

empresarial y trabajadora. Dentro del respeto a la ley, este Convenio Colectivo regula las materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus sindicatos representativos con el empresario de la Empresa AUTOBUSES LOGROÑO, S.A.

#### ARTICULO 2º.— AMBITO PERSONAL.

Afectará a empresa y trabajadores quienes estarán obligados a aplicarlo en su totalidad.

#### ARTICULO 3º.— AMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio afectará a empresas y trabajadores incluidos en el ámbito funcional del presente Convenio.

#### ARTICULO 4º.— AMBITO FUNCIONAL.

Obliga a la Empresa que lo concierne, dedicada a la actividad del Transporte Público de Viajeros en Zona Urbana.

En caso de duda respecto a dicho ámbito se estará a lo establecido en la Ordenanza Laboral de Transportes de 9 de Julio de 1.974.

#### ARTICULO 5º.— AMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio tendrá una duración de DOS AÑOS, es decir, del 1º de Enero de 1.992 al 31 de Diciembre de 1.993. Durante la segunda quincena de Febrero de 1.993 se negociarán los aspectos económicos y sociales para el segundo año de vigencia.

#### ARTICULO 6º.— DENUNCIA, NEGOCIACION Y PRORROGA.

La denuncia del Convenio, que podrá ser presentada incistantemente por cualquiera de las partes, se producirá de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y antes de los dos últimos meses de vigencia.

La representación de la empresa o trabajadores que promueva la negociación lo comunicará a la otra parte expresando detalladamente en la comunicación que deberá hacerse por escrito la representación que ostenta, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación.

De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección Provincial de Trabajo.

En el supuesto de no denuncia del mismo, se entenderá prorrogado por el plazo de un año natural con un incremento igual al experimentado por el I.P.C. al 31 de Diciembre, y así sucesivamente con aplicación íntegra de sus cláusulas.

#### ARTICULO 7º.— COMISION PARITARIA.

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Entre sus funciones estará incluida la interpretación auténtica del Convenio, el arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidas por las partes, vigilancia del cumplimiento de lo pactado y cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio, elevando consultas a la Autoridad Laboral cuando lo considere conveniente para un mejor cumplimiento de sus fines.

Las funciones y actividades de esta Comisión no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las acciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales vigentes.

Estará compuesta por los siguientes vocales titulares:

#### POR LOS EMPRESARIOS:

D. Julián del Pueyo Martínez  
D. Segundo Alejos Bartolomé

#### POR LOS TRABAJADORES:

D. Andrés Valoria Valoria  
D. Miguel A. Orio del Campo

En el defecto de éstos, quedará determinada por las partes negociadoras del Convenio Colectivo, actuando de Secretario de la misma el que las partes designen.

Se reunirá en el plazo de ocho días cuando así sea solicitado por cualquiera de las partes y sus acuerdos deberán ser tomados por la mayoría simple.

### CAPITULO II.— REGIMEN DE TRABAJO

#### ARTICULO 8º.— JORNADA DE TRABAJO.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 38 horas semanales, es decir 1.716 horas de cómputo anual. Esta reducción de jornada será satisfecha por la empresa durante los Domingos y Fiestas Abonables en los que el personal comenzará su jornada a las 9 de la mañana, es decir 2 horas posterior al comienzo habitual.

#### ARTICULO 9º.— HORAS EXTRAORDINARIAS.

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo establecido sobre la materia.

En función del objetivo del empleo las partes firmantes de este Convenio consideran positivo la posibilidad de compensar las horas extraordinarias por un tiempo de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente. Será opción del trabajador el cobrarlas o disfrutarlas en tiempo. Caso de disfrutarlas en tiempo por cada hora extraordinaria realizada disfrutaría una hora y tres cuartos acumulables y a disfrutar cuando ambas partes se pongan de acuerdo, siempre dentro del año natural.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año. Las horas extraordinarias que se realicen en días de descanso o festivo

abonable y no recuperable, se abonarán a razón del 150% las 8 primeras y las restantes al 190% sobre el valor propio de la hora extraordinaria.

Para los supuestos de realización de horas extraordinarias la empresa deberá solicitarlo ante la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

#### ARTICULO 10º.— REFRIGERIO.

Cuando el trabajador efectue jornada continuada de ó más horas la empresa vendrá obligada a facilitar el tiempo de 15 minutos de descanso para reponer fuerzas. En caso de no poder facilitar la empresa este tiempo, deberá adonarlo como exceso de jornada.

#### ARTICULO 11º.— VACACIONES.

Todo el personal de las empresas afectadas por el presente Convenio, tendrán derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones retribuidas en función del salario real. Dentro del primer trimestre de cada año se establecerá de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores el gráfico por el cual se concederán de forma rotativa. Si se sigue el periodo indicado se seguirán los trámites normales incluyendo de todo lo demás dispuesto en este artículo.

Deberán concederse como mínimo la mitad de los referidos días entre las fechas de 1 de Mayo a 30 de Septiembre ambos inclusive. Semana Santa (la semana denominada como tal y la anterior o posterior) y Navidad (del 15 al 31 de Diciembre).

Si existiese acuerdo entre la empresa y el trabajador en otro sentido, sin que venga a perturbar la rotatividad, deberá ser tenido en consideración. Esta mitad de las vacaciones incluidas en las fechas indicadas, si por necesidades del servicio deben ser disfrutadas fuera de esos periodos, se abonarán en razón al salario real más 975,-Pts./día. Si la causa del traslado del periodo vacacional fuese debida a la situación personal del trabajador, quedará excluido de la retribución anterior.

#### ARTICULO 12º.— ROTATIVIDAD DE DESCANSOS Y SERVICIOS ESPECIALES FIJOS:

Con acuerdo entre las partes, en su conformación, la empresa deberá confeccionar un calendario de rotatividad tanto para los descansos como para los servicios especiales fijos. Estos servicios especiales sujetos a rotatividad serán: el de la universidad, el de "Al Campo" y el Nocturno.

En el resto de servicios especiales, por ser esporádicos o imprevisibles, la empresa arbitrará las medidas tendentes a que su realización sea lo más equitativa posible entre los agentes de la plantilla.

#### ARTICULO 12º BIS.— CALENDARIO LABORAL.

Con acuerdo entre las partes se elaborará el calendario laboral en el que deberán quedar recogidos el comienzo y fin de jornada, la jornada propiamente dicha y los servicios que cada agente debe atender diariamente.

#### ARTICULO 13º.— ASUNTOS PROPIOS.

La empresa concederá a sus trabajadores un día para tramitación de asuntos propios. Este día será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

El día de asuntos propios deberá ser solicitado por los trabajadores durante el periodo comprendido entre el 1º de Julio el 30 de Septiembre. Su disfrute será de un solo agente por día.

### CAPITULO III.— CONDICIONES ECONOMICAS

#### ARTICULO 14º.— SALARIOS.

Los salarios que regirán durante la vigencia del presente Convenio, serán los establecidos en la Tabla Salarial anexa al mismo y deberán ser recíprocamente compensados con un esfuerzo normal de trabajo por el receptor de los mismos.

El incremento salarial pactado en el presente Convenio supone un aumento del 9 por ciento sobre los salarios vigentes el 31 de Diciembre de 1.991.

Tales prestaciones no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1.990 y 1.991, teniendo en cuenta las previsiones para 1.992. En este caso, se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios, valorándose circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de su balance y de su cuenta de resultados.

Cuando sean alegadas dichas circunstancias deberán presentarse ante la representación de los trabajadores la documentación que resulte precisa para demostrar la situación de pérdidas en el plazo de 30 días a contar de la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de La Rioja y, en caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, en las empresas de 25 o más trabajadores, podrán utilizar informe de auditores censors de cuentas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior observando por consiguiente, respecto de todo ello sigilo profesional.

#### ARTICULO 15º.— REVISION SALARIAL.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el I.N.E., registrara al 31 de Diciembre de 1.992 un incremento superior al 7 por ciento con respecto al 31 de Diciembre de 1.991, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efecto de 1º de Enero de 1.992, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1.993 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año 1.992.