboral o enfermedad profesional reconocida en el expediente Judicial o Administrativo.

CAPITULO VIII. DESARROLLO PROFESIONAL

ART. 27.- FORMACION PROFESIONAL

Dada la importancia que tiene la Formación para los trabajadores de ASTIBUS, se acuerda que en el Marco del Acuerdo Tripartito firmado entre Gobierno, Sindicatos y Patronal, se cree un Consejo de formación integrado por Dirección de la Empresa y Representación de los Trabajadores que

CVE-2012-2730

MIÉRCOLES, 7 DE MARZO DE 2012 - BOC NÚM. 47

programe, estructure, gestione y desarrolle acciones formativas en la Empresa.

CAPITULO IX. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ART 28.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.-

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y los diversos reglamentos que la desarrollan.

En cumplimiento del deber de protección, la Empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo e informará de los riesgos existentes en sus puestos de trabajo. Igualmente la Empresa está obligada a garantizar al personal, una formación, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Corresponde a cada trabajador velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, y cumplir las obligaciones en esta materia que para los mismos prevé el Marco Normativo.

28.1. Participación del Personal:

Delegados/as de Prevención: Los delegado de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura **especializada** de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los/as Delegados/as de Prevención serán las definidas en los **artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**.

El Empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados/as de Prevención.

CVE-2012-2730

MIÉRCOLES, 7 DE MARZO DE 2012 - BOC NÚM. 47

El empresario deberá facilitar a los/as delegados/as de Prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el **artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**.

A los Delegados/as de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el **artículo 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales**, y en el artículo **65.2 del Estatuto de los Trabajadores**, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

28.2. Vigilancia de la Salud / reconocimientos médicos

Todo el personal de ASTIBUS S.L. tendrá derecho a un reconocimiento médico anual obligatorio que fije la empresa, en función a las características y riesgos específicos de cada puesto de trabajo. Los resultados se comunicarán al trabajador para su conocimiento, siendo estos confidenciales.

Los reconocimientos médicos se considerarán tiempo de trabajo efectivo.

La vigilancia de la salud de los trabajadores incluirá las pruebas establecidas por protocolo médico específico según el organismo público correspondiente para cada categoría o puesto de trabajo. Se procurará la inclusión, a exclusivo criterio médico, y para el caso de que el correspondiente protocolo no las incorporara, pruebas de análisis de sangre y orina, revisión por rayos x de pulmón y corazón, tensión arterial, revisión de la columna vertebral, electrocardiograma, audiometría y visión, psicotécnico.

En relación al cuadro de **Enfermedades Profesionales**, se estará a lo dispuesto en el **R.D 1.299 / 2006, de 10 de noviembre**, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el Sistema de Seguridad Social, así como a las normas que pudieran modificar ésta.

ART 29.- SEGURIDAD, ALCOHOLISMO Y DROGODEPENDENCIAS

29.1. Principios Generales

ASTIBUS reconoce y contempla el alcoholismo y la drogodependencia como un problema social. Se estima conveniente incluir en este convenio, con la excepción de lo concerniente al consumo de tabaco para lo que se estará a lo dispuesto en la normativa legal específica. El consumo abusivo y continuado de estas sustancias implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas.

CVE-2012-2730

Es desde esta perspectiva, desde la que la Empresa configura un Marco de Tratamiento específico de estas situaciones. Para que tal Marco resulte de aplicación a los empleados son requisitos indispensables (fuera de estos supuestos, se procederá como y con los efectos que se describen en los apartados 2, 3 y 4 de este artículo) que:

1. El empleado que se encuentre en alguna de estas situaciones, lo comunique a la Empresa de forma que exista constancia documental de que efectuó tal comunicación.
2. Que tal comunicación la haya efectuado el empleado con carácter previo a requerimiento por la Empresa a efectuar las pruebas que se describen en los apartados 2,3 y 4 de este artículo o, en su caso, con carácter previo a un requerimiento por los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad a efectuar el tipo de pruebas que se describen en tales apartados.

En cuanto al Marco de Tratamiento en relación a las personas que cumplan los dos requisitos mencionados, este consistirá en:

1. Al empleado no se le practicarán las facultades previstas en los apartados 2, 3 y 4 de este artículo y no será objeto de sanción o despido, todo ello siempre y cuando simultáneamente a la comunicación que haya efectuado a la Empresa hubiera acompañado solicitud de excedencia voluntaria.
2. La Empresa, como medida reinsertiva, facilitará la excedencia voluntaria del empleado según la regulación que para la misma prevé el presente Convenio.
3. La Empresa, como medida participativa y asistencial, informará al Empleado de los Centros existentes en la Comunidad de ayuda a la eliminación o disminución de este tipo de consumos.

29.2. Objeto

Con el objeto de garantizar la seguridad de los empleados y de los usuarios del transporte, y con base en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa podrá efectuar pruebas al personal de conducción destinadas a controlar el consumo de Alcohol y sustancias Estupefacientes.

El objeto de tales pruebas se cifra en verificar que los empleados no superan los límites establecidos en estas materias por la normativa en vigor en cada momento.

29.3. Práctica de las Pruebas

En la realización de las pruebas estarán presentes:

MIÉRCOLES, 7 DE MARZO DE 2012 - BOC NÚM. 47

1. Personal designado por la Dirección de la empresa para la realización del control. La persona o personas designadas por la Empresa, contarán con la capacitación necesaria en relación al uso de los equipos y al procedimiento para efectuar los controles.

2. Empleado o empleados objeto de realización de las pruebas. En este sentido, se procurará crear las menores molestias a los mismos, evitando, en todo caso, realizar las pruebas a la vista de los viajeros.

3. . Un Delegado de Prevención o en su defecto, cuando éste no pueda estar o decline estar, un Representante de los Trabajadores. A tales efectos, la Empresa comunicará con la antelación imprescindible al Delegado de Prevención y a la Representación de los Trabajadores la realización de las pruebas. En el supuesto de que el Delegado de Prevención o la Representación de los Trabajadores declinen su presencia o la necesidad de estar presente, el procedimiento se desarrollará según lo descrito en el presente artículo, siendo válido su desarrollo.

El tiempo dedicado a esta tarea por cualquiera de las figuras de representación sindical citadas, se considerará de trabajo efectivo y no computará a efectos del crédito horario sindical.

4. Un profesional sanitario.

29.4. Procedimiento de las Pruebas

El procedimiento para la realización de las pruebas será como se describe:

1. Se efectuará una primera prueba de control de expirado mediante aparatos debidamente homologados y verificados.

2. Si del resultado de esta primera prueba se desprendiera que el empleado supera el límite legal, se procederá a efectuar una segunda medición transcurridos no menos de quince minutos desde la primera. Antes de efectuar la segunda prueba, se preguntará al empleado sobre cuestiones que pudieran influir en el resultado de la medición (consumo de alcohol o sustancias, si ha fumado, si se encuentra tomando algún medicamento, si ha vomitado).

3. Si del resultado de la segunda prueba se desprendiera la superación de los límites legalmente establecidos, el empleado será relevado de su servicio, y se procederá, con la voluntad y consentimiento previo del interesado, de manera inmediata, por personal sanitario, a efectuar extracción de sangre al mismo para remisión a laboratorio y certificación final de los niveles. El análisis de sangre es voluntario para el empleado, entendiéndose que acepta el resultado de la segunda prueba en el supuesto de que rechazará su opción a realizar la extracción de sangre para análisis.

De todo lo acontecido durante el desarrollo del procedimiento descrito se levantará en detalle el correspondiente acta.

CVE-2012-2730

MIÉRCOLES, 7 DE MARZO DE 2012 - BOC NÚM. 47

La superación de los niveles legalmente determinados, constituirá falta muy grave que podrá ser sancionada con despido. La misma consideración tendrá la negativa del empleado a efectuar las pruebas según la forma y el procedimiento descrito en el apartado anterior.

La sanción podrá imponerla la empresa, previa instrucción del oportuno expediente al empleado. El interesado tendrá derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. La empresa comunicará la apertura del expediente a los representantes de los trabajadores, quienes podrán emitir informe en un plazo de **10 días** desde la fecha de su notificación. Estos plazos suspenderán los plazos de prescripción de la falta.

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al interesado y a la representación de los trabajadores, quedándose ésta con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la Dirección.

ART 30.- MEDIDAS DE EMERGENCIA

Según el **artículo 20 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales**, el empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de **primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los usuarios/clientes y trabajadores**, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencias, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y la eficacia de las mismas.

En todo caso, se deberá garantizar la normativa vigente que, sobre medidas de emergencia, establece la correspondiente Administración Autonómica para el transporte por carretera.

ART. 31.- GESTIÓN Y PROTECCIÓN MEDIO AMBIENTAL

La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la

CVE-2012-2730

MIÉRCOLES, 7 DE MARZO DE 2012 - BOC NÚM. 47

gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente hay que **evaluar y prevenir** las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre este.

Esta responsabilidad exige que la empresa establezca y ponga en práctica **políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental**, por lo que deberá adoptarse una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente.

CAPITULO X. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ART. 32.- CATEGORIAS PROFESIONALES

Son las que figuran en cuadro salarial del **ANEXO I**.

Las funciones y obligaciones del personal, se someten al Laudo Arbitral por el que se establecen las disposiciones de la estructura salarial, promoción profesional y régimen disciplinario de las empresas de transporte de viajeros por carretera de 24 de noviembre de 2000, o norma que la sustituya.

CAPITULO XI. SISTEMA DISCIPLINARIO

ART. 33.- REGIMEN DISCIPLINARIO

En materia disciplinaria, las parte se someten al **Laudo Arbitral** por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura salarial, promoción profesional y régimen disciplinario de las empresas de transporte de viajeros por carretera de 24 de noviembre de 2000.

CAPITULO XII. DE LOS SINDICATOS

ART. 34.- DERECHOS SINDICALES

Será de aplicación la LOLS 11/85 de 21 de Agosto, Directorio 16.660 y el Estatuto de los trabajadores.

La Empresa se compromete a efectuar en nómina los descuentos que por cuota sindical propongan los trabajadores.

CVE-2012-2730

MIÉRCOLES, 7 DE MARZO DE 2012 - BOC NÚM. 47

DISPOSICION FINAL

El presente convenio, entrará en vigor el día de su firma, independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de Cantabria (BOC.).

ANEXO I.

Tablas año 2011

Categoría profesional	2011		
	Salario Base	Pagas extras	HORAS EXTRA
1º JEFE DE NEGOCIADO	1.458,26	1.458,26	12,18
2º JEFE DE TRAFICO	1.376,22	1.376,22	11,50
3º OF. ADMINISTRATIVO	1.217,27	1.217,27	10,17
4º INSPECTOR	1.287,00	1.287,00	10,76
5º CONDUCTOR-PERCEPTOR	1.276,75	1.276,75	10,67
6º AUX. ADMINISTRATIVO	1.145,48	1.145,48	9,57

2011	
Plus domingo/ festivo	11,07
Plus Servicio Buho	30,77
Plus conductor -perceptor	3,36
Nocturnidad	1,92
Quebranto de moneda conductor-perceptor	1,49
Descansos	71,79

	2011					
	ANTIGÜEDAD					
	2 AÑOS	4 AÑOS	9 AÑOS	14 AÑOS	19 AÑOS	24 AÑOS
JEFE DE NEGOCIADO	24,42	48,83	109,87	170,91	231,94	292,98
JEFE DE TRAFICO	21,32	42,65	95,95	149,26	202,58	255,88
OF. ADMINISTRATIVO	19,09	38,19	85,92	133,66	181,37	229,10
INSPECTOR	20,19	40,37	90,84	141,30	191,77	242,23
CONDUCTOR-PERCEPTOR	20,18	40,36	90,82	141,27	191,73	242,17
AUX. ADMINISTRATIVO	17,50	35,00	78,76	122,49	166,25	209,99

COMPLEMENTO PERSONAL CONDUCTOR-PERCEPTOR	
2 AÑOS	16,03
4 AÑOS	39,27
9 AÑOS	54,01
14 AÑOS	75,98
19 AÑOS	97,95
24 AÑOS	119,90
29 AÑOS	192,36

CVE-2012-2730

MIÉRCOLES, 7 DE MARZO DE 2012 - BOC NÚM. 47

ANEXO II.



JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO

ASTIBUS Servicio correspondiente a la semana del de _____ al de _____ de 2011

SRV	EQP	CONDUCTOR	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	DOMINGO
S-1 1°			13:30-22:35	DESCANSA	05:55-13:30	05:55-13:30	05:55-13:30	05:45-14:20	DESCANSA
			05:55-13:30	DESCANSA	13:30-22:35	13:30-22:35	13:30-22:35	14:20-22:30	DESCANSA
S-1 2°			06:05-14:30	DESCANSA	DESCANSA	14:30-23:20	14:30-23:20	14:40-23:50	15:00-23:20
			14:30-23:20	DESCANSA	DESCANSA	06:05-14:30	06:05-14:30	06:00-14:40	06:05-15:00
S-1 3°			06:05-15:15	06:05-15:15	DESCANSA	DESCANSA	15:15-23:20	15:20-23:50	14:15-22:35
			15:15-23:20	15:15-23:20	DESCANSA	DESCANSA	06:05-15:15	06:45-15:20	05:45-14:15
S-1 4°			06:20-14:00	06:20-14:00	06:20-14:00	DESCANSA	DESCANSA	15:00-22:30	14:15-23:05
			14:00-22:20	14:00-22:20	14:00-22:20	DESCANSA	DESCANSA	09:15-15:00	07:50-14:15
S-1 5			06:50-14:45	06:50-14:45	06:50-14:45	06:50-14:45	06:50-14:45	DESCANSA	DESCANSA
			14:45-22:20	14:45-22:20	14:45-22:20	14:45-22:20	14:45-22:20	DESCANSA	DESCANSA
S-1 Relv			07:05-14:30	05:55-13:30	06:05-14:30	06:05-15:15	06:20-14:00	DESCANSA	DESCANSA
			14:30-23:15	13:30-22:35	14:30-23:20	15:15-23:20	14:00-22:20	DESCANSA	DESCANSA
S-1 Relv			06:30-14:40	06:05-14:30	06:05-15:15	06:20-14:00	06:30-14:40	DESCANSA	DESCANSA
			14:40-23:00	14:30-23:20	15:15-23:20	14:00-22:20	14:40-23:00	DESCANSA	DESCANSA
S-2			DESCANSA	07:05-14:30	07:05-14:30	07:05-14:30	07:05-14:30	07:05-14:30	DESCANSA
			DESCANSA	14:30-23:15	14:30-23:15	14:30-23:15	14:30-23:15	14:30-23:15	DESCANSA
S-1 6			04:50-14:15	04:50-14:15	04:50-14:15	04:50-14:15	04:50-14:15	DESCANSA	DESCANSA
			14:15-22:35	14:15-22:35	14:15-22:35	14:15-22:35	14:15-22:35	DESCANSA	DESCANSA
S-5 S-6			06:35-14:00	06:35-14:00	06:35-14:00	06:35-14:00	06:35-14:00	DESCANSA	DESCANSA
			14:00-22:05	14:00-22:05	14:00-22:05	14:00-22:05	14:00-22:05	DESCANSA	DESCANSA
S-3 1 L-17			L-17 14:15-22:35	DESCANSA	06:30-14:40	06:30-14:40	06:30-14:40	07:50-13:30 14:45-18:00	DESCANSA
			L-17 6:50-14:15	DESCANSA	14:40-23:00	14:40-23:00	14:40-23:00	13:30-23:05	DESCANSA
S-12 L-17			RETEN	DESCANSA	DESCANSA	06:05-14:45	06:05-14:45	06:05-14:45	06:05-14:45
			DESCANSA	DESCANSA	L-17 6:50-14:15	14:45-23:30	14:45-23:30	14:45-23:30	14:45-23:30
S-3 2 L-17			06:30-14:00	06:30-14:00	06:30-14:00	DESCANSA	DESCANSA	08:45-15:20	RETEN 6:00-14:00
			14:00-23:00	14:00-23:00	14:00-23:00	DESCANSA	DESCANSA	15:20-23:00	9:20-12:45 14:45-18:00
S-12 BUH			06:05-14:45	06:05-14:45	06:05-14:45	DESCANSA	DESCANSA	ASTILLERO 23:15-6:20	ASTILLERO 23:15-6:20
			14:45-23:30	14:45-23:30	14:45-23:30	DESCANSA	DESCANSA	LIENCRES 22:35-6:20	LIENCRES 22:35-6:20
L-19			06:45-15:25	06:45-15:25	06:45-15:25	06:45-15:25	06:45-15:25	DESCANSA	DESCANSA
			15:25-23:00	15:25-23:00	15:25-23:00	15:25-23:00	15:25-23:00	DESCANSA	DESCANSA
RLV			DESCANSA	06:30-14:40	RETEN	06:30-14:00	RETEN	06:35-14:15	DESCANSA
			12:00-21:10	14:40-23:00	L-17 14:15-22:35	14:00-23:00	DESCANSA	DESCANSA	ASTILLERO 23:00-6:20
L-19			DESCANSA	12:00-21:10	12:00-21:10	12:00-21:10	12:00-21:10	RETEN+ 15:25-20:25	DESCANSA

CVE-2012-2730

MIÉRCOLES, 7 DE MARZO DE 2012 - BOC NÚM. 47



ASTIBUS

Servicio correspondiente a la semana del ____ de ____ al ____ de ____ del 2 ____

JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO

SRV	EQP	CONDUCTOR	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	DOMINGO
L-17 1º			DESCANSA	06:40-14:45	06:40-14:45	06:40-14:45	06:40-14:45	RETEN	DESCANSA
			DESCANSA	14:45-22:40	14:45-22:40	14:45-22:40	14:45-22:40	RETEN	DESCANSA
S-8 1º			06:30-15:00	DESCANSA	DESCANSA	15:00-23:30	15:00-23:30	15:00-23:00	14:45-23:20
			15:00-23:30	DESCANSA	DESCANSA	06:30-15:00	06:30-15:00	06:35-15:00	07:35-14:45
S-8 2º			06:35-14:30	06:35-14:30	DESCANSA	DESCANSA	14:30-23:00	14:20-23:15	15:15-23:30
			14:30-23:00	14:30-23:00	DESCANSA	DESCANSA	06:35-14:30	06:30-14:20	07:45-15:15
S-8 3º			6:45-14:00	6:45-14:00	6:45-14:00	6:45-14:00	6:45-14:00	DESCANSA	DESCANSA
			14:00-22:50	14:00-22:50	14:00-22:50	14:00-22:50	14:00-22:50	DESCANSA	DESCANSA
2º Relv			06:40-14:45	06:50-14:15	06:30-15:00	06:50-14:15	DESCANSA	DESCANSA	DESCANSA
			14:45-22:40	14:15-22:35	15:00-23:30	14:15-22:35	DESCANSA	DESCANSA	DESCANSA
1º Relv			DESCANSA	06:30-15:00	06:35-14:30	06:35-14:30	06:50-14:15	06:45-14:45	DESCANSA
			DESCANSA	15:00-23:30	14:30-23:00	14:30-23:00	14:15-22:35	DESCANSA	DESCANSA

(1) En los meses de Julio y Agosto se amplían los servicios de la S-1 a las 23:00, últimas salidas de ambas cabeceras

Estos servicios pueden ser susceptibles de modificación por causas de fuerza mayor o necesidades del servicio

ACTA DE ACUERDO EMPRESA Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ASISTENTES:

Por la Representación de los Trabajadores:

SCAT

D. Ramón Torre Casares
D^a. M^a Goretti González Hermo
D. Amancio García García

Por la Representación Empresarial:

D. Antonio García Borbolla
D^a. Pilar Zalduendo Zavala
D. Juan Antonio Pérez Bañuelos

En la ciudad de Santander, siendo las 12:00 horas del día 31 de octubre de 2011 se reúne la Comisión Paritaria del Convenio y en el seno de la misma las partes acuerdan a los efectos previstos por el artículo 7 del Convenio Colectivo 2011 – 2014 que el número medio de siniestros con culpa en los años 2008, 2009 y 2010 es de 39.

Lo que firman las partes en prueba de conformidad,

2012/2730

CVE-2012-2730