



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO
CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA,
CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES
DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio colectivo: Revisión del Convenio Colectivo de la Empresa EMT, SAM.

Expediente: 29/01/0147/2022.

Fecha: 11 de marzo de 2022.

Código: 290011962011985.

Asunto: Inscripción y publicación en *Boletín Oficial de la Provincia*.

RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DE LA REVISIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA EMT, SAM.

Visto el texto del convenio colectivo y tabla salarial para 2022, firmado por acuerdo de la comisión negociadora de fecha 24 de febrero de 2022 de la empresa EMT, SAM, con número de expediente REGCON 29/01/0147/2022, código de convenio 290011962011985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*BOE* número 143, de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial conforme con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y de acuerdo al Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, esta Delegación Territorial acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 27 de abril de 2022.

La Delegada Territorial, María del Carmen Sánchez Sierra.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO EMPRESARIAL PARA LA EMPRESA MALAGUEÑA DE TRANSPORTES, SOCIEDAD ANÓNIMA MUNICIPAL, PARA LOS AÑOS 2022 A 2027

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbito de aplicación*

El presente convenio, de ámbito de empresa, afectará únicamente a la Empresa Malagueña de Transportes, Sociedad Anónima Municipal, de viajeros de la ciudad de Málaga.

El convenio afectará, durante dicha vigencia, a la totalidad de las personas trabajadoras que laboren en la empresa, por pertenecer a la plantilla, ya sean fijas eventuales, interinas, etc. También será vinculante para quienes ingresen en la misma durante el transcurso de su vigencia.

Artículo 2. *Vigencia y duración*

El presente convenio entrará en vigor, cualquiera que sea la fecha de publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, el día 1 de enero de 2022 desde la que surtirá sus efectos económicos y sociales.

La duración será de seis años, contados desde la fecha de su entrada en vigor, terminando por tanto su vigencia el día 31 de diciembre de 2027.

Artículo 3. *Prórroga*

Salvo denuncia de cualquiera de las partes con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, se entenderá prorrogado, tácitamente, de año en año.

Si la denuncia no se llevara a efecto en las condiciones de tiempo y forma referidos anteriormente, las retribuciones consignadas en el convenio durante los años de prórroga se revisarán por acuerdo con el comité de empresa considerando los límites establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En caso de denuncia, el convenio colectivo se mantendrá vigente hasta que sea sustituido por un nuevo convenio colectivo.

Artículo 4. *Rescisión*

La denuncia proponiendo la rescisión del convenio, deberá presentarse ante la autoridad laboral competente de Málaga, dentro del plazo señalado anteriormente.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de aplicación práctica serán consideradas siempre en su conjunto, sin que puedan ser estimadas singular o aisladamente, cualquiera de las partes que la establecen.

Artículo 6. *Comisión paritaria*

La comisión negociadora de este convenio ha estado compuesta por el comité de empresa y la representación de la dirección de la empresa.

Teniendo en cuenta lo anterior, la comisión paritaria estará compuesta de la siguiente forma:

- Representantes por parte de la empresa: Tantos miembros como representantes tenga la parte social, designados/as por gerencia.
- Representantes sociales: Un miembro por cada candidatura representada en el comité de empresa, designados por este. Estos, por motivos justificados, podrán delegar su voto y asistencia en otro miembro del comité.

La comisión paritaria nombrada al efecto entenderá de cuantas cuestiones puedan suscitarse como consecuencia de la interpretación y aplicación de las cláusulas del presente convenio, acordando las partes que será necesario acudir a la misma con carácter previo a la vía judicial u otras medidas de conflicto, tanto colectivo como individual. Podrá actuar en materia de mediación.

Procedimientos y plazos de actuación comisión paritaria:

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria tendrán carácter de ordinarios o extraordinarios, según consideración de las partes que la integran.

Podrá convocar la comisión tanto la representación de la empresa, como cualquiera de los integrantes de la parte social, mediante preaviso mínimo de siete días y deberán resolverse los

asuntos sometidos a su consideración dentro del plazo de siete días a partir de la fecha de la primera reunión.

Los asuntos tratados en la comisión paritaria se adoptarán por acuerdo de las dos partes:

- En el seno de la parte empresa, los acuerdos se adoptarán por mayoría de sus votos.
- En la parte de los representantes de los trabajadores/as, los acuerdos se adoptarán por mayoría de votos, a cuyo efecto, cada integrante ostentará la representatividad proporcional al resultado obtenido por su candidatura en el comité de empresa.

Ambas partes acuerdan someter las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, SERCLA, de acuerdo con su procedimiento.

CAPÍTULO II

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 7. *Sueldos y salarios*

Las retribuciones mínimas que regirán a partir del 1 de enero de 2022 serán consignadas en la tabla salarial anexo número 1 a este convenio.

Artículo 8. *Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes*

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias que se abonarán en razón al salario base más antigüedad.

- Gratificación de primavera, a abonar el 15 de abril, 30 días.
- Gratificación de verano, a abonar el 15 de julio, 30 días.
- Gratificación de invierno, a abonar el 15 de diciembre, 30 días.

COMPLEMENTO DE GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se fija un complemento para cada una de las tres gratificaciones extraordinarias y todas las categorías y antigüedades, por el importe establecido en la tabla salarial anexo número 1.

PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

Todos los trabajadores y trabajadoras percibirán una cantidad equivalente al 7 % del salario base más antigüedad, de las doce mensualidades del año, en concepto de paga de beneficios.

GRATIFICACIÓN DE VACACIONES-SAN CRISTÓBAL Y GRATIFICACIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL

Se abonará a todos los trabajadores y trabajadoras, sea cual fuere su categoría, una gratificación de vacaciones por el importe establecido en la tabla salarial anexo I, en la nómina del mes en que comience su disfrute. Quienes disfruten sus vacaciones en dos quincenas (invierno, verano) recibirán el abono de la gratificación en la quincena correspondiente al periodo de verano; quienes deseen percibir dicha gratificación en la quincena correspondiente al periodo de invierno lo deberán solicitar por escrito al Departamento de Recursos Humanos con un mínimo de treinta días de antelación al inicio del disfrute de sus vacaciones.

Cuando por cualquier circunstancia no se disfruten las vacaciones, la gratificación será abonada en el mes de enero del año siguiente.

Igualmente, se establece una gratificación de desarrollo profesional por el importe establecido en la tabla salarial anexo I, a abonar el 15 de septiembre de cada año, que tendrá la finalidad de contribuir al fomento de las actividades de formación y mejora de la capacitación profesional, incluida la dedicación a la formación profesional para el empleo vinculada a la actividad de la empresa, por parte de los trabajadores a los que resulta de aplicación este convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Se establece la realización de 3,5 horas de formación anual obligatoria a distancia o teleformación, que se consideran compensadas con las mejoras realizadas a partir de 2020.

Artículo 9. *Plus de ayuda al personal Agente Único*

Se fija un plus mensual para el personal de Inspección del grupo IV de Operaciones, de ayuda al personal Agente Único por realizar la misión detallada en el apartado b) de las funciones de inspección. Dicho plus, por el importe establecido en la tabla salarial anexo I, será percibido durante los doce meses del año siendo obligatorio, para su percepción, mantener en vigor el permiso de conducción clase D y el C. A. P.

Artículo 10. *Promoción económica por años de servicios*

Con las limitaciones previstas en el artículo 25 del Estatuto de los trabajadores, la acumulación de los incrementos por antigüedad queda establecida de la siguiente manera:

De 2 a 4 años: 5 % sobre salario base.

De 4 años y 1 día a 9 años: 10 % sobre salario base.

De 9 años y 1 día a 14 años: 20 % sobre salario base.

De 14 años y 1 día a 19 años: 30 % sobre salario base.

De 19 años y 1 día a 24 años: 40 % sobre salario base.

De 24 años y 1 día a 27 años: 50 % sobre salario base.

De 27 años en adelante: 60 % sobre salario base.

Las percepciones económicas que por el referido concepto vengán percibiendo los trabajadores y trabajadoras y que superen los límites establecidos anteriormente, serán respetadas, quedando congelados los referidos porcentajes.

Artículo 11. *Horas extraordinarias y de exceso de cómputo*

Ambas representaciones, de mutuo acuerdo, pactan específicamente un valor de la hora extraordinaria y de la hora de exceso, que queda establecido para cada categoría y antigüedad en la empresa, en la tabla salarial anexo II al presente convenio.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo 34.1, párrafo 2.º, del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellas horas que sin llegar a superar la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada de acuerdo con el artículo 34.1, párrafo 2.º, del Estatuto de los Trabajadores, superen la jornada anual prevista en el presente convenio, serán consideradas horas de exceso de cómputo y tendrán el mismo tratamiento a efectos de compensación económica o con descanso que las horas extraordinarias establecidas en el primer párrafo de este artículo.

Se pacta expresamente que las horas extraordinarias o las horas de exceso que pudieran realizar las personas afectas a la plantilla de la empresa, podrán ser retribuidas en metálico o compensadas por descanso. Cuando opten por compensar las horas por descansos, se disfrutará una jornada de descanso por cada 6 horas extraordinarias o de exceso trabajadas en cómputo anual, unidas al descanso semanal. Esta compensación se dará, no más tarde del primer trimestre del año siguiente.

Los descansos originados por el cambio de horas extraordinarias no se perderán en ninguna circunstancia.

En caso de abono, las horas por diferencias de cómputo anual se pagarán en la nómina correspondiente al mes de febrero del año siguiente.

Para las horas extras y de exceso realizadas por cambios de turnos, prolongación de jornada y otros motivos imprevistos, se tendrá la opción de escoger entre que se computen a efectos de descanso o que se abonen al valor establecido para la hora extraordinaria y de exceso en la tabla salarial anexo II al convenio, siempre que lo soliciten por escrito en caso de descanso. En caso de abono, dichas horas se pagarán al mes siguiente de su realización.

Artículo 12. *Fiestas, domingos y sábados trabajados*

a) **FIESTAS.** Por necesidades del servicio público que se presta, la empresa, con motivo de una festividad, concederá al trabajador o trabajadora un día de descanso compensatorio de dicha

fiesta. Si le coincidiera con su jornada semanal de descanso, se acumulará a las vacaciones. Se hará un cuadro de festivos, indicando las fiestas que sean trabajadas, las que sean por compensación, así como las propias festivas.

Cuando la compensación de un festivo coincida con un periodo de vacaciones, baja por enfermedad o accidente de trabajo, dicho día no será absorbido por estas circunstancias y compensado posteriormente en el cuadrante del año siguiente.

En el caso de ausencia del trabajador o trabajadora en algunas de las fiestas oficiales, que en su cuadrante anual hubiese generado una compensación de festivo, la empresa recuperará dichos días dentro del año siguiente, haciéndolos coincidir con uno de los días señalados como compensación de festivo en el cuadrante de dicho año. Las jornadas generadas en esos días no serán computadas como trabajadas dentro del año. Esta recuperación no se perderá en ninguna circunstancia.

En aquellos días en los que el trabajador o la trabajadora tuviera señalado en su cuadrante de trabajo anual una jornada festiva con servicio y disfrutará una licencia de convenio, este día será considerado como efectivo de trabajo, a los efectos del día compensatorio que genera (CF).

En cualquiera de los casos, el trabajador o trabajadora que preste sus servicios en una jornada festiva de las 14 señaladas oficialmente percibirá la cantidad establecida en la tabla salarial anexo I.

b) **DOMINGOS TRABAJADOS.** El trabajador o trabajadora que preste sus servicios en un domingo, percibirá la cantidad establecida en la tabla salarial anexo I por cada domingo trabajado.

Tendrán la consideración de festivos a efectos de cobro los domingos coincidentes en las fechas 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, no abonándose el plus de domingo en estos casos.

c) **SÁBADOS TRABAJADOS.** A partir de 2025, el trabajador o trabajadora que preste sus servicios en un sábado, percibirá la cantidad establecida en la tabla salarial anexo I por cada sábado trabajado.

Tendrán la consideración de festivos a efectos de cobro los domingos coincidentes en las fechas 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, no abonándose el plus de domingo en estos casos.

Artículo 13. *Plus de turnos rotativos en taller*

Se establece un plus mensual por los importes establecidos en la tabla salarial anexo I al personal de oficialía y jefatura de equipo de talleres que trabaja en turnos rotativos de mañana, tarde y noche. El referido plus será percibido durante los doce meses del año, descontándose días de faltas proporcionalmente.

Artículo 14. *Quebranto de moneda. Premio de conservación de material. Compensación por trabajo a distancia-digitalización para administración*

a) **SUPLIDO QUEBRANTO DE MONEDA**

Se establece por el concepto de referencia, para el personal Agente Único, del Centro de Atención al Cliente y Controladores de la estación de autobuses, una asignación mensual por el importe establecido en la tabla salarial anexo I, que se percibirá proporcionalmente a las jornadas efectivas de trabajo.

La dirección de la empresa arbitrará, dentro de lo posible, las medidas necesarias para que durante la prestación del servicio el personal agente esté provisto de moneda fraccionaria.

b) **PREMIO DE CONSERVACIÓN DE MATERIAL**

Al personal de agentes únicos, conductores y conductoras y personal que labore en el coche taller, se les abonará en concepto de conservación de material a su cargo, un premio por el importe establecido en la tabla salarial anexo I.

Se perderá el cincuenta por ciento (50 %) de la expresada cantidad de gratificación al apreciarse, por la dirección de la empresa, mala conservación o mal trato del material utilizado, pudiendo perder el 100 % del premio durante el mes. En los casos de accidente no imputables al trabajador o a la trabajadora no se perderá cantidad alguna.

c) COMPENSACIÓN POR TRABAJO A DISTANCIA-DIGITALIZACIÓN PARA ADMINISTRACIÓN

A partir del año 2024, el personal del Departamento de Administración percibirá una compensación por el importe establecido en la tabla salarial anexo I.

Artículo 15. *Plus de asistencia*

Se establece un plus de asistencia al trabajo, para cada una de las categorías y conforme se cuantifican en la tabla anexo I, que será devengado por los trabajadores o trabajadoras en los casos de asistencia efectiva al trabajo, quedando excluido, por tanto, en cuanto a su percepción y devengo, los días de faltas al trabajo, los de ausencia por IT derivada de enfermedad común y accidente no laboral, suspensión de contrato, los descansos semanales y las fiestas descansadas. Se abonará este plus en los casos de disfrute de vacaciones anuales en base a 22 días, así como en IT por accidente de trabajo y enfermedad profesional, y durante los días de hospitalización en los casos de IT por enfermedad común y accidente no laboral, dentro del complemento de IT, conforme al artículo 73.

Artículo 16. *Pluses de turnos partidos*

PLUS DE TURNO PARTIDO

El personal que desarrolle su labor en turno partido, asignado por la empresa, percibirá la cantidad establecida en la tabla salarial anexo I por cada jornada partida efectiva que realice.

El personal asignado de forma permanente a jornada partida percibirá el importe de dicho plus durante el periodo de vacaciones a razón de 22 días anuales.

Artículo 17. *Plus de compensación*

Todo el personal percibirá un plus por el importe correspondiente al 10 % (diez por ciento) de la suma de todos los conceptos retributivos consignados en la nómina, salvo el caso de las gratificaciones extraordinarias de abril (primavera), julio (verano) y diciembre (invierno), en las que se aplicará el citado plus del 10 % únicamente sobre el salario base. Este plus de compensación no se aplicará al plus de productividad establecido en la disposición adicional sexta.

Artículo 18. *Suplido de ayuda a hijos e hijas con discapacidad*

En concepto de ayuda a los trabajadores o a las trabajadoras con hijos o hijas con discapacidad, la empresa abonará mensualmente la cantidad establecida en la tabla salarial anexo I por cada hijo o hija con discapacidad superior al 33 %, no abonándose esta ayuda si los hijos o hijas con discapacidad trabajan en la empresa.

La discapacidad se tendrá en cuenta a efectos de la ayuda económica, siempre que esté expresamente concedida y determinada por el organismo que tenga reconocida la competencia en la materia de la Administración Estatal o Autonómica y el hijo o hija con discapacidad esté a cargo del trabajador o de la trabajadora. Esta ayuda no podrá superar mensualmente la cantidad establecida en la tabla salarial anexo I, por hijo o hija con discapacidad a cargo, abonándose una sola vez al mes por cada hijo o hija que acredite la discapacidad antes indicada.

Artículo 19. *Plus de convenio-regulación*

Se establece un plus de convenio y regulación mensual cuyo importe quedará determinado para cada una de las categorías del presente convenio en la tabla salarial anexo III y que será devengada mensualmente por todos los trabajadores y trabajadoras.

Este plus tiene su origen en la integración de dos antiguos pluses, el de convenio y el de regulación, en un nuevo plus, el de convenio-regulación, que actúa como regulador de las diferencias originadas por los trasvases de los antiguos pluses de categoría profesional o agente único y actividad y dedicación, a salario base, de forma que el efecto del trasvase sobre la retribución mensual percibida para cada una de las categorías profesionales, tramos de antigüedad y año, no implicará, en ningún caso, incremento ni reducción alguna, actuando el nuevo concepto como regulador que garantiza que no se produzcan diferencias derivadas de la aplicación de dichos trasvases.

En consecuencia, el importe de este plus varía en función de cada categoría, tramo de antigüedad y año, pudiendo resultar su importe negativo, en los tramos de mayor antigüedad. En aquellos casos en los que el valor obtenido para el plus de convenio-regulación resulte negativo, se aplicará tal importe negativo restando en la nómina, con la garantía de que el efecto del trasvase no implicará incremento ni reducción sobre la retribución mensual.

Artículo 20. *Plus de maniobra*

Se establece un plus de maniobra, para el personal de oficialía y jefatura de equipo de talleres, que voluntariamente lo solicite, y realice tareas de movimiento de autobuses relacionados con tareas mecánicas, por el importe establecido en la tabla salarial anexo I, por cada día de trabajo efectivo en el que pueda realizar esta tarea.

Artículo 21. *Plus de relevo*

Teniendo en cuenta las características del servicio público que presta la empresa y las necesidades operativas, se abonará un plus de relevo para el personal de Agentes Únicos que inicie y finalice su jornada diaria en lugares distintos, entendiéndose como puntos de relevo a estos efectos, los ya existentes, es decir:

- Santa Cristina-cocheras San Rafael-Los Prados.
- Avenida Europa-San Andrés, Juan XXIII-La Unión, Dos Hermanas, avenida La Paloma, Alaska-Barriada Girón.
- Avenida Andalucía-Alameda-Plaza Marina-Calle Córdoba-Atarazanas-Muelle Heredia.
- Paseo del Parque-Torrijos-Farola.

Este plus se abonará por cada día de trabajo efectivo en que se dé esta circunstancia, siendo su importe el establecido en la tabla salarial anexo I para cada anualidad.

Para facilitar la realización de relevos y otras necesidades organizativas, la empresa dispone de un servicio especial de coche de personal, cuyos horarios se fijan en la comisión de planificación y operaciones.

Artículo 22. *Plus de nocturnidad*

El personal que trabaje entre las 22:00 horas y las 6:00 de la mañana, sea cual fuere su categoría, tendrá un plus del treinta por ciento (30 %) de su salario base más antigüedad, en concepto de nocturnidad sobre el número de horas efectivas trabajadas dentro del indicado periodo.

El personal agente único que efectúe turnos cuya terminación de jornada ordinaria sea más tarde de las 2:00 horas, recibirá la cantidad adicional de 5 euros cada jornada efectiva en la que la realice.

El personal contratado específicamente para trabajar en el repostado-recarga (por su propia naturaleza nocturna), total o parcialmente entre las 22:00 horas y las 6:00 horas de la mañana, no tendrá derecho al percibo del plus de nocturnidad ni la cantidad adicional.

El personal asignado de forma permanente a jornada nocturna por adscripción voluntaria percibirá el importe de dicho plus durante el periodo de vacaciones a razón de 22 días anuales.

Artículo 23. *Trabajo en días 24 y 31 de diciembre*

Los trabajadores y trabajadoras que tengan fijado su inicio de jornada entre las 0:00 horas del día 24 de diciembre y las 0:00 horas del día 25 de diciembre y trabajen dicha jornada, así como quienes tengan fijado su inicio de jornada entre las 0:00 horas del día 31 de diciembre y las 0:00 horas del día 1 de enero y trabajen dicha jornada, percibirán una gratificación por el importe establecido en la tabla salarial anexo I, por cada uno de los días citados que trabajen.

En los casos de servicios nocturnos realizados en las jornadas de los indicados días 24 o 31 de diciembre el importe de dicha gratificación será por el importe establecido en la tabla salarial anexo I, por cada una de esas jornadas efectivamente trabajadas en esos servicios.

Artículo 24. *Plus de disposición*

El trabajador o la trabajadora que realice del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año un total de, al menos, 1.271 horas efectivas de trabajo devengará una paga anual, por el importe establecido en la tabla salarial anexo I, pagadera el día 25 de enero del año siguiente o, en su lugar, podrá optar por disfrutar entre uno y 6 días de disposición.

El personal que realice menos de 1.271 horas efectivas de trabajo, percibirá la indicada cuantía proporcionalmente a las horas efectivamente realizadas.

El trabajador o trabajadora que opte por disfrutar días de disposición, deberá solicitarlo antes del día 31 de diciembre de cada año, aplicándose el mismo procedimiento que para el disfrute de asuntos propios, a través de la App Emplea2. Los días no disfrutados no se perderán, siendo compensados económicamente en el año siguiente.

CONDICIONES SOCIALES

TÍTULO I

Organización y prestación del trabajo

Artículo 25. *Organización del trabajo*

La organización del trabajo es competencia exclusiva de la Dirección-Gerencia de la empresa, siempre dentro de las normas legales de aplicación, oyendo, cuando sea preceptivo, al comité de empresa y a las secciones sindicales, siendo el objetivo de la empresa ofrecer un servicio de la máxima calidad, adaptado a las necesidades de los clientes.

No podrá adoptarse ningún sistema de organización del trabajo que perjudique la formación profesional, técnica y humana del trabajador o de la trabajadora y, por el contrario, habrá de cuidar el perfeccionamiento de esta.

Artículo 26

Todo el personal se compromete a poner el mayor celo en su cometido, a fin de obtener el máximo rendimiento y calidad en la prestación de un servicio público de vital importancia para la ciudad.

Artículo 27. *Operaciones*

El personal de Agentes Únicos acepta los objetivos a conseguir por el servicio y desarrollar en las diferentes líneas de este unos tiempos y velocidades comerciales que aumenten la velocidad media, siempre respetando las normas vigentes de circulación y seguridad vial, todo ello a los efectos de conseguir el máximo de satisfacción de clientes, finalidad que ha de presidir la prestación del mismo, objeto de la actividad propia de esta empresa.

Se continuarán realizando mediciones en las que los tiempos se ajustarán, entre otros, a la estadística de tiempos por tramos horarios recogidos en el SAE; a la estadística de tiempos por tramos zonales de la ciudad dada por el excelentísimo Ayuntamiento para aquellas líneas que, por sus características, así lo aconsejen; y a la estadística de tiempos que por similitud de los actuales tengan el resto de las líneas de la empresa. Los tiempos serán medidos, como se dice, periódicamente por la empresa al objeto de mantener las velocidades comerciales idóneas en cada momento. Igualmente, el personal de agentes únicos, prestará su máxima colaboración para conseguir un aumento de la velocidad comercial media adecuada a las necesidades del servicio y de la ciudad. Todo el personal de operaciones rotará a lo largo del año de forma cíclica, procurando que los cambios de servicio en las líneas sean los mínimos indispensables.

Artículo 28. *Talleres*

Se establecerán unas tablas de rendimiento teniendo como referencia los tiempos medios empleados en los talleres de la empresa, para el desarrollo de las diferentes labores de reparación de vehículos, siendo oído el comité de empresa.

TÍTULO II

Del personal

CAPÍTULO I

CLASIFICACIÓN SEGÚN GRUPOS PROFESIONALES Y FUNCIONES

Artículo 29

Todo el personal al que afecta el presente convenio quedará clasificado, atendida la función que desempeñe, en los siguientes grupos profesionales y funciones:

GRUPO PRIMERO*PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO*

1. DIRECCIÓN-GERENCIA

Su contratación y desarrollo de funciones quedan recogidos en los estatutos de la empresa.

2. SUBDIRECCIÓN

Su contratación y desarrollo de funciones es facultad de la Dirección-Gerencia de la empresa.

3. JEFATURA DE SERVICIO

Su contratación y desarrollo de funciones es facultad de la Dirección-Gerencia de la empresa.

4. INGENIEROS/AS

Constituirán sus funciones el cumplimiento de las que se les encomienden, específicas de su titulación, debido a la cual se les contrata, teniendo mando directo sobre el personal que se le asigne, quedando establecida su dependencia en el organigrama de la empresa.

5. LICENCIADOS/AS

Constituirán sus funciones el cumplimiento de las que se les encomienden, específicas de su titulación, debido a la cual se les contrata.

6. TÉCNICOS/AS TITULADOS/AS DE GRADO

Constituirán sus funciones el cumplimiento de las que se les encomienden, específicas de su titulación, debido a la cual se les contrata.

7. INGENIEROS/AS TÉCNICOS/AS DE TRÁFICO

Constituirán sus funciones el cumplimiento de las que se les encomienden, específicas de su titulación, debido a la cual se les contrata, y tendrán mando directo sobre todo el personal del grupo IV, que estará a su cargo, quedando establecida su dependencia en el organigrama de la empresa y las funciones a desarrollar serán las que determine la dirección de la empresa orientadas a velar por el cumplimiento del buen desarrollo del servicio y del personal del grupo IV.

8. TÉCNICOS/AS TITULADO/AS DE GRADO MEDIO

Quienes sean contratados para el desempeño de las funciones específicas de su titulación de grado medio, para lo que deberán estar en posesión del título oficial del mismo.

9. TÉCNICO/A EN INFORMÁTICA

Técnico/a titulado que tiene bajo su responsabilidad el mantenimiento, supervisión, reparación, creación de scripts, automatización de tareas sobre los servidores y sus sistemas operativos y aplicaciones. Igualmente, deberá concebir y elaborar paquetes de software, programas y aplicaciones, así como mantener y modificar los programas existentes o de nueva creación, utilizando uno o varios entornos con sus lenguajes de programación, debiendo adaptarse a las nuevas tecnologías de desarrollo.

GRUPO SEGUNDO*PERSONAL ADMINISTRATIVO GENERAL***JEFATURA DE SECCIÓN**

Es quien bajo la dependencia de la Dirección o de una Jefatura de Servicio, y al frente de un grupo de empleados o empleadas, dirige la labor de su sección, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución del mismo. Tendrá conocimiento de informática a nivel avanzado.

OFICIALÍA DE 1.º DE ADMINISTRACIÓN

Funciones: Serán las propias para su categoría, de todos los trabajos de oficina establecidos en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

ADG084_3, ADG157_3, ADG310_3, ADG082_3.

OFICIALÍA DE 2.º DE ADMINISTRACIÓN

Funciones: Serán las propias para su categoría, de todos los trabajos de oficina establecidos en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales ADG307_2, ADG308_2.

AUXILIAR DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y GENERALES

Funciones: Serán las propias para su categoría, de todos los trabajos de oficina y auxiliares generales, establecidos en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. ADG305_1, ADG306_1, COM412_1.

GRUPO TERCERO*PERSONAL DE OBRA Y PLANIFICACIÓN***TÉCNICO/A EN OBRA Y PLANIFICACIÓN**

Es quien realiza tareas que consisten en la ejecución de operaciones en toda la red, incluidas las que conlleven coordinación interna y externa, con alto grado de iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, con supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores/as.

GRUPO CUARTO*PERSONAL DE OPERACIONES***JEFATURA DE TRÁFICO**

Es quien, a las órdenes directas de la dirección de Operaciones, Ingenieros/as e Ingenieros/as Técnicos/as de Tráfico, ordena y vigila la prestación de los servicios de circulación, distribuyendo el personal y el material que se le asigne y las entradas y salidas de este en ruta, así como cuantas funciones se relacionan con las expuestas, encaminadas al cumplimiento de los objetivos de puntualidad y frecuencia.

Igualmente tendrán como misión la función operativa en el SAE, consistente en ordenar, regular y vigilar la prestación de los servicios de inspección, de circulación y distribución del personal y material de las líneas, incluyéndose en dichas funciones las alteraciones que deba llevar a cabo para el mejor funcionamiento del servicio, como son cambios de unidades, personal u otros de índole similar que afecten al servicio. Estas funciones podrá realizarlas en línea o a través de los mecanismos informáticos existentes en el centro del SAE (monitor, teclado, mensáfono, etc.). Tendrán la obligación de hacer que se cumpla lo estipulado en la Ordenanza para la prestación del servicio público de transporte urbano colectivo de viajeros, aprobado por el excelentísimo Ayuntamiento y normas adicionales que se emitan.

PERSONAL DE INSPECCIÓN

Quienes bajo las órdenes directas de los/as ingenieros/as, ingenieros/as técnicos/as de tráfico y jefatura de tráfico velan por el cumplimiento de las normas emanadas de estos/as o de la dirección de operaciones, teniendo mando directo sobre el personal de agentes únicos, correspondiéndoles, a su vez, realizar personalmente todas aquellas funciones que se les encomienden en relación con su categoría y, concretamente:

a) Tendrán como misión la inspección de títulos de transporte en líneas, además de verificar y comprobar en las líneas y servicios que se les asignen, el exacto cumplimiento de las funciones atribuidas al personal de agentes únicos, dando cuenta a su mando inmediato, en línea o en SAE, de cuantas incidencias observen, encargándose de mantener la disciplina del personal de agentes únicos, dando cumplimiento de cuánto les afecte en el buen funcionamiento del servicio, teniendo la obligación de hacer que se cumpla lo estipulado en la ordenanza para la prestación del servicio público de transporte urbano colectivo de viajeros, aprobado por el excelentísimo Ayuntamiento y normas adicionales que se emitan. Realizarán las funciones que, dentro de su categoría, les encomienden los mandos, bien en línea o en SAE, para el mejor funcionamiento del servicio. En caso de alteración de tráfico, accidente o alteración de intervalo de frecuencia, deberán comunicarlo inmediatamente a los mandos, y solo en el caso de que no pudieran contactar con los/as mismos/as, tomarán las medidas de urgencia que estimen oportunas.

Asimismo, tienen como misión realizar las siguientes funciones en las casetas de control instaladas por la empresa o adicionales que se instalen y en la toma del servicio en cochera:

- Recibir de los mandos, la organización de los servicios nombrados por la dirección de operaciones.
- Comunicar a los mandos, bien en línea o bien en SAE, cualquier incidencia que se produzca en relación con el servicio o personal de agentes únicos.
- Atender al público en reclamaciones, preguntas o asuntos relacionados con la empresa.
- Cumplir con las órdenes emanadas de los mandos, en línea o en SAE, derivadas del servicio, o con las órdenes emanadas de la dirección de operaciones.

Vigilarán la prestación de los servicios en las casetas de control instaladas por la empresa o adicionales que se instalen, así como en la toma de servicios en cochera, y ordenarán al personal a su cargo cuantas funciones se requieran en orden al buen funcionamiento del servicio.

b) Igualmente, tendrán como misión la ayuda al personal de agentes únicos consistente en realizar personalmente la ayuda al mismo en ruta cuando tenga averías o problemas similares, y/o ayuda al coche taller, con la conducción del vehículo correspondiente a cocheras o al lugar que fuese necesario; la ayuda al personal de agentes únicos cuando este tenga problemas con sus recaudaciones o con las liquidaciones. Igualmente colaborarán en la entrega de dinero del personal de agentes únicos en las máquinas de recaudación de la empresa, atendiendo a cuantos problemas pudieran surgir por atascos o similares, así como harán acto de presencia y colaborarán durante la retirada de dinero de dichas máquinas por el personal de seguridad correspondiente.

AGENTE ÚNICO

Es el personal que habilitado al efecto, conduce el vehículo que se le asigne, en las debidas condiciones de seguridad y garantía, siendo responsable del mismo durante el servicio. Deberá cubrir los recorridos en los tiempos que marquen las hojas de tiempo o se le marquen a través del SAE (Sistema de Ayuda a la Explotación) o cualquier medio tecnológico que implante la empresa, siempre respetando las normas vigentes de circulación y seguridad vial en vigor y observará con los clientes la máxima atención. Tendrá además a su cargo la cobranza de billetes, revisión de estos y validación y cancelación de títulos de transporte, así como su vigilancia, exigiendo la identificación con la muestra de los correspondientes títulos de transporte subvencionados y pases gratuitos que la empresa conceda en cada momento. Deberá formular cuantos partes, hojas de incidencias, etcétera, le sea encomendado por la dirección, así como conocer y operar con los medios tecnológicos que posee el vehículo o los que se adicionen para la mejora de la conducción y del servicio.

AGENTE ÚNICO EN FORMACIÓN

Esta categoría está integrada por el personal Agente Único de nuevo ingreso, durante el periodo de formación previo a su incorporación a los servicios del departamento de operaciones y de peonaje de repostado-recarga. Durante este periodo, únicamente realizará tareas formativas tanto teóricas como prácticas, incluidas las de conducción de autobuses, para lograr un adecuado

conocimiento de la flota de vehículos de la empresa, de las diferentes líneas que componen la oferta de servicios, protocolos y procedimientos internos, herramientas y dispositivos, así como las instalaciones de repostado-recarga. Durante este periodo no podrá realizar tareas prácticas en los autobuses sin estar acompañado por otro trabajador de la empresa que asumirá la responsabilidad de la recaudación. Se establecerá un plan de formación específico a estos efectos, en cuya elaboración participará la comisión de formación. Durante este periodo, percibirá únicamente la retribución establecida para esta categoría profesional en la tabla salarial anexo I, quedando fijada en el salario base como único concepto, en el que se incluyen las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, dada la especial prestación de trabajo que se realiza durante el periodo de formación. El tiempo de permanencia en esta categoría de Agente Único en formación, no podrá superar un mes.

Todo el personal de Jefatura de Tráfico, Inspección y agentes únicos estará obligado a cumplir lo estipulado en la ordenanza para la prestación del servicio público de transporte urbano colectivo de viajeros que tenga aprobado el excelentísimo Ayuntamiento y normas adicionales que se emitan.

CONTROLADOR O CONTROLADORA DEL CENTRO DE CONTROL DE AUTOBUSES Y ATENCIÓN AL CLIENTE

Trabajador o trabajadora a las órdenes de la Dirección de la estación. Realizará sus funciones tanto en el Centro de Control como en el de Información y Atención al Cliente. En el Centro de Control controlará las entradas y salidas de autobuses, así como su estacionamiento, tanto de servicios regulares como discrecionales y efectuará las modificaciones necesarias en los servicios previstos para el correcto funcionamiento. Efectuará los cobros de aquellos servicios no concertados, realizará y controlará cuantas misiones se les encarguen por los mandos en el Centro de Control. En el Centro de Información y Atención al Cliente, atenderá las llamadas del exterior facilitándoles información general, horarios, rutas de los distintos servicios. Establecerá comunicaciones internas-externas y viceversa. Atenderá igualmente al cliente de mostrador. Actualizará de forma inmediata cualquier información que se haya modificado para una correcta información al cliente. La asignación, rotación y distribución del personal del Centro de Control y de Atención al Cliente corresponderá a la Dirección de la Estación de Autobuses.

Para esta categoría serán necesarios conocimientos de informática a nivel operacional y, en su caso, conocimientos de los idiomas inglés y francés.

GRUPO QUINTO

PERSONAL DE TALLERES

MAESTRÍA DE TALLER

Quien, con conocimientos extensos de todos y cada uno de los oficios que intervienen en los trabajos a realizar en el taller, y con dotes de mando y organización, interpreta y transmite las órdenes recibidas de las jefaturas superiores vigilando su cumplimiento, la perfecta ejecución de todos y cada uno de los trabajos, el rendimiento de los trabajadores y de las trabajadoras y disciplina del personal a sus órdenes.

JEFATURA DE EQUIPO

Quien, a las órdenes directas de la Maestría de Taller, y con conocimientos para realizar a la perfección las faenas más precisas y delicadas de su especialidad, dirige y supervisa un determinado grupo de trabajadores y de trabajadoras que, salvo caso especial, no deberá exceder de diez, compatibilizando estas funciones con su trabajo personal en aquellas operaciones que así lo requieran, vigilando su cumplimiento, la perfecta ejecución de todos y cada uno de los trabajos, el rendimiento de los trabajadores y de las trabajadoras y disciplina del personal a sus órdenes.

CAPATAZ

Quien, con dotes de mando y organización, está al mando de un grupo de peones u oficiales, estos últimos en horarios en los que no exista presencia de otros mandos intermedios de

taller, encargándose de organizar y supervisar la perfección de su trabajo, su rendimiento y disciplina, interpretando y desarrollando las órdenes recibidas de los mandos. Organizan y supervisan el repostado o la recarga de los vehículos y son responsables de la formación técnica del personal de peonaje, con óptimos conocimientos de la profesión. Realizan la supervisión de la limpieza y reposición de aceites, refrigerantes, baterías, y coordinan la sustitución de agentes únicos, durante horario nocturno en caso de necesidad.

COCHE TALLER

Quienes, con conocimientos de oficialía de mecánica, conocimientos elementales de electricidad del automóvil y soldadura, a la vez que estando habilitados para conducir autobuses, reparan estos en el lugar de la avería, remolcan o conducen los mismos hasta el lugar que se les encomiende, dando los partes de trabajo de las averías o servicios realizados. Colaborarán en casos de necesidad o urgencia en la colocación de paradas, pegatinas y avisos al usuario.

OFICIALÍA DE 1.^a DE OFICIO

Quienes, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle, realizan trabajos que requieran esmero, no solo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material:

- Electromecánico/a.
Funciones. Serán las propias para su categoría, establecidas en el catálogo nacional de cualificaciones profesionales: TMV047_2, TMV048_2, TMV197_2.
- Mecánico/a.
Funciones. Serán las propias para su categoría, establecidas en el catálogo nacional de cualificaciones profesionales: TMV047_2, TMV048_2.
- Electrónico/a.
Funciones. Serán las propias para su categoría, establecidas en el catálogo nacional de cualificaciones profesionales: ELE255_1, ELE256_1, ELE481_1, ELE042_2, ELE043_2, ELE188_2, ELE189_2, ELE257_2, ELE379_2, ELE599_2, ELE738_2.
- Electricista.
Funciones: Serán las propias para su categoría, establecidas en el catálogo nacional de cualificaciones profesionales: TMV197_2.
- Chapista.
Funciones: Serán las propias para su categoría, establecidas en el catálogo nacional de cualificaciones profesionales: TMV045_2, TMV046_2.
- Pintor/a.
Funciones: Serán las propias para su categoría, establecidas en el catálogo nacional de cualificaciones profesionales: TMV044_2, TMV196_2.

OFICIALÍA DE 2.^a DE OFICIO

Integran esta categoría quienes sin llegar a la especialización exigida para los trabajos más perfectos ejecutan los correspondientes a determinados oficios con la suficiente corrección y eficacia:

- Electromecánico/a (para nuevas incorporaciones a partir de la firma del presente convenio).
Funciones. Serán las propias para su categoría, establecidas en el catálogo nacional de cualificaciones profesionales: TMV047_2, TMV048_2, TMV197_2.
- Mecánico/a.
Funciones: Serán las propias para su categoría, establecidas en el catálogo nacional de cualificaciones profesionales TMV047_2, TMV048_2.
- Electrónico/a.
Funciones. Serán las propias para su categoría, establecidas en el catálogo nacional de cualificaciones profesionales: ELE255_1, ELE256_1, ELE481_1, ELE042_2, ELE043_2, ELE188_2, ELE189_2, ELE257_2, ELE379_2, ELE599_2, ELE738_2.

- Electricista.
Funciones: Serán las propias para su categoría, establecidas en el catálogo nacional de cualificaciones profesionales: TMV197_2.
- Chapista.
Funciones: Serán las propias para su categoría, establecidas en el catálogo nacional de cualificaciones profesionales: TMV045_2, TMV046_2.
- Pintor/a.
Funciones: Serán las propias para su categoría, establecidas en el catálogo nacional de cualificaciones profesionales: TMV044_2, TMV196_2.

OFICIALÍA DE MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES

OFICIALÍA DE 1.^a DE MANTENIMIENTO

Además de las funciones comunes para la categoría que se establecen para la Oficialía de 2.^a de Mantenimiento, realizarán funciones de conducción de vehículos, así como salidas fuera de las instalaciones de la empresa en caso de ser necesario para realizar compras o recoger material o pedidos y realizarán la gestión de documentación relacionada con las instalaciones.

OFICIALÍA DE 2.^a DE MANTENIMIENTO

Será la persona encargada del mantenimiento de las instalaciones de la empresa, conservando las instalaciones comunes y realizará reparaciones generales, tanto eléctricas, hidráulicas, de fontanería y pequeñas reparaciones de albañilería, como mecánicas, de todos los conjuntos sean del tipo que fuere, con la utilización de útiles y herramientas que fueran necesarios, para lo cual interpretará los planos o croquis de sus elementos.

Tendrá los conocimientos necesarios para la utilización de la soldadura eléctrica, autógena, o de otro tipo. Tendrá, asimismo, conocimientos generales sobre carpintería, tanto metálica como en madera, acristalamiento, etc. Podrán ejercer esta categoría los trabajadores y trabajadoras con oficialía de primera y segunda de oficio de la empresa, así como conservar el orden y la limpieza.

ALMACÉN

OFICIALÍA DE 1.^a DE ALMACÉN

Además de las funciones comunes para la categoría que se establecen para la Oficialía de 2.^a de Almacén, realizarán funciones de conducción de vehículos, así como salidas fuera de las instalaciones de la empresa en caso de ser necesario para realizar compras o recoger material o pedidos, conservando el orden y la limpieza.

OFICIALÍA DE 2.^a DE ALMACÉN

Sus competencias específicas son el conjunto de conocimientos teóricos y prácticos, así como las habilidades y destrezas relacionadas directamente con la ocupación:

Supervisar y controlar las entradas y salidas de almacén. Conocer y aplicar la metodología adecuada para efectuar el control de las entradas de materiales o productos de los proveedores, las salidas de almacén a las distintas áreas de la empresa y las salidas de mercancías o productos terminados a los proveedores o clientes. Realizar un inventario de existencias. Conocer y aplicar la metodología adecuada para la elaboración y actualización periódica del inventario de materiales, materias primas, mercancías y productos terminados existentes en el almacén. Ejecutar tareas de almacenamiento. Conocer y aplicar las técnicas de almacenaje que permitan alcanzar un rendimiento óptimo del almacén de mercancías y productos terminados. Manejar la maquinaria específica de almacén. Conocer y aplicar la metodología adecuada para el manejo de carretillas, transpaletas, básculas, etc., de manera que se puedan efectuar las tareas de almacenamiento en las condiciones óptimas de seguridad. Gestionar el mantenimiento del contenido del almacén. Conocer y aplicar las técnicas específicas para llevar a cabo la supervisión y control del mantenimiento del contenido del almacén, tanto a nivel del material en stock, como de la correcta identificación del material, incluido el de combustible y los lubricantes. Efectuar pedidos. Conocer y aplicar la metodología establecida para resolver, en función del conocimiento de las existencias de la

empresa, cualquier pedido por parte de los clientes relativo a los productos que se comercializan en la empresa. Gestionar el suministro de combustible y consumibles de la flota (aceites, refrigerantes, etc.) y clientes. Conservando el orden y limpieza.

PEONAJE ESPECIALIZADO

Funciones: Serán las propias para su categoría, establecidas en el catálogo nacional de cualificaciones profesionales: TMV194_1, TMV195_1.

CONDUCTOR/A

El trabajador o la trabajadora que, con el permiso de conducir en vigor, de la clase D y CAP, realiza las operaciones de aprovisionamiento, recarga, maniobra, remolque de vehículos averiados y ayuda en las labores del personal de mecánica. Estará a las órdenes directas de los mandos del grupo V. Tendrá, además, la función de conducción de cualquier tipo de vehículo de la empresa para desarrollar la labor que se le encomiende, en aras del mejor funcionamiento del servicio.

LIMPIADOR/A

Se incluye en esta categoría el personal que tiene por misión la limpieza de las distintas dependencias de la empresa.

La sección de repostado/recarga-lavado y control de niveles estará compuesta por las siguientes categorías y funciones de estas.

PEONAJE ESPECIALIZADO DE REPOSTADO Y RECARGA

Quienes tienen como misión el repostaje, recarga, lavado, barrido y estacionamiento de los vehículos de la empresa, así como la revisión de los niveles de la flota móvil, de las instalaciones y locales, incluidos los desplazamientos entre ambas cocheras y las que de igual índole se le asignasen. Deberán estar en posesión del permiso de conducir clase D y CAP. Excepcionalmente, realizarán la sustitución de agentes únicos en horario nocturno, en caso de necesidad.

CAPÍTULO III

PLANTILLA Y ESCALAFONES

Artículo 30

La empresa tendrá la plantilla que en cada momento fije la Dirección-Gerencia de esta. Cualquier modificación que se proyecte sobre dicha plantilla deberá ser puesta por la empresa en conocimiento del comité de empresa y secciones sindicales.

Artículo 31

Por circunstancias especiales, la empresa puede contratar para la realización de determinados trabajos, personal de carácter temporal e interino.

La dirección de la empresa podrá acordar transformaciones de contratos temporales e interinos a indefinidos durante la vigencia del convenio.

Artículo 32

La plantilla ideal se ajustará a las necesidades de la empresa para el cumplimiento de la oferta de transporte.

Artículo 33

Con sujeción a la plantilla existente se confeccionará anualmente el escalafón.

Estos escalafones se confeccionarán por grupos y categorías, y dentro de cada categoría por la antigüedad en ella.

En el escalafón se expresarán los siguientes datos: Nombre y apellidos, edad, categoría y años de servicio.

Con separación del escalafón general del personal fijo se relacionará el personal temporal e interino.

Periódicamente, la Dirección de la Empresa dará cuenta al comité de empresa y delegados/as sindicales, de las alteraciones que haya experimentado el escalafón.

Con independencia de cuanto antecede, el escalafón estará permanentemente a disposición de los interesados e interesadas o sus representantes legales, en el Departamento de Recursos Humanos.

INGRESOS Y ASCENSOS

Artículo 34

Los ingresos y ascensos del personal se realizarán respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad, regulándose de la siguiente forma:

a) GRUPO I

El personal de este grupo es de libre designación de la Dirección-Gerencia y está regulada su contratación en los estatutos de la empresa.

b) GRUPO II

Las plazas de Jefatura de Sección se cubrirán, previa prueba de aptitud, habiendo de seleccionarse de entre el personal de la categoría inmediata inferior que lleve al menos tres años de servicio en esta y si no se cubrieran, mediante proceso de selección externo. Las plazas de Oficialía de Primera y de Segunda de Administración se cubrirán por el personal de la categoría inmediata inferior mediante ascenso que se efectuará previa prueba de aptitud, debiendo llevar dicho personal de la categoría inferior, al menos, un año en aquella y si no se cubriera, mediante proceso de selección externo.

Las plazas de auxiliares serán cubiertas mediante proceso de selección entre empleados de la empresa que lleven en la misma un mínimo de un año, y las que no se cubran, entre el resto del personal y personal ajeno a la empresa, salvo que resulte necesario acudir a una selección externa para cumplimiento de las obligaciones en materia de cobertura de tasa de personal con discapacidades.

c) GRUPO III

Las plazas de Personal de Planificación y Obra se cubrirán mediante prueba de aptitud, entre el personal de la empresa que lleve al menos un año en la misma y si no se cubrieran, mediante proceso de selección externo.

d) GRUPO IV

Las plazas de Jefatura de Tráfico se cubrirán previa prueba de aptitud, por selección entre el personal con las competencias profesionales para la categoría a la que opta o entre el personal de la categoría inmediata inferior que lleve al menos cinco años de servicio en ella.

Las plazas de Inspección, se cubrirán previa prueba de aptitud, por selección entre el personal de agentes únicos que lleve al menos tres años de servicio en ella.

Las plazas de personal agente único se proveerán mediante proceso de selección externo. Se dará preferencia al personal de la empresa.

e) GRUPO V

Las plazas de Maestría de Taller, Jefatura de Equipo y Capataz, serán cubiertas previa prueba de aptitud, por selección entre el personal con las competencias profesionales para la categoría a la que opta o entre el personal de la categoría inmediata inferior que lleve, al menos, cinco años de servicio en ella, mediante proceso de selección específico.

El ascenso en cada una de las especialidades de talleres se efectuará previa prueba de aptitud, por selección entre el personal con las competencias profesionales para la categoría a la que opta o entre las personas de las categorías inmediatamente inferiores que lleven, al menos, un año en ella y, si no se cubriera, igualmente, podrá accederse a estas categorías mediante proceso de selección externo.

Artículo 35

Las plazas desiertas se convocarán primero entre todo el personal de la empresa y, caso de no cubrirse, proceso de selección externo. Cuando se diese este caso en la categoría de Maestría de Taller, se exigirá la titulación de Maestría Industrial, FP II, ciclos formativos de grado superior, en la especialidad del automóvil o competencias profesionales para la categoría a la que opta.

Artículo 36

Todas las pruebas de aptitud se celebrarán mediante ejercicio que libre y previamente determinará el tribunal de examen, que habrá de constituirse en la forma siguiente:

Gerencia o persona en quien delegue, como presidente/a y hasta cuatro vocalías, designadas por Gerencia, una de las cuales asumirá la secretaria.

En todos los procesos de selección y promoción, tendrán participación tantos miembros del comité de empresa como número de candidaturas sindicales estén representadas en dicho órgano, que asistirán a las pruebas y podrán emitir informe al tribunal de examen. Estos, por motivos justificados, podrán delegar su voto y asistencia en otro representante del comité o delegado LOLS.

No podrán formar parte del tribunal de examen ni asistir a los exámenes de la convocatoria quienes guarden relación familiar con algún/a aspirante que se presente a la misma, así como quienes guarden relación con los/as aspirantes referente a que hayan dado clases de preparación para la convocatoria.

Las fechas de terminación de los exámenes no podrán superar los 365 días.

Artículo 37

La candidatura considerada “apta” por el tribunal, se someterá a un periodo de prueba en su nueva categoría profesional de seis meses para el personal del grupo I y categoría primera del grupo II; tres meses las restantes categorías, excepto para el personal “no cualificado”, que será, como máximo, de 15 días laborables.

Durante este periodo percibirá la retribución de la categoría que desarrolle. Una vez finalizado el mismo y si este, a criterio de la dirección, fuera satisfactorio, adquirirá definitivamente la categoría a la que haya promocionado.

En todo caso será preceptivo para el ingreso en la empresa el reconocimiento médico favorable.

Las convocatorias de exámenes se realizarán con al menos un mes de antelación a la fecha de su celebración.

Dadas las específicas características de las profesiones a desarrollar, la empresa, en todo proceso de ingreso de personal, reservará un porcentaje para trabajadores/as con discapacidad, quienes deberán superar las pruebas de ingreso y pruebas médicas establecidas al efecto.

Durante la vigencia del convenio se podrán crear bolsas de trabajo temporal, cuyas condiciones de ingreso, contratación, bases y demás requisitos los determinará, en cada caso concreto, el tribunal de examen constituido al efecto.

RETRIBUCIONES

Artículo 38

El pago de las retribuciones se efectuará por mensualidades vencidas; se realizará por ingreso en cuenta bancaria, no excediendo este pago del día 5 de cada mes. Los recibos de salarios estarán a disposición de los trabajadores y trabajadoras el día anterior al cobro, como máximo antes de las diez horas, la aplicación interna, en formato digital.

Artículo 39

Se establece mensualmente la concesión de un anticipo, sobre el salario, de 500 euros (supeditado a que este importe esté devengado por el trabajador o trabajadora) el día 15 de cada mes, de manera que, todo el personal que lo solicite perciba con carácter uniforme tal anticipo.

La fecha de pago de este anticipo, por coincidir en jornada festiva, sábado o con otros pagos, podrá variarse, pero nunca eliminarse.

Artículo 40. *Anticipos a largo plazo*

Podrán solicitarse por el personal, con una cuantía máxima de hasta 1.800 euros y serán resueltos dentro de los 15 días siguientes a la fecha de solicitud en sentido afirmativo o negativo, comunicándose al comité la decisión adoptada.

Quien lo solicite, deberá justificar que se encuentra en alguna necesidad apremiante e inaplazable, debido a causa ajena a su voluntad. Se estudiará su concesión por la dirección de la empresa previo informe del comité de empresa.

El descuento de las cantidades concedidas se efectuará hasta en 12 mensualidades, a contar desde la fecha de su cobro. En caso de haberse dispuesto de un anticipo a largo plazo, solo se podrá solicitar otro si han pasado más de dos años desde que se terminó de amortizar el anterior.

JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Jornadas y descansos

Artículo 41

Todo el personal de la Empresa Malagueña de Transportes, SAM, durante la vigencia del presente convenio colectivo, realizará una jornada en cómputo anual de 1.694 horas, con una jornada media diaria de 7 horas y 30 minutos.

Como consecuencia de este cómputo, a los efectos de ausencias por faltas justificadas al trabajo, enfermedad, accidente, licencias, DA, etc., se aplicará la jornada media diaria de 7 horas y 30 minutos, no generando ni exceso ni defecto de cómputo por este motivo.

GRUPO I. La jornada de trabajo será discrecional dentro de los límites señalados en las disposiciones vigentes en cada momento, y vendrá regida por sus respectivos contratos de trabajo.

GRUPO II. La jornada diaria de los trabajadores y trabajadoras de este grupo, será de 7:30 horas a 15:00 horas consecutivas, de lunes a viernes, con un descanso de 20 minutos que tendrá la consideración de jornada efectiva de trabajo, que le será abonado, si por motivos imprevistos del servicio no pudiese disfrutarlos.

Para los días laborables especiales de Semana Santa, Feria, 24 y 31 de diciembre, la jornada finalizará a las 13:00, recuperándose la diferencia de horas respecto a la jornada habitual a lo largo del año.

La comisión de conciliación de la vida laboral y familiar podrá acordar medidas de flexibilidad horaria de entrada y salida aplicables al personal de este grupo, siempre que las circunstancias organizativas lo permitan.

Igualmente, las condiciones en las que se pueda realizar trabajo a distancia en este grupo, serán consideradas en la comisión creada para tal fin.

Jornada del Centro de Atención al Cliente: Los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en el centro de Atención al Cliente (CAC) realizarán su jornada diaria, en turno partido de mañana y tarde, de lunes a viernes, realizándose jornada de mañana en los meses de julio y agosto. Si durante la vigencia del presente convenio se modificara el horario de atención al cliente, los horarios se adecuarían al mismo.

Para los días laborables especiales de Semana Santa, Feria, 24 y 31 de diciembre, la jornada finalizará a las 13:30, recuperándose la diferencia de horas respecto a la jornada habitual a lo largo del año.

GRUPO III. La jornada diaria de los trabajadores y trabajadoras de este grupo, será de 7:30 horas a 15:00 horas consecutivas, de lunes a viernes, con un descanso de 20 minutos que tendrá la consideración de jornada efectiva de trabajo que le será abonado, si por motivos imprevistos del servicio no pudiese disfrutarlos.

La comisión de conciliación de la vida laboral y familiar podrá acordar medidas de flexibilidad horaria de entrada y salida aplicables al personal de este grupo, siempre que las circunstancias organizativas lo permitan.

Igualmente, las condiciones en las que se pueda realizar trabajo a distancia en este grupo, serán consideradas en la comisión creada para tal fin.

Para los días laborables especiales de Semana Santa, Feria y 24 y 31 de diciembre, la jornada finalizará a las 13:00, recuperándose la diferencia de horas respecto a la jornada habitual a lo largo del año.

GRUPO IV. El personal clasificado en este grupo, desarrollará su jornada diaria de lunes a domingos, con una jornada semanal media de 37 horas y 30 minutos.

La jornada para el personal del grupo IV será como mínimo de 6 horas y 5 minutos diarias y máxima de 8 horas y 15 minutos diarias.

La terminación de los turnos de mañana será como máximo a las 15 horas y 15 minutos para todos los servicios.

La Comisión de Planificación y Operaciones, nombrada al efecto, podrá acordar la modificación de esta jornada en aquellos casos especiales que se determine.

La jornada comenzará a contarse en el propio lugar de trabajo, siendo computable el tiempo invertido en espera de averías. La terminación de los turnos de la mañana, no incluyéndose los 5 minutos de liquidación, se entenderá en los puntos de relevo establecidos en el artículo 21.

Los trabajadores y trabajadoras del grupo IV que realizan funciones de cobranza, gozarán de una bonificación en su jornada de 5 minutos, que se aplicará para los trabajos de liquidación, considerándose este tiempo como efectivo de trabajo. A partir del año 2027 dejará de tener vigencia la bonificación de 5 minutos anterior, y las funciones de cobranza y liquidación se realizarán una vez terminado el turno, de forma flexible y presumiéndose que han empleado ese tiempo para dicha función. Este exceso de 5 minutos será compensado con dos días de descanso al año, según se establece en la disposición adicional tercera.

Para los días 24 y 31 de diciembre se establecerá un cuadro de trabajo especial que contemplará las últimas salidas de cabecera a las 21:00 horas. Los servicios nocturnos nombrados para estos días comenzarán su jornada a partir de las 23:45 horas.

Para los días 1 de enero y 25 de diciembre se establecerá a partir de 2024 un cuadro de trabajo especial que contemplará las primeras salidas de cabecera a las 7:00 horas.

El personal de este grupo que realice su jornada de forma continuada disfrutará de un descanso diario de 20 minutos para la Jefatura de Tráfico, el personal de Inspección y Controladores o Controladoras del Centro de Control de la Estación de Autobuses, siendo de 30 minutos para personal de agentes únicos, que tendrá la consideración de jornada efectiva de trabajo, que les será abonado si por motivo imprevisto del servicio, no pudiesen disfrutarlo.

Los controladores o controladoras del Centro de Control de la Estación de Autobuses mantendrán los mismos horarios vigentes en la fecha de entrada en vigor de este convenio.

GRUPO V. El personal clasificado en este grupo desarrollará su jornada diaria de lunes a domingos.

En el personal del grupo V, las secciones dependientes de los departamentos de reparación de grupos y carrocerías, trabajarán con carácter general en turno fijo de día, pudiendo establecerse jornadas diferentes, por necesidades del servicio, mediante acuerdo de la comisión de talleres. Del departamento de reparaciones, las secciones de lavacoches, repostado-recarga y niveles, trabajarán en turno fijo de noche, y en turno rotativo el resto, salvo que las necesidades del servicio permitan que lo hagan en turno fijo de día.

Los cuadros horarios con los regímenes de trabajo y descansos del personal del grupo V, se regirán por las siguientes normas:

- I. El personal afecto a los departamentos de reparaciones de grupos y carrocerías, descansarán con carácter general los sábados, domingos y festivos, pudiendo establecerse descansos diferentes, por necesidades del servicio, mediante acuerdo de la comisión de talleres.

Igualmente descansarán los sábados, domingos y festivos los trabajadores del grupo V, que prestan sus servicios en revisiones, ITV y larga reparación, excluyendo de dichos descansos a un oficial mecánico, el cual, en forma rotativa, entre todos los oficiales mecánicos, descansarán los domingos y lunes.

II. El correspondiente al departamento de reparaciones descansará un domingo sí y otro no, y trabajará el 50% de las fiestas del año, computándosele estas fiestas de acuerdo con el artículo 12 de este convenio.

III. Pese a la adscripción que pueda existir al día de la fecha a los turnos establecidos en el grupo V, la empresa, en razón a sus necesidades, podrá asignar a turnos distintos de los que tengan, a las secciones, equipos o grupos de trabajadores de dicho grupo V que se vean afectados por las citadas necesidades, previa consulta e informe de la representación de los trabajadores. Se respetarán los acuerdos que, para jornada, vacaciones y descansos, tenga actualmente el personal de talleres.

Para el personal de talleres se establece un descanso diario de 25 minutos que tendrá la consideración de jornada efectiva de trabajo que le será abonado si por motivos imprevistos del servicio no pudiese disfrutarlos.

Los cuadros de descansos para el personal adscrito a turnos rotativos se regirán por los acuerdos alcanzados en la Comisión de Talleres.

REDUCCIÓN DE JORNADA

Se pacta expresamente mantener la vigencia de los acuerdos de la Comisión Paritaria del Convenio de fecha 27 de abril de 2015 y 6 de mayo de 2015, en materia de regulación de las condiciones aplicables para los supuestos de reducción de jornada por guarda legal o por cualquier otra circunstancia. En estos acuerdos se establecen los criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y de las trabajadoras y en atención a las necesidades productivas y organizativas de la empresa y a los derechos del resto de trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Como resumen de dichos acuerdos, a continuación, se indican sus líneas básicas, no obstante, se pacta expresamente la plena validez del articulado vigente de los mencionados acuerdos:

Los trabajadores y trabajadoras agentes únicos que soliciten la reducción de su jornada por guarda legal, o cualquier otra circunstancia, y les sea concedida por la empresa, se incorporarán preferentemente a líneas sin asignaciones de fijos, con el fin de respetar los derechos del resto de trabajadores en cuanto asignaciones y encuadres, así como las necesidades productivas y organizativas de la empresa y del servicio público que presta.

Estas jornadas reducidas se realizarán dentro de la jornada ordinaria, de lunes a domingos, respetando los cuadrantes de descanso, según la asignación que tenga cada empleado o empleada como personal de agentes únicos: Fijos de Línea, Corretornos de Línea, Corretornos de Grupo de Líneas, Corretornos Generales, Fijos de Turno Partido de Grupo de Líneas, Corretornos de Grupo de Líneas, o cualquier otro que pudiera crearse por necesidades operativas para atender el servicio público.

Los turnos se iniciarán atendiendo a la asignación que establezca el departamento de operaciones, dentro de los siguientes horarios:

- Turno de mañana: Entrada entre las 6:30 y las 8:30 horas.
- Turno de tarde: Entrada entre las 13:00 y las 15:00 horas.
- Turno partido: Entrada entre las 9:00 y las 10:30 horas, realizando el resto de su jornada antes de las 19:30 horas.
- Turno seminocturno: Entrada entre las 17:00 y las 18:30 horas.
- Turno nocturno: Entrada entre las 22:00 y las 23:30 horas.

La empresa respetará, siempre que resulte posible, las condiciones establecidas en el documento de aceptación de la reducción de jornada, en tanto en cuanto las circunstancias organizativas y productivas lo permitan. La jornada diaria será lo más aproximada posible a la solicitada por cada persona.

La duración de la jornada será considerada en cómputo anual, asignándose la jornada diaria con la suficiente amplitud como para garantizar el correcto cumplimiento del último servicio diario, para lo que se establece un margen de más/menos 10 minutos diarios sobre la jornada asignada. De producirse excesos de cómputo sobre la jornada reducida se establecerán descansos compensatorios. El descanso semanal se disfrutará de forma proporcional a la jornada reducida.

Dada las características especiales de la jornada reducida, y las implicaciones en el orden organizativo se establecerá un cuadrante de vacaciones específico en el que estos trabajadores y trabajadoras disfrutarán de las mismas preferentemente por meses completos, aunque conservarán su derecho de solicitarlas por quincenas.

Las solicitudes de adaptación de jornada relacionadas con conciliación de la vida laboral y familiar se analizarán en la comisión creada a tales efectos.

Artículo 42. *Descansos compensatorios*

Los descansos compensatorios fijados en los cuadrantes anuales de los trabajadores y trabajadoras para regularizar la jornada anual prevista en los cómputos correspondientes (DC), serán siempre descansados y no abonados en metálico, los cuales se concederán unidos a los descansos semanales.

En los siguientes supuestos, se respetará:

- a) Para cada DC disfrutado en descanso, se abonará una hora y cincuenta y dos minutos, al valor hora extra fijado en convenio. Igualmente, para estos casos se abonará el plus de asistencia correspondiente.
- b) Los DC programados y cuyas fechas fijadas coincidan con ausencias del trabajador o de la trabajadora, no serán abonados, y se compensarán dentro del primer trimestre del año siguiente, o en su defecto, cuando se reincorpore al trabajo. Igualmente, para estos casos no se abonará el plus de asistencia correspondiente.
- c) Se acuerda que los DC que pudieran salir por el exceso de cómputo anual, se darán en semanas de 7 días de trabajo, mientras no sea modificado el anexo V.

Artículo 43

Dado el carácter público del servicio que se presta, así como su continuidad, todo el personal vendrá obligado a la prestación de los servicios que se le encomienden, aun cuando los mismos excedieren de su jornada normal de trabajo, con los límites que se determinan en las disposiciones vigentes.

Artículo 44

Los trabajos prestados con superación de la jornada que se determina en el artículo 41, tanto para el personal de los grupos citados como para el resto, excepción hecha del grupo I, se acogerán a lo pactado en el artículo 11 de este convenio.

Artículo 45

Durante la vigencia del convenio, se implantarán para el personal del grupo IV un máximo de 80 turnos partidos, que quedarán consolidados, quedando este límite supeditado a los ingresos de personal agentes únicos que se puedan producir durante la citada vigencia. La asignación de turnos será cubierta con personal voluntario y, si no fuese cubierto, se cubrirán obligatoriamente con personal de agentes únicos, de acuerdo con los turnos que pueda establecer la empresa.

Las partes se comprometen a revisar los acuerdos contenidos en el punto 2 del acta de la comisión paritaria de fecha 7 de junio de 2017, referente a los turnos partidos.

En el transcurso de las veinticuatro horas disfrutará el personal de un mínimo de doce horas de descanso ininterrumpido. La jornada de trabajo será continuada en todos los grupos (salvo aquellos casos en los que se establecen en el presente convenio jornadas con turno partido).

Si no hubiese voluntarios dentro del personal de agentes únicos para realizar los servicios nocturnos, los realizará el personal de los agentes únicos que haya ingresado en la última promoción, y si no hubiera suficientes, también los realizará el personal de agentes únicos ingresado en la penúltima promoción.

En cuanto al personal de los grupos II, III y IV la ampliación de jornada se efectuará preferentemente, y si las necesidades del servicio lo permitieran, por trabajadores y trabajadoras que voluntariamente lo soliciten. Caso de no haber voluntarios o voluntarias, la empresa nombrará los servicios necesarios.

En el personal del grupo V se especifica, además, que la ampliación de jornada se hará de acuerdo con las necesidades del servicio. Esta ampliación de jornada, como antes se indicaba, se hará con el personal que voluntariamente desee prolongar la jornada y en el caso de no completarse la misma, la dirección se reserva el derecho de elegir entre el resto, procurando en lo posible rotar al no voluntario, con objeto de que no sean siempre los mismos trabajadores y trabajadoras que forzosamente hagan las horas extraordinarias o de exceso.

Para los casos del personal del grupo IV la jornada se regirá por las siguientes normas:

Durante el año 2022, la comisión de mejoras de estructura operativa recogida en el artículo 105 bis del presente convenio, con ayuda de los programas informáticos de reciente adquisición, desarrollará un nuevo cuadro de descanso para el colectivo de agentes únicos, que una vez aprobado por la representación de los trabajadores en dicha comisión y por referéndum del colectivo afectado, podrá sustituir al anexo V, a partir del año 2023.

Durante la implementación del nuevo programa de asignación, la Comisión de Planificación y Operaciones establecerá los mecanismos necesarios para la correcta planificación, corrección y compensación de los cómputos anuales de los/as agentes únicos.

Mientras esté en vigor el anexo V, y hasta que entre en vigor el nuevo cuadro de descansos, se seguirán utilizando los mismos cuadros de descansos en 13 semanas, según anexo V que se acompaña. En los descansos en que al final del año se superen 104 descansos semanales, incluidos los descansos que correspondan en vacaciones, se abonará el plus de asistencia correspondiente en el exceso sobre la indicada cifra. Una vez estabilizados los servicios en los distintos tipos de días, los DS se ajustarán a una mayor distribución en los sábados y domingos, acortándose las semanas de 7 días de trabajo. La empresa entregará los cuadrantes definitivos, una vez visto el calendario de actuaciones.

Asimismo, podrá modificarse el cuadrante de los trabajadores en el caso de que por la autoridad laboral se cambien algunas de las fiestas señaladas.

La fracción que pase en cada cómputo o jornada será computada en base al tiempo extraordinario o de exceso realmente trabajado.

Si por necesidades del servicio tuviesen que retirar unidades sin cumplirse su jornada normal de trabajo, este personal no se vería obligado a efectuar otro trabajo distinto al señalado en el convenio para su categoría.

Los controladores o controladoras del Centro de Control de la Estación de Autobuses mantendrán los mismos cuadros de descansos vigentes en la fecha de entrada en vigor de este convenio.

Artículo 46

En los casos especiales de Semana Santa y Feria de Agosto y otros que se puedan acordar por circunstancias extraordinarias, la jornada de trabajo podrá exceder de la jornada normal para la debida atención del servicio público que se presta y vistas las circunstancias especiales que durante dichos días concurren y dentro de las normas legales, considerándose este tiempo que rebasa la jornada normal como extraordinario o de exceso.

Cuando por necesidades del servicio las personas trabajadoras afectas a la plantilla de la empresa realicen horas extraordinarias o de exceso en los servicios especiales de Semana Santa

y Feria de Agosto y otros que se puedan acordar por circunstancias extraordinarias, las mismas serán retribuidas conforme a la valoración que, a los exclusivos efectos de estos servicios especiales, se establece en la tabla salarial anexa III incluida la nocturnidad, para la vigencia del convenio.

Teniendo en cuenta las circunstancias especiales de estas fechas, al personal de la empresa, en atención a su prestación, se le compensará con una cantidad en metálico que no podrá ser inferior a la de años anteriores.

Para mayor distribución y ecuanimidad de estas horas extraordinarias o de exceso, ninguna persona deberá trabajar más de dos jornadas, salvo que no exista suficiente personal voluntario. Caso de que no lo hubiera, podrán trabajar más de las dos jornadas citadas.

VACACIONES

Artículo 47

Todo el personal disfrutará de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, en función del salario real, excepto el plus de asistencia, premio de conservación de material y quebranto de moneda, los cuales serán retribuidos a razón de 22 días, y excepto horas extraordinarias, horas de exceso y horas complementarias.

En cuanto a la determinación del salario real, además de los conceptos anteriores con las excepciones indicadas, se abonará el promedio anual de aquellos otros conceptos variables que tengan consideración de retribución normal, habitual y ordinaria, lo cual ocurrirá cuando el trabajador lo haya percibido al menos durante 6 meses en el año natural de disfrute de vacaciones. Los importes correspondientes a estos conceptos, o su parte proporcional, devengados durante los días de disfrute de vacaciones se abonarán en la nómina de marzo del año siguiente al devengo.

Artículo 48

Los trabajadores y trabajadoras que no hayan permanecido un año en la empresa disfrutarán las vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado.

Artículo 49

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales, a partir del siguiente al de ingreso. Si este tuviera lugar dentro del primer trimestre, tal derecho se generaría dentro del propio año.

Artículo 50

Para el disfrute de las vacaciones anuales se facilitará por parte de la empresa, en el mes de enero de cada año, el periodo de vacaciones que cada trabajador disfrutará. Para ello, se tendrán en cuenta los acuerdos de cuadrantes de vacaciones que existen en las diferentes comisiones designadas al efecto, continuando vigente, en el caso del grupo IV, los ciclos actuales de 11 años para las vacaciones mensuales y de 8 años para las vacaciones quincenales. En dichos cuadrantes se respetarán 8 descansos en el periodo de 30 días.

En los casos en que por la índole de los servicios la mayor actividad se produce en verano, la empresa estará facultada para reducir al mínimo la concesión de vacaciones durante los meses de junio a septiembre inclusive. Igualmente, en el caso del Centro de Atención al Cliente, dado el incremento de actividad que se produce entre el 15 de septiembre y el 15 de octubre, durante ese periodo no se disfrutarán vacaciones.

La fijación de la fecha de disfrute de las vacaciones se expondrá mediante relación, con un mes de antelación. Si por cualquier circunstancia se perdiera el turno fijado en el cuadrante elaborado a primero de año, el turno perdido será regulado a lo largo del año y en caso máximo en el primer trimestre del año siguiente.

En caso de alteración de la fecha señalada para el disfrute de las vacaciones, se le comunicará al trabajador o a la trabajadora con dos meses, como mínimo, de antelación a la fecha señalada para su comienzo.

Las vacaciones se iniciarán entre el 1 y el 5 de cada mes, o según lo establecido en los acuerdos de cuadrantes de vacaciones que existen en las diferentes comisiones designadas al efecto.

Las vacaciones que se disfruten en periodos de 15 días, darán comienzo el día 1 o 16, según la quincena que se disfrute.

LICENCIAS

Artículo 51. *Licencias*

El trabajador o la trabajadora, avisándolo con antelación y justificándolo adecuadamente, podrá ausentarse de su trabajo con derecho a remuneración, por los días y motivos que a continuación se exponen:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo ser disfrutado en un único periodo dentro de los sesenta días siguientes al hecho causante.
- b) Tres días naturales, que empezarán a computarse desde el primer día laborable al hecho causante, en los casos de fallecimiento de familiares de empleados o empleadas en segundo grado de consanguinidad y afinidad, enfermedad grave de cónyuge, hijos, padres y hermanos de uno u otro cónyuge, prorrogables a dos días más, caso de desplazamiento de la localidad. Para la ampliación de tiempo por desplazamiento se estará en razón de un día más por cada 200 kilómetros de distancia al punto de desplazamiento.
- c) Un día laborable, que empezará a computarse el primer día laborable siguiente al hecho causante, en caso de casamiento de un hijo o hija, ampliándose este último caso en otro día más, como máximo, cuando tenga que realizar un desplazamiento que exceda de 200 kilómetros. En el caso de traslado de su domicilio habitual tendrá derecho a un día de licencia.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal sindical o convencional, se estará a lo dispuesto por esta en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica. Asimismo, cuando el trabajador sea reclamado por la empresa fuera de horario laboral para asistir a un juicio, que no haya sido instado por el propio trabajador, en asuntos relacionados con su puesto de trabajo, será compensado con el tiempo equivalente en descanso.
- e) En el caso de consulta médica dentro o fuera de la localidad y ordenada por el personal médico de la Seguridad Social, se estará a la duración de la misma.
- f) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y la formación profesional, en los supuestos regulados en el Estatuto de los Trabajadores. En estos casos, incluidas las prórrogas, se podrá exigir la justificación de las causas alegadas para la obtención de la licencia.
- g) Asuntos propios.

Todo el personal de la empresa podrá disfrutar 7 días anuales de asuntos propios (o parte proporcional en casos de contratación temporal o disfrute de excedencias).

La solicitud de disfrute de días de disposición, DC y asuntos propios, la realizará el personal de agentes únicos desde el mes de enero. Se limitará su concesión a un máximo de quince agentes únicos por día, quedando tres plazas de reserva solo para asuntos propios de urgencia, que podrán ser solicitados con un máximo de tres días de antelación (antes de la fecha de elaboración del servicio correspondiente a la jornada solicitada). Estos tres días de asuntos propios de urgencia no se podrán disfrutar en los periodos de Semana Santa, Feria de Agosto y Navidad, los cuales comprenderán los siguientes días: De Domingo de Ramos a Domingo de Resurrección en Semana Santa; de Viernes de Fuegos a último Domingo de Feria en la Feria de Agosto; del 24 de diciembre al 6 de enero en

las fiestas navideñas. En el caso del personal de Inspección, solo podrá realizar el disfrute una persona por día. La coincidencia de disfrute en un mismo día en otros grupos profesionales, se acordará en comisiones específicas que se creen al efecto.

Las condiciones anteriores son válidas para 2022. Se acuerda expresamente modificar estas condiciones para los años siguientes, cuyo cupo será acordado en la comisión de operaciones.

Para el personal de agentes únicos, se tendrá en cuenta que, durante la primera quincena de junio y la última de septiembre, solo se podrá disfrutar de los asuntos propios en la modalidad de urgencia.

Si una vez finalizado el año, algún trabajador o trabajadora no hubiera disfrutado alguno de los días de asuntos propios que le corresponde, la empresa le abonará en la nómina del mes de enero del año siguiente el valor de cada uno de los días no disfrutados, a razón de 150 euros por cada día devengado a partir del año 2022.

Todos los días de licencias antes señalados, a excepción de los días de asuntos propios, se empezarán a contar a partir de la fecha del hecho causante en caso de ser laborable, siempre que el trabajador o la trabajadora no hubiese realizado el 50 % o más de su jornada. En el caso de que hubiera trabajado el 50 % o más de su jornada, la licencia se concederá a partir del día siguiente al del hecho causante.

En caso de fallecimiento de tíos o tías, se facilitará la concesión de uno de los días de asuntos propios devengados, sin necesidad de entrar en sorteo.

- h) Un día por primera comunión de hijos o hijas de trabajadores o trabajadoras. En el supuesto de que en el mismo día la realicen dos o más hijos o hijas, se entenderá procede solo un día de licencia. En caso de que el hecho causante se produzca en día en que la persona trabajadora no tiene que prestar servicios de forma efectiva, no se devengará este permiso retribuido.
- i) Acumulación permiso de lactancia en jornadas completas.

Se acuerda el derecho a acumular el permiso de lactancia en jornadas completas, en las siguientes condiciones: Se establece un mismo número de jornadas para todos los trabajadores o trabajadoras que lo soliciten que será de 15 días pero, dado que su disfrute puede realizarse en un periodo amplio, se determinan unos periodos de exclusión para su disfrute, coincidentes con los periodos de máxima actividad de la empresa: Semana Santa, Feria y Navidad-Reyes, durante los que no se podrá disfrutar de reducción de jornada por lactancia, acordándose ampliar el periodo durante el que se puede ejercer este derecho, hasta que el lactante cumpla doce meses. En aquellos casos en los que se opte por acogerse a la acumulación del permiso de lactancia de forma continuada al permiso de paternidad o maternidad, no serán de aplicación los indicados periodos de exclusión.

Artículo 52

Si así lo requiere la dirección, y a excepción de los días de asuntos propios, habrá de acreditarse la causa alegada para la licencia y, atendida la circunstancia, podrá la empresa, si así lo estima pertinente, prorrogar los plazos establecidos.

Artículo 53. *Licencias sin sueldo*

También podrá el personal afectado por este convenio solicitar licencias sin sueldo, por un plazo de uno a cinco días naturales, que le serán concedidas siempre que las causas de la petición sean justificadas y las necesidades del servicio lo permitan. En los casos de fallecimiento de familiar de primer grado de parentesco, podrá solicitar 4 días de licencia sin sueldo.

EXCEDENCIAS Y BAJAS

Artículo 54

Las excedencias pueden ser de dos clases: Voluntarias/voluntarias reducidas y forzosas, ninguna de las cuales da derecho al disfrute de sueldo.

La excedencia voluntaria será concedida a todo el personal que la interese y lleve al menos un año en la empresa, siempre que con ello no se perturbe la buena marcha del servicio y se solicite con quince días de antelación, por plazo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años. El tiempo de excedencia podrá ser prorrogable por periodos anuales sobre el periodo solicitado inicialmente por el interesado, sin exceder del tiempo máximo establecido en este artículo.

En todo caso, para la concesión de nueva excedencia voluntaria, habrá de acreditarse la nueva permanencia en servicio activo durante período mínimo de un año, inmediatamente anterior a la fecha para la que se solicite.

Al término de la situación de excedencia, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, si no hubiese personal en situación de excedencia forzosa que interesase el reingreso. Perderá el derecho a este si no se solicita con antelación mínima de diez días a la expiración del plazo para el cual se concedió la excedencia.

Caso de no existir plaza vacante en la categoría de la persona excedente, podrá esta solicitar, en tanto se produce aquella, plaza de categoría inferior, si la hubiera y fuera compatible su ejercicio con las aptitudes de la persona solicitante. En todo supuesto, a la persona excedente que solicitase su reingreso y no pudiese reincorporarse inmediatamente a la empresa por no existir plaza vacante, se le comunicará tal circunstancia, así como en su momento el hecho de existir plaza vacante, otorgándosele un plazo de un mes para cubrir la misma, reintegrándose al servicio activo.

Excedencia voluntaria reducida: Se establece una excedencia voluntaria de hasta dos meses sin sueldo para los trabajadores y trabajadoras fijos/as de plantilla. Su concesión se realizará por un mes o dos meses continuos. En el caso del personal de agentes únicos, dicha excedencia sin sueldo podrá ser solicitada una vez cada doce meses y su concesión estará supeditada a que exista personal en bolsa de trabajo que pueda realizar la sustitución de la persona excedente.

Del mismo modo se podrá disfrutar esta excedencia por periodos de 15 días hasta un máximo de 60 días y en caso de solicitarlo para más de un periodo, estos deberán ser disfrutados de forma continuada. La fecha de inicio de disfrute de cada uno de los periodos solicitados deberá ser o el día 1 o el día 16 del mes que se solicita.

Para la admisión de dichas excedencias se tendrán en cuenta los siguientes supuestos:

Para la categoría de agentes únicos no podrán coincidir más de 10 trabajadores durante el periodo de disfrute, en el caso de superar este número, se seguirá el procedimiento de adjudicación que determine la comisión designada al efecto.

Para la categoría de inspectores, no podrán coincidir más de 1 trabajador durante el periodo de disfrute, en el caso de superar este número, se seguirá el procedimiento de adjudicación que determine la comisión designada al efecto.

Para el grupo V, se aplicarán los acuerdos de la comisión de talleres en cuanto al personal mínimo diario.

Para el grupo II y resto de grupos, se seguirá el procedimiento de adjudicación que determine la comisión designada al efecto.

La solicitud del disfrute de la excedencia voluntaria se realizará en el departamento de RRHH de la empresa con un mínimo de 90 días.

Artículo 55

Dará lugar a la situación de excedencia forzosa el nombramiento para cargos políticos y sindicales que hayan de hacerse por decreto o por designación de los organismos afectados.

Al finalizar esa situación, si el trabajador o trabajadora no se reincorporara en el plazo de un mes, causará baja definitiva.

Artículo 56

Todo trabajador o trabajadora que desee causar baja voluntaria en la empresa, deberá notificarlo por carta a la dirección con la siguiente antelación: Treinta días si ostenta cargo de dirección; diez días si se trata de personal técnico o administrativo; y siete días el restante personal.

El incumplimiento de esta obligación de preaviso de cese dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador o de la trabajadora una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de atraso en el citado preaviso.

PREMIOS Y SANCIONES

Premios

Artículo 57

Se establecen premios ordinarios y especiales. Los primeros estarán integrados por los de vacaciones, de conducción y años de servicio.

Los segundos corresponden a actos heroicos, meritorios y espíritu de servicio.

Artículo 58

Todos los trabajadores y las trabajadoras que totalicen veinticinco años de prestación de servicio activo en la empresa percibirán en concepto de premio la cantidad de 1.000 euros, y los que alcancen treinta y cinco años la cantidad de 1.500 euros.

El abono de estos premios se realizará en la nómina del mes en el que el trabajador o la trabajadora en activo cumpla los 25 o 35 años, respectivamente.

Caso de que el trabajador o la trabajadora con 61 o más años que pudiera cumplir los 35 años de servicio en la empresa entre los 61 años y la edad ordinaria de jubilación, se le abonaría el premio al jubilarse, aunque no hubiese cumplido los 35 años de servicio.

Artículo 59

Se señalan como motivos dignos de premio los siguientes: actos heroicos, actos meritorios y espíritu de servicio.

Los premios se concederán libremente por la dirección mediante expedientes que a tal efecto se instruirán y en el que preceptivamente informará al comité de empresa.

Artículo 60

Se considerarán actos heroicos los que con grave riesgo de su vida e integridad personal realice un trabajador o una trabajadora de cualquier categoría con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones.

Artículo 61

Se estimarán meritorios aquellos actos cuya realización no exija grave exposición de la vida o integridad personal, pero sí una voluntad manifiestamente extraordinaria de vencer una anomalía en bien de la empresa.

Artículo 62

En el caso a que se refieren los dos artículos anteriores se tendrá en cuenta, como circunstancias determinantes de un mayor mérito, el no hallarse de servicio el trabajador o la trabajadora o no tener obligación de intervenir, así como la falta de medios adecuados y la notable inferioridad en que se encontrara o cualesquiera otras semejantes.

Artículo 63

Consiste el espíritu de servicio en realizar este, no de modo formulario y corriente, sino con entrega total de las facultades todas de la persona trabajadora y con decidido propósito

manifestado en hechos concretos de lograr su mayor perfección en favor de la empresa y del público, subordinando a ello su comodidad e incluso a veces su interés particular, sin que nadie ni nada se lo exija.

Artículo 64

Los premios por conceder consistirán en recompensas en metálico, becas y viajes, diploma honorífico y carta laudatoria.

FALTAS

Artículo 65

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga desconocimiento de los deberes de cualquier índole, impuesta por las disposiciones legales en vigor, y en especial las previstas en la normativa de circulación y demás normativas y procedimientos internos de la empresa, debidamente informada a la representación legal de los trabajadores y texto del presente convenio.

Artículo 66

Concretamente se considerarán faltas laborales aquellas actuaciones injustificadas que atentan a la normal asistencia y permanencia en el trabajo; al respeto, corrección y buen trato con clientes y personal de la empresa; a la limpieza, higiene y decoro; a la debida subordinación, obediencia y respeto a sus superiores; a la correcta conducción del vehículo, mantenimiento de itinerarios, paradas y horarios; a la normal realización de la cobranza y recaudación y en general, al normal cumplimiento de los procedimientos, las normas legales y convencionales vigentes en la empresa, y normas generales de organización y funcionamiento dictadas por la dirección.

Artículo 67

Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves, atendidas las circunstancias concurrentes en cada caso, al mayor o menor perjuicio que hubiere causado a la empresa, al público en general y, en definitiva, valorando cuantos elementos se estimen de interés a los efectos que pudieran derivarse del hecho punible.

Entre los factores a considerar, cuando se trate de deficiente realización de trabajo encomendado y de negligencia o desidia en el mismo, se tendrá en cuenta el grado de especialización del trabajador o la trabajadora en relación con el que el trabajo a realizar exige, dureza y peligrosidad de este; medio ambiente en que se desarrolla y calidad de los materiales empleados; importancia económica de la labor y repercusión que para la marcha normal de la producción tenga.

A efectos de apreciación y clasificación de las faltas, habrán de especificarse en las denuncias que se formulen por el personal de la empresa todas aquellas circunstancias de interés al respecto, reflejándose además las que haga constar la persona denunciada.

Artículo 68

En todo caso se considerarán sin perjuicio de lo que preceptúa el artículo siguiente:

FALTAS LEVES

Las de Policía; corrección en el uso de uniforme; no firmar el parte de trabajo o no efectuar el control correspondiente, salvo causas de fuerza mayor; no avisar previamente en caso de falta justificada, salvo causa de fuerza mayor; faltas de puntualidad de hasta cinco minutos que no exceda de tres ocasiones en un periodo de un mes natural; adelanto y retraso injustificado de hasta cinco minutos; permitir fumar a los usuarios en el interior de los vehículos; no cobrar a agentes de la autoridad no autorizados a viajar gratuitamente; dialogar con compañeros o compañeras de trabajo estando conduciendo o formar tertulias durante la conducción, innecesariamente aparcar fuera de parada, no efectuar alguna parada reglamentaria sin causa justificada, incumplimiento de órdenes de servicio o reglamento, cuando no puedan constituir una falta grave; la inobservancia del reglamento y órdenes de servicio que no puedan constituir una falta

de superior categoría. Para los grupos I, II y III, no fichar la entrada o salida de su tiempo de descanso hasta en dos ocasiones en un periodo de un mes natural; faltas de presentación a la inspección médica, o a los controles determinados por el servicio médico de empresa, cuando sean requeridos, salvo causas justificadas (si esta conducta fuese reiterada o continuada, será calificada como falta grave); fumar en el interior del vehículo durante el servicio, salvo que hubiera mediado requerimiento previo, en cuyo caso se calificará como grave. Falta habitual de limpieza propia y del puesto de trabajo, discusiones con clientes o faltas de respeto a los mismos, siempre que no medie provocación previa por parte del usuario.

FALTAS GRAVES

Las de puntualidad cuando excedan de tres de más de cinco minutos en un periodo de un mes natural; las faltas de respeto al personal de la empresa, agresión verbal a clientes; la no presentación al servicio sin justificar hasta 3 días en un periodo de dos meses naturales, siendo calificada como muy grave cuando se supere dicho número de asistencias sin justificar; la simulación de asistencia al trabajo haciendo “picar” su ficha por tercera persona; los notables desperfectos ocasionados al material a su cargo de forma intencionada, la embriaguez o la toxicomanía ocasionales dentro del servicio si no causa daños a la empresa o afecta negativamente al trabajo o a la seguridad de las personas la notable y continua falta de higiene y limpieza; los abusos de autoridad y el incumplimiento de su deber por parte de la Jefatura; el abandono injustificado del servicio y las infracciones de reglamentos, procedimientos, en especial los relativos a la prevención de delitos en el seno de la empresa, y demás normativas u órdenes de la empresa que revistan carácter de grave, salvo que supongan un quebranto muy grave de la disciplina, causen daños a la empresa o a sus empleados o pongan en peligro la seguridad de los clientes, en cuyos casos se calificará como muy grave.

FALTAS MUY GRAVES

La agresión al personal de la empresa o a los clientes salvo en caso de defensa propia, los accidentes graves ocasionados por notable imprudencia o negligencia, siempre que hayan producido daños a terceras personas y sean imputables a los/las agentes; las condenas en firme por robo, hurto, estafa, apropiación indebida o malversación, llevados a cabo fuera del servicio, o cualquiera otra condena que implique para la empresa desconfianza hacia su futuro y, en todo caso, las condenas de más de seis años; las faltas de rendimiento en el trabajo; la transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo; el fraude en el cobro de clientes y la formulación de partes de inspección que no se ajusten a la realidad, con propósito deliberado de perjudicar al/la agente; el mal trato de palabra y obra de personal con responsabilidad de mando hacia el trabajador o trabajadora o viceversa, el acoso laboral, sexual o por razones de sexo, y la denuncia falsa por estas causas.

Artículo 69

No se considerarán faltas los siguientes casos:

PUNTUALIDAD DE TURNO: No será considerada falta de puntualidad al turno cuando no exceda de una en un periodo de 30 días en un periodo de un mes natural.

RELACIONES CON CLIENTES: No serán consideradas faltas de los/as agentes de operaciones las cometidas por clientes por incumplimiento de las obligaciones inherentes a los mismos. Se rotularán debidamente, en el interior de los coches, las normas de comportamiento de las personas usuarias, de forma bien visible, interesándose, al propio tiempo, faciliten el cobro de sus billetes mediante la entrega de moneda fraccionaria.

SANCIONES

Artículo 70

Las sanciones serán acordadas por la dirección de la empresa.

Las correspondientes a faltas leves no necesitarán instrucción de expediente, pero sí se le dará conocimiento a los trabajadores y a las trabajadoras de los hechos que se le imputan, pres-tándole audiencia en un plazo no superior a diez días a la fecha de su comisión.

Las faltas graves y muy graves requerirán la instrucción de expediente.
En todo caso, el procedimiento disciplinario se ajustará a las normas laborales vigentes.

Artículo 71

Las sanciones que se establecen para las distintas categorías son:

- a) **FALTAS LEVES:** Amonestación escrita.
- b) **FALTAS GRAVES:** Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes; inhabilitación para el ascenso de hasta tres meses y disminución de categoría laboral de hasta tres meses.
- c) **FALTAS MUY GRAVES:** Suspensión de empleo y sueldo de uno a seis meses; disminución definitiva de categoría laboral; inhabilitación definitiva para el ascenso, y o despido.

Artículo 72

La comisión de la tercera falta leve durante un periodo de treinta días podrá suponer la inclusión en el grupo de grave. Igualmente, la tercera falta grave cometida en un periodo de 60 días podrá ser calificada como muy grave, salvo en el caso de las faltas de asistencia, en que lo será la segunda en periodo de treinta días y quince días, respectivamente.

Caso de que la reiteración de la falta sea de la misma naturaleza, los periodos de tiempo a que se refiere el párrafo anterior serán de noventa días en caso de leves y de ciento ochenta días en el caso de graves.

En todas las sanciones, graves y muy graves, será oído el comité de empresa y el delegado o la delegada sindical, cuando estas afecten al personal afiliado a su sindicato, antes de ser decidida la sanción.

La notificación a la representación de los trabajadores de cualquier tipo de expedientes deberá ir acompañada de toda la documentación que motive el mismo.

PREVISIÓN

Artículo 73. *Enfermedad*

El trabajador o la trabajadora en situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad percibirá en los periodos pactados un complemento de IT equivalente al porcentaje necesario para que, junto a la prestación que por IT perciba de la Seguridad Social, alcance el 100 % de su salario base, antigüedad, participación en beneficios, plus convenio-regulación y, según categoría, plus controlador/a-Información CCAC, plus ayuda al/la Agente Único y, cuando se realicen turnos fijos, plus de turno partido fijo, plus de turno rotativo fijo y plus de nocturnidad fijo.

El referido complemento de IT en ningún momento podrá rebasar el salario total que para cada categoría figura en el presente convenio, excluyéndose, por tanto, de su cuantía los conceptos retributivos no incluidos expresamente en su cálculo y las horas extraordinarias, de exceso o complementarias.

Se abonará el 100 % del indicado complemento, desde el primer día cuando exista intervención quirúrgica u hospitalización de la persona enferma que dure más de tres días ordenado por el personal médico.

En los días de hospitalización por enfermedad común se incluirá en el complemento el importe equivalente al plus de asistencia desde el primer día de hospitalización, y en los casos de IT por accidente de trabajo se incluirá en el complemento el importe equivalente a los pluses de domingos, festivos, relevos, plus de maniobra, plus de asistencia y premio de conservación de material correspondientes, en cuyos casos se cobrará desde el primer día de IT.

Para el resto de supuestos, se acuerda que la empresa abonará el complemento de IT correspondiente durante los tres primeros días del primer proceso de incapacidad temporal por contingencias comunes en el año natural o, en caso de que este dure menos de tres días, durante

los primeros días del siguiente proceso o procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes con un máximo total de tres días en el año natural.

Cuando el índice de absentismo del mes anterior al inicio de la IT por enfermedad sea inferior al 5 %, el complemento de IT se abonará los tres primeros días de baja, aunque no se trate del primer proceso del año.

Artículo 74. *Absentismo*

Para tratar de rebajar la cota de absentismo que en la actualidad existe en la empresa, el Servicio Médico de empresa vigilará las bajas que se produzcan y reconocerá al personal en situación de incapacidad temporal.

La empresa podrá designar adicionalmente a otros facultativos para el control de los procesos de incapacidad temporal y control del absentismo laboral en las instalaciones de la empresa, conforme a las prescripciones médicas de dicho facultativo.

Artículo 75

El trabajador o trabajadora en situación de enfermedad, en caso de obtener el alta antes de transcurrir el periodo máximo de incapacidad laboral transitoria, ocupará inmediatamente su puesto, cesando quien, en sustitución, hubiera ocupado transitoriamente la vacante producida por la persona enferma.

Artículo 76

Los trabajadores o trabajadoras en situación de enfermedad tendrán la obligación de notificarlo antes del comienzo de su jornada, y estarán sometidos al control del Servicio Médico de la empresa, y previo a un posible cambio de residencia, deberán obligatoriamente comunicar el hecho.

Artículo 77

En caso de enfermedad grave, la empresa podrá conceder un plazo de hasta un mes de convalecencia, previa prescripción facultativa.

Artículo 78. *Jubilación parcial*

Se pacta, para los años 2022 al 2027 la jubilación parcial de los trabajadores o trabajadoras que reúnan los requisitos legales establecidos para obtener la misma, previo el acuerdo expreso entre la empresa y quien la solicite, y le sea concedida por la Seguridad Social, en los términos establecidos legalmente, por lo que, en su caso, el trabajador podrá reducir su jornada parcialmente hasta el 75 %, trabajando el porcentaje de jornada restante, hasta la edad en que se cumplan los requisitos para poder acceder a la jubilación ordinaria completa, siempre que se mantengan inmodificadas las normas legales y de Seguridad Social actualmente vigentes que regulan esta figura. En caso de modificación legal, la posibilidad de jubilación parcial se regulará estrictamente a partir de ese momento conforme a la legalidad vigente.

ACCIDENTE DE TRABAJO

Artículo 79

En relación con esta materia serán de aplicación las normas previstas en su legislación específica.

A partir de la fecha de vencimiento del seguro actual, todo el personal de la empresa disfrutará de los beneficios de una póliza de seguro de accidente con estas características:

COBERTURA

- Capital por fallecimiento: 12.020,24 euros.
- Capital por invalidez absoluta: 18.030,36 euros.

- Capital por invalidez total para la profesión habitual, siempre que cese en la empresa:
 - a) 18.030,36 euros cuando la persona trabajadora incapacitada tenga una edad inferior a los 55 años.
 - b) 9.015,18 euros cuando la persona trabajadora tenga más de 55 años.

Siendo el pago de la prima al 50 % entre la persona trabajadora y la empresa.

Se pacta expresamente que la responsabilidad de la empresa se limita, exclusivamente, al pago del 50 % de las primas correspondientes, siendo responsabilidad de la compañía aseguradora el pago de las indemnizaciones fijadas como cobertura.

Artículo 80

Durante el periodo de incapacidad temporal por contingencias profesionales, todo trabajador o trabajadora que se accidente en acto de servicio percibirá el complemento de IT regulado en el artículo 73.

Artículo 81

Las personas trabajadoras incapacitadas como consecuencia de accidentes de trabajo que conserven facultades para realizar otros trabajos distintos al de su categoría, deberán destinarse, si existen, a vacantes que concuerden con sus facultades, fijándose las condiciones económicas de la nueva categoría que desempeñen.

Aquellos trabajadores que por su incapacidad reciban una pensión mensual y la empresa pueda dedicarlos a otras actividades, recibirán como salario y jornada, el que complemente junto a la pensión que perciban, un salario similar al puesto que desarrollen.

SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 82

La empresa dará cumplimiento a lo preceptuado al respecto en la legislación laboral y Estatuto de los Trabajadores.

Se considerará obligación de la empresa la de cuidar que el trabajo sea efectuado en las mejores condiciones de seguridad y salud para los trabajadores y las trabajadoras.

En base a la legislación vigente, la empresa tiene un Comité de Seguridad y Salud, cuyo desarrollo está regulado en sus normas de funcionamiento interno.

Artículo 83

En cuanto se refiere a operaciones, la empresa cuidará de que los vehículos reúnan las condiciones suficientes de seguridad y salud.

El personal Agente Único, de Inspección y de Jefatura de Tráfico, por este mismo orden indicado, y previa comunicación al superior jerárquico, en todo caso, podrá hacer las advertencias que estimen oportunas, las cuales deberán ser examinadas por su correspondiente superior jerárquico y sin que medie petición de la persona interesada, su superior jerárquico tendrá obligación de dejar constancia de dichas advertencias.

Artículo 84

Para los primeros auxilios, en caso de accidente, la empresa dispondrá de botiquines de urgencia, debiendo estar controlados por el Servicio Médico.

Artículo 85

La dirección, a través del área de vigilancia de la salud, vigilará los casos de trabajadores y trabajadoras que padezcan enfermedad que por su índole y características puedan producir contagio, adoptando las medidas de sanidad necesarias para evitar el mismo, llegando incluso a prohibir el trabajo a quien se encuentre en tales circunstancias.

Para agilizar la gestión en materia de vigilancia de la salud, se confirma que el ofrecimiento del reconocimiento médico anual al trabajador queda instaurado a través de la utilidad habilitada al efecto en la aplicación informática de comunicación interna y gestión de relaciones con los trabajadores y trabajadoras que viene utilizándose en la empresa. Se entenderá que el trabajador renuncia al reconocimiento médico en caso de que no haga uso de dicha utilidad de la aplicación informática durante el año en curso. Esta renuncia no será posible en caso de reconocimientos médicos obligatorios conforme al párrafo siguiente.

Con independencia de lo anterior, y conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, previo informe de los representantes de los trabajadores, los trabajadores y las trabajadoras de los departamentos de operaciones y talleres, deberán realizar un reconocimiento médico obligatorio con una periodicidad anual para quienes tengan 50 años o más, y cada dos años si son menores de 50 años.

Estos reconocimientos médicos obligatorios los efectuarán los trabajadores y las trabajadoras dentro de su jornada laboral, para lo cual la empresa armonizará la fijación de las fechas de realización de estos. No obstante, en caso de no haber sido programado su reconocimiento dentro de jornada laboral, el trabajador/a podrá optar por acudir al reconocimiento médico obligatorio fuera de su jornada laboral, percibiendo en ese caso una compensación equivalente al importe de dos horas de exceso de cómputo.

Artículo 86. *Comedores*

Los locales destinados a uso de los comedores deberán reunir las condiciones suficientes de higiene y limpieza exigidas por el decoro y la dignidad del trabajador.

El personal que utilice dichos locales vendrá obligado a usarlos según su destino y conservarlos cuidadosamente, cuidando su higiene y decoro. Estos locales serán mantenidos por personal de la empresa.

ÁREA DE VIGILANCIA DE LA SALUD DE LA EMPRESA

Artículo 87

La empresa, en base a la legislación vigente, tiene establecido el área de vigilancia de la salud, cuyas funciones quedan reguladas en lo dispuesto legalmente para la misma y en lo establecido en las disposiciones internas de la empresa en la materia.

El área de vigilancia de la salud de la empresa forma parte del servicio de prevención propio de la empresa, en el cual está integrado el servicio médico de la misma, conforme a lo establecido para ello en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 88

La actuación del área de vigilancia de la salud se desarrollará de acuerdo con las disposiciones oficiales siguientes: Ley de Prevención de Riesgos Laborales, reglamentos que la desarrollen, así como en las disposiciones internas de la empresa en la materia.

Artículo 89

El Área de Vigilancia de la Salud de la empresa tendrá como finalidades propias la conservación y mejora de la salud de los trabajadores y las trabajadoras dentro del ámbito de la misma, la protección de las personas trabajadoras contra los riesgos genéricos y específicos del trabajo y la patología común previsible, así como la orientación de la empresa en orden a la distribución de su personal, en atención a sus condiciones fisiológicas para las distintas tareas y puestos de trabajo.

Artículo 90

El Área de Vigilancia de la Salud de la empresa está sujeto a lo dispuesto por la empresa en dicha materia, así como a lo preceptuado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y reglamentos que la desarrollen.

UNIFORMIDAD Y DISTINTIVOS

Artículo 91

El personal de los grupos II, III y IV de la empresa, estará correctamente uniformado durante la prestación de su servicio.

A tal efecto, será provisto de las prendas correspondientes, las cuales tendrán la siguiente duración.

GRUPOS II Y III

Administración

Se les facilitará una rebeca de lana con duración de tres años.

GRUPO IV

Operaciones

Jefatura de Circulación e Inspección

PRENDA	DURACIÓN
1 AMERICANA	3 AÑOS
2 PANTALONES DE INVIERNO	3 AÑOS
2 PANTALONES DE VERANO	3 AÑOS
3 CAMISAS MANGA LARGA	3 AÑOS
2 CAMISAS MANGA CORTA	3 AÑOS
1 CORBATA	3 AÑOS
1 PRENDA DE ABRIGO	6 AÑOS

La empresa abonará cada año la cantidad de 40 euros a cada trabajador, para la compra de un par de zapatos, el cual será de las características que se determinen.

Agentes únicos

PRENDA	DURACIÓN
1 CAZADORA	3 AÑOS
2 PANTALONES DE INVIERNO	3 AÑOS
2 PANTALONES DE VERANO	3 AÑOS
3 CAMISAS MANGA LARGA	3 AÑOS
2 CAMISAS MANGA CORTA	3 AÑOS
1 CORBATA	3 AÑOS
1 CHAQUETÓN 3/4	4 AÑOS

La empresa abonará cada año la cantidad de 40 euros a cada trabajador, para la compra de un par de zapatos, el cual será de las características que se determinen.

El ciclo de inicio para las prendas del grupo IV se marcará a partir del momento en que se determine el nuevo diseño de vestuario, salvo para el personal que ingrese durante el año, que tendrá como ciclo de inicio el de la fecha de su ingreso.

GRUPO V

Talleres

Igualmente, se entregará a cada trabajador o trabajadora de taller las siguientes prendas:

Dos monos de trabajo; un par de zapatos de seguridad homologados; un pantalón y una camisa de trabajo, siempre que exista autorización expresa y por escrito de estos dada por el gabinete técnico de seguridad e higiene, y dos jerséis cada tres años.

A quien desarrolle su labor en las baterías, se le dotará de la ropa propia para su cometido y a quien realice tareas de lavado de bajos de coches se le facilitará un mono impermeable.

Al personal de este grupo que trabaja a la intemperie, se le facilitará un anorak.

Artículo 92

Se desarrollará, en el seno de la comisión correspondiente, un nuevo sistema de puntos mediante el cual los trabajadores/as podrán renovar el vestuario en función de sus propias necesidades.

En cada renovación el trabajador/a podrá elegir las prendas que realmente necesite, variando su número en función de su valor en puntos, sin rebasar el total de puntos para el conjunto de las prendas en cada una de las categorías.

DISTINTIVOS

Artículo 93

Es obligación del personal el uso del uniforme, pasando a su propiedad al vencimiento de vida que tengan asignadas las prendas.

Caso de que por mal uso de las prendas, estas resultaran deterioradas durante el plazo de duración previsto, el trabajador o la trabajadora tendrá la obligación de reintegrar a la empresa el importe de la parte proporcional por el plazo no cubierto.

Artículo 94

Los trabajadores y las trabajadoras que por cualquier circunstancia cesen en la empresa, deberán entregar todas las prendas integrantes del uniforme, así como el distintivo, cuando corresponda.

En los distintos plazos de entrega de uniformidad, se establece un plazo de recogida por el personal de seis meses como máximo. Pasado el mismo sin haberse recogido las prendas correspondientes, se perderá el derecho a las mismas.

ATENCIONES SOCIALES

Artículo 95

La empresa creará un fondo de previsión social de 90.000 euros, con destino al mejoramiento de los conocimientos tecnológicos y profesionales y al fomento de las posibilidades de estudios de trabajadores y trabajadoras, así como de sus hijos e hijas y de huérfanos y huérfanas, con méritos acreditados y necesidad de ayuda, a fin de costear becas y libros y otros fines sociales.

El importe citado de 90.000 euros no sufrirá modificación durante la vigencia del presente convenio, aun cuando variara el número de trabajadores en plantilla.

La distribución de este fondo la regulará la dirección de la empresa, conjuntamente con el comité de empresa y delegados y delegadas sindicales.

En las instalaciones de las cocheras figurará un aula que podrá ser utilizada, previa consulta, por el comité de empresa y secciones sindicales, para temas relacionados con la empresa y sus trabajadores y trabajadoras.

En el desarrollo de las nuevas instalaciones en Los Prados, se promoverá la puesta en marcha de una serie de servicios sociales y equipamiento, incluyendo biblioteca, y servicios externos de guardería, gimnasio o cafetería.

La empresa procurará máquinas expendedoras de café y refrescos para el personal en las distintas secciones del centro de trabajo y zonas de descanso.

Artículo 96

La dirección de la empresa cuidará al máximo cuantos aspectos se refieren a las relaciones humanas, dentro de la misma, y a cuyo efecto, existirá, específicamente dedicado a tal fin, un servicio de asistencia social.

DEFENSA DEL PERSONAL EN CASO DE ACCIDENTE EN EL SERVICIO

Artículo 97

Todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a ser defendido ante los juzgados y tribunales por la empresa, quien a su vez presentará, si ello fuera necesario, una fianza de 50.000 euros como máximo, para gestionar su libertad, en caso de accidente ocurrido durante la prestación de su cometido.

Artículo 98

La empresa vendrá obligada igualmente a abonar al trabajador o a la trabajadora los emolumentos que hubiera dejado de percibir con ocasión de accidente o incidente ocurrido en el desempeño de su cometido y del que, en definitiva, no resultara culpable.

Artículo 99

Las indemnizaciones que se declaren por sentencia firme en concepto de responsabilidad civil serán por cuenta de la empresa.

Artículo 100. *Conductores y conductoras*

Cuando a un conductor o a una conductora o agente único le fuese retirado el permiso de conducción de forma definitiva o temporalmente, tendrá opción a elegir otro puesto de trabajo dentro de la empresa, de acuerdo con sus aptitudes personales.

Por accidente derivado de roturas mecánicas del vehículo o de sus accesorios, la empresa se responsabilizará de todos los gastos que se originen (siempre que se demuestre la no intencionalidad por parte del conductor).

Las multas impuestas por la Jefatura de Tráfico y Ayuntamiento, originadas por deficiencias técnicas, serán igualmente por cuenta de la Empresa.

VIAJES EN LOS VEHÍCULOS DE LA EMPRESA

Artículo 101

Todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa tendrán pase libre de circulación en los autobuses de la empresa a la presentación del carné de empleado o empleada o tarjeta inteligente.

El beneficio de viaje en los autobuses se extiende a las personas trabajadoras jubiladas en el Servicio Municipal de Transportes Urbanos y en la Empresa Malagueña de Transportes, SAM, siempre que hayan pertenecido a la plantilla activa de estas empresas, quedando excluida cualquier persona que no haya pertenecido en activo a las dos empresas indicadas.

Los cónyuges y viudas o viudos tendrán pase libre de circulación en las unidades de la empresa, previa presentación del carné o tarjeta inteligente correspondiente, siempre que no exista sentencia de separación, en cuyo caso, quedarán anulados automáticamente los pases de libre circulación, con las mismas limitaciones que los trabajadores y trabajadoras.

En los casos en que el trabajador o la trabajadora demuestre haberse separado de su cónyuge, mediante presentación de sentencia de separación, obtendrá pase de libre circulación en los autobuses de la empresa, previa presentación del carné o tarjeta inteligente correspondiente, para pareja con quien conviva durante más de un año, teniendo que demostrar dicha convivencia fehacientemente.

Cuando un trabajador o trabajadora y su pareja tuvieran descendencia, podrá obtener la misma el pase de libre circulación en los autobuses de la empresa, previa presentación del carné o tarjeta inteligente correspondiente, sin que tenga que esperar a un año de convivencia, debiendo, en su caso, aportar la persona trabajadora la sentencia de separación de su cónyuge.

Los hijos e hijas de los trabajadores o trabajadoras tendrán pase gratuito, previa presentación del carné o tarjeta inteligente correspondiente hasta los veinticinco años incluidos, en tanto estén cursando estudios, extremo este que deberán acreditar debidamente. A partir de los 26 años, los hijos e hijas que permanezcan solteros o solteras y convivan con la persona trabajadora, aunque estén trabajando, tendrán derecho a la tarjeta familiar, carné o tarjeta inteligente correspondiente, con abono del 50 % del costo del título multiviaje, hasta la edad de 30 años incluidos.

Los beneficios descritos en el párrafo anterior se harán extensivos: A hijos e hijas de jubilados y viudos o viudas de trabajadores y trabajadoras, huérfanos y huérfanas de trabajadores y trabajadoras e hijos e hijas naturales, adoptivos/as o que hayan sido aportados/as al nuevo matrimonio por uno de los cónyuges, cuando esto se haga de forma legal, siempre que no perciban ingresos de sus anteriores tutores.

A estos efectos, los derechos de las parejas de hecho de trabajadores o trabajadoras se igualan a todos los efectos a los del matrimonio.

REASIGNACIÓN DE CATEGORÍA

Artículo 102

En los casos de disminución de facultades de un trabajador o trabajadora, la empresa, por iniciativa propia o a petición de la persona interesada podrá disponer su pase a una categoría inferior o a otro grupo, destinándose a un quehacer compatible con sus aptitudes, siendo el salario el correspondiente al nuevo cargo, pero debiendo computársele la antigüedad de la nueva categoría según el tiempo que llevase en la anterior.

Artículo 103

Para efectuar este cambio de categoría o de grupo es indispensable, por parte de la empresa, instruir el oportuno procedimiento de reasignación.

Como única formalidad del procedimiento de reasignación de categoría se preceptúa el informe de la persona responsable del departamento al que pertenezca la persona expedientada y dictamen del Servicio Médico de la empresa.

Artículo 104

Atendiendo a su especial función y responsabilidad, la empresa velará de forma muy particular por las condiciones físicas y aptitudes de los conductores y conductoras y del personal agente único, pudiendo interesar en cada momento su revisión facultativa y técnica. Igualmente, podrá controlar su capacitación legal para el ejercicio de sus funciones.

Caso de que la persona conductora o agente único llevara seis meses en la empresa y le sea retirado el permiso de conducir, con ocasión de acto de servicio en la misma, de forma definitiva o temporal, tendrá opción a elegir otro puesto de trabajo de acuerdo con sus aptitudes, aplicándosele las condiciones económicas de las nuevas categorías que desempeñe, siempre que con tal motivo no haya recaído sanción laboral firme grave o muy grave.

La obligación que la empresa contrae en el presente artículo se extiende hasta el límite máximo de sus posibilidades, que serán marcadas por la Dirección en cada caso.

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 105

Los trabajadores y las trabajadoras de la empresa tendrán los derechos y obligaciones que en cuanto a garantías sindicales le reconocen las disposiciones vigentes.

- a) El comité de empresa. Queda autorizada la acumulación del crédito horario en uno o varios de sus componentes, o de forma tal que el número de horas correspondientes a la totalidad del comité no sea rebasado por esa acumulación. Para atender la distinta problemática que se les presente a los trabajadores y trabajadoras, podrán liberarse indefinidamente con cargo a estas horas, hasta dos miembros del comité.
- b) Las secciones sindicales. Las centrales sindicales legalmente establecidas podrán constituir secciones sindicales en el seno de la empresa.

Estas secciones podrán transmitir por escrito información y propaganda a sus afiliados y afiliadas siempre que no se perjudique o interrumpa el proceso productivo.

Todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a su defensa ante los órganos directivos por la sección sindical a que pertenezca, si esta cumple las condiciones anteriores.

A los afiliados y a las afiliadas que lo soliciten por escrito, la cuota sindical le será descontada en nómina.

Las secciones sindicales con representación en el comité de empresa que demuestren fehacientemente que el número de sus afiliados y afiliadas sea, al menos, un 10 % de la plantilla, tendrán derecho al siguiente crédito horario, en las condiciones que a continuación se establecen:

- 35 horas mensuales para las secciones sindicales que tengan entre un 10 % y un 20 % de afiliados o afiliadas con respecto a la plantilla de la empresa.
- 225 horas mensuales para las secciones sindicales que tengan entre un 20 % y un 30 % de afiliados o afiliadas con respecto a la plantilla de la empresa.
- 300 horas mensuales para las secciones sindicales que tengan entre un 30 % y un 40 % de afiliados o afiliadas con respecto a la plantilla de la empresa.
- 450 horas mensuales para las secciones sindicales que tengan entre un 40 % y un 60 % de afiliados con respecto a la plantilla de la empresa.
- 550 horas para las secciones sindicales que tengan más del 60 % de afiliados o afiliadas con respecto a la plantilla de la empresa.

Para la utilización de estas horas, cada sindicato nombrará a los trabajadores o trabajadoras que podrán disponer de dicho crédito, no pudiendo ser utilizado de una sola vez más que por cinco trabajadores o trabajadoras de la empresa con afiliación a los sindicatos correspondientes.

Para tratar de evitar costos y dificultades al nombrar los distintos servicios de personal, las reuniones de las secciones sindicales no podrán coincidir con las del comité de empresa, aunque sí podrán coincidir entre ellas. Excepcionalmente, cada dos meses, estas secciones sindicales podrán tener algunas reuniones con el comité de empresa.

Para que la empresa tenga conocimiento de la situación de representantes con liberación, en la solicitud de licencia sindical se indicarán los motivos que causan estas, debiendo efectuarse esta solicitud con veinticuatro horas de antelación como mínimo.

Artículo 105.bis

Serán de aplicación las limitaciones establecidas por el artículo 10 del Real Decreto Ley 20/2012 en materia de crédito horario sindical.

Las secciones sindicales con representación en el comité de empresa y la empresa asumen el compromiso de constituir las comisiones de negociación que resulten precisas para adoptar los acuerdos necesarios en las siguientes materias en desarrollo del presente convenio colectivo:

- Igualdad de género.
- Trabajo a distancia.

- Conciliación de la vida laboral y familiar.
- Mejoras de la estructura operativa.
- Reducción de absentismo.

En el acta de constitución de estas comisiones negociadoras para desarrollo del presente convenio se determinarán las normas de funcionamiento, garantizando los derechos laborales de la representación social integrante de las mismas en la asunción de estas funciones representativas adicionales y el tiempo necesario para atender las reuniones de negociación.

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera

Toda disposición, cualquiera que sea su rango legal, que pudiese dictarse a partir de la entrada en vigor del presente convenio, no minorará las mejoras de carácter salarial que han sido acordadas, valoradas en cómputo anual.

Disposición transitoria segunda

En el supuesto de que la autoridad competente no aprobase alguno de los pactos de este convenio en el ejercicio de sus facultades propias, deberá volverse al trámite de deliberación para proceder a la reconsideración de los pactos no aprobados y aquellos otros sobre los que puedan repercutir los mismos.

Disposición adicional primera

El artículo 105 no será aplicable mientras se mantenga vigente o contradiga lo establecido en el artículo 10 del Real Decreto-Ley 20/2012.

En caso de que el artículo 105 empiece a desplegar sus efectos y aplicación, dejará de estar vigente el artículo 105.bis.

Disposición adicional segunda

La empresa acometerá la organización e impartición de los cursos de capacitación CAP, que se realizarán fuera de la jornada laboral, para todo el personal que lo precise para su cometido profesional.

Compensación formación del CAP: Se establece en 14,85 euros/hora.

Compensación formación del resto de cursos: Se establece a razón de 12 euros la hora de asistencia.

La empresa se hará cargo de los gastos ocasionados por la renovación del permiso de conducción de los trabajadores que lo precisen para el desempeño de sus funciones.

Disposición adicional tercera

La persona trabajadora tendrá derecho anualmente, en proporción a la duración del contrato temporal o en proporción al tiempo efectivo de trabajo en caso de disfrute de excedencias, a:

En 2022, un día de libre disposición.

En 2023, un día de libre disposición adicional al año anterior.

En 2024, un día de libre disposición adicional al año anterior.

En 2025, un día de libre disposición adicional al año anterior.

En 2026 no se tendrá derecho a estos días de libre disposición y se añadirán 5 días de vacaciones adicionales a lo establecido en el artículo 47 del presente convenio colectivo quedando la jornada anual para ese año en 1.656,5 horas. Con ocasión de esta modificación, por la que se eliminan los días de libre disposición y se añaden 5 días de vacaciones, se elaborarán nuevos cuadros de vacaciones.

Estos días de libre disposición se solicitarán a través de la APP Emplea2 o por registro y serán concedidos siempre que organizativamente sea posible.

En caso de que la persona trabajadora no haga uso de estos días de libre disposición en los años indicados se le abonará una compensación de 150 euros brutos por día no disfrutado.

Motivado por los avances tecnológicos en materia de sistemas de pago, a partir de 2027, según se establece en el artículo 41 de este convenio, los dos días de descanso en compensación por atender las funciones de liquidación y cobranza conllevarán la reducción de la jornada anual ordinaria fijándola en 1.640 horas. El disfrute de estos días se realizará uniéndolo a uno de los periodos de vacaciones anuales y a efectos económicos tendrán la misma consideración que los días de vacaciones.

Disposición adicional cuarta

La jornada ordinaria, su cómputo, las licencias retribuidas y el resto de condiciones laborales que afectan al cómputo de la jornada efectiva anual constituyen a efectos de la presente disposición un todo orgánico. A estos efectos, en caso de que por disposición normativa resulte de aplicación imperativa una jornada ordinaria efectiva inferior a la resultante de las condiciones pactadas en el presente convenio, será de aplicación lo establecido legalmente y quedarán sin efecto las disposiciones normativas del presente convenio colectivo referidas al citado todo orgánico.

Todo ello, sin perjuicio de que las partes legitimadas para la negociación del convenio colectivo puedan iniciar durante su vigencia la correspondiente negociación para modificar lo establecido en el presente convenio colectivo.

Disposición adicional quinta. Jubilación obligatoria

El CNAE de la empresa presenta actualmente una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 % del total de personas trabajadoras, por lo que se acuerda la extinción obligatoria del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando la persona trabajadora alcance la edad ordinaria de jubilación y reúna los requisitos para acceder al 100 % de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, previa comunicación al comité de empresa y a la persona afectada. En este caso, la empresa queda obligada a contratar a una mujer mediante contrato indefinido y a tiempo completo. La extinción del contrato por jubilación obligatoria se producirá salvo pacto en contrario entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

Cuando el CNAE de la empresa alcance una tasa de ocupación de empleadas igual o superior al 20 %, se acuerda la extinción obligatoria del contrato de trabajo por jubilación obligatoria a partir de los 68 años de edad de la persona trabajadora una vez que reúna los requisitos para acceder al 100 % de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. En este caso, la empresa queda obligada a contratar a un trabajador o a una trabajadora mediante contrato indefinido y a tiempo completo en cumplimiento del compromiso de relevo generacional. La extinción del contrato por jubilación obligatoria se producirá salvo pacto en contrario entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

Disposición adicional sexta: Plan de productividad por reducción absentismo

Con la finalidad de reducir la tasa de absentismo existente actualmente en esta empresa se establece durante la vigencia de este convenio un plan de reducción al absentismo de carácter no consolidable con una duración de seis años.

Para cada anualidad se fijará una gratificación económica anual en concepto de plus de productividad DA-6, no consolidable y proporcional al tiempo trabajado cuatrimestral o trimestralmente según corresponda en función de los siguientes requisitos:

CUATRIMESTRALMENTE

Aquellas personas trabajadoras que no causen baja durante cada cuatrimestre del año en curso percibirán, a la finalización de cada cuatrimestre, en concepto de plus de productividad DA-6, la cantidad de 100 euros brutos.

A partir del 2025, dicha cantidad se percibirá trimestralmente, siempre y cuando se cumplan los objetivos.

ANUALMENTE

Aquellas personas trabajadoras que no causen baja en todo el año percibirán al final de cada ejercicio una bonificación anual por importe de 150 euros brutos o importe proporcional al tiempo trabajado en el año natural que se añadirá al plus de productividad DA-6 correspondiente al último cuatrimestre del año, siempre y cuando la tasa media anual de absentismo resultante al final de cada año se sitúe según los valores que se indican a continuación para cada anualidad:

	2022	2023	2024	2025	2026-2027
TASA MEDIA ANUAL ABSENTISMO	MENOR O IGUAL AL 7 %	MENOR O IGUAL AL 6 %	MENOR O IGUAL AL 5 %	MENOR O IGUAL AL 4,5 %	MENOR O IGUAL AL 4 %

Para el cálculo del plus de absentismo se considerarán como bajas, las bajas por enfermedad, por accidente y las faltas al trabajo sin justificar (IN).

El importe del plus de absentismo correspondiente a cada cuatrimestre se liquidará en la nómina del mes siguiente a la finalización de este.

Disposición final primera: Procedimientos inaplicación de condiciones de trabajo

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras, con legitimación para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de la empresa.



ANEXO I

Importes conceptos salariales para el año 2022 (en euros)

PERSONAL MENSUAL		DIR-GCIA. Y SUBD.	JEF. SERVICIO	INGENIERO/A-LICDO/A	T. GR. MEDIO	JEF. SECCIÓN	OF. 1.º ADMVO/A. TÉCN. PLANIF.	OF. 2.º ADMVO/A.	AUX. ADMVO/A AUX. PLANIF.	JEF. TRÁFICO MAESTRÍA T.	T. INFORMÁTICA
SUELDO BASE	MENSUAL	1.496,72	1.745,37	1.389,64	1.239,86	1.127,56	1.081,18	1.058,24	1.052,79	1.239,86	1.302,52
PLUS DE ASISTENCIA	DÍA TRABAJADO	0,00	16,41	14,71	14,55	14,40	14,15	13,73	13,69	14,83	14,56
PAGA DE DISPOSICIÓN	ANUAL	0,00	900,00	900,00	900,00	900,00	900,00	900,00	900,00	900,00	900,00
PAGA PRIMAVERA/ VERANO/ INVIERNO (SIN ANT.)	ANUAL	1.496,72	1.745,37	1.389,64	1.239,86	1.127,56	1.081,18	1.058,24	1.052,79	1.239,86	1.302,52
PERSONAL DIARIO		INSPECTOR/A	AGENTE ÚNICO	JEFATURA EQUIPO CAPATAZ	OF. 1.º OFICIO CONTROLADORA/A	OF. 1.º OFICIO COCHE-TALLER	OF. 2.º OFICIO	OF. 2.º OFICIO COCHE-TALLER	PEONAJE ESPEC. P. E. REPOSTADO	LAVADOR/A LIMPIADOR/A	CONDUCTOR/A
SUELDO BASE	DIARIO	41,33	41,33	41,33	35,41	41,33	35,18	41,11	34,99	35,08	35,27
PLUS AYUDA AL A. ÚNICO	MENSUAL	273,42	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PLUS ASISTENCIA	DÍA TRABAJADO	14,47	14,17	14,59	14,14	14,14	13,71	13,71	13,69	13,92	14,03
PAGA DE DISPOSICIÓN	ANUAL	900,00	900,00	900,00	900,00	900,00	900,00	900,00	900,00	900,00	900,00
PAGA PRIMAVERA/ VERANO/ INVIERNO (SIN ANT.)	ANUAL	1.239,90	1.239,90	1.239,90	1.062,30	1.239,90	1.055,40	1.233,30	1.049,70	1.052,40	1.058,10

GENÉRICO		PARA TODO EL PERSONAL
COMPLEMENTO DE PAGA	ANUAL	299,58
GRATIFICACIÓN VACACIONES	ANUAL	1.513,50
GRATIFICACIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL	ANUAL	1.962,56
PLUS TURNO PARTIDO	DIARIO	16,52
PLUS TURNO ROTATIVO (PERSONAL OFICIALÍA Y JEFATURA DE EQUIPO)	MENSUAL	91,72
PLUS TURNO ROTATIVO (MAESTRÍA DE TALLER)	MENSUAL	52,87
PLUS CONTROLADOR/A R. CC/AC	MENSUAL	48,53
PLUS CONSERVACIÓN MATERIAL	MENSUAL	10,09
QUEBRANTO MONEDA (AGENTE ÚNICO, C.A.C. Y CONTROLADOR/A)	MENSUAL	10,09
PLUS DE MANIOBRA	DIARIO	2,02
BOCADILLO S. SANTA Y FERIA	VALOR HORA	5,17
BOCADILLO TRABAJADO	VALOR HORA	2,15
GRATIFICACIÓN 24/12 Y 31/12	DIARIO	36,82
GRATIFICACIÓN 24/12 Y 31/12 NOCTURNO	DIARIO	100,90
GRATIFICACIÓN 24/12 Y 31/12 INSPECTORES/AS	DIARIO	39,98

AGENTE ÚNICO EN FORMACIÓN	
SALARIO BASE DIARIO (INCLUYE PARTE PROPORCIONAL PAGAS EXTRAORDINARIAS)	41,33



GENÉRICO		PARA TODO EL PERSONAL
HORAS S. SANTA Y FERIA	VALOR HORA	25,25
FIESTAS TRABAJADAS	VALOR FIESTA	55,08
DOMINGOS TRABAJADOS	VALOR DOMINGO	30,27
AYUDA HIJO/A CON DISCAPACIDAD	MENSUAL	100,90
DÍA DE ASUNTOS PROPIOS NO DISFRUTADO	DÍA NO DISFRUTADO	150,00
DÍA DE LIBRE DISPOSICIÓN NO DISFRUTADO	DÍA NO DISFRUTADO	150,00
PLUS NOCTURNO DIARIO A. U. 2 A. M.	DIARIO	5,00
PLUS DE RELEVO	DIARIO	2,02

AÑO 2023		
HORAS S. SANTA	VALOR HORA	32,00
AÑO 2024		
PLUS AYUDA AL A. ÚNICO	MENSUAL	295,42
PLUS CONTROLADOR/A R. CC/AC	MENSUAL	70,53
PLUS DE MANIOBRA	DIARIO	3,00
PLUS DE RELEVO	DIARIO	3,00
PLUS DE TRABAJO A DISTANCIA		
DIGITALIZACIÓN PARA ADMINISTRACIÓN MENSUAL		22,00
AÑO 2025		
FIESTAS TRABAJADAS	VALOR FIESTA	60,00
DOMINGOS TRABAJADOS	VALOR DOMINGO	32,00
SÁBADOS TRABAJADOS	VALOR SÁBADO	5,00
AÑO 2027		
SÁBADOS TRABAJADOS	VALOR SÁBADO	7,00

Para los años 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027 se aplicará sobre las tablas salariales el incremento superior que la Ley de Presupuestos Generales del Estado o las normas estatales de aplicación a la Administración Local establezcan anualmente para las retribuciones del personal al servicio del sector público.

ANEXO II

Valor horas extraordinarias 2022

CÓDIGO	CATEGORÍA	0 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %
103	JEF. DE SERVICIO	24,16	24,60	25,04	25,92	26,80	27,69	28,55	29,43
104	INGENIERO/A-LICDO/A	21,52	21,84	22,16	22,82	23,47	24,12	24,77	25,41
105	TÉCN. GRADO MEDIO	20,48	20,76	21,03	21,58	22,13	22,68	23,22	23,78



CÓDIGO	CATEGORÍA	0 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %
201	JEFE DE SECCIÓN	19,70	19,92	20,16	20,63	21,09	21,57	22,04	22,52
202	OF.1.ª ADMVO./A	19,36	19,58	19,80	20,25	20,68	21,12	21,57	22,01
205	TÉCN. PLAN.	19,36	19,58	19,80	20,25	20,68	21,12	21,57	22,01
203	OF.2.ª ADMVO./A	19,14	19,36	19,57	20,00	20,43	20,86	21,29	21,72
204	AUX.ADMVO./A	19,10	19,32	19,53	19,95	20,38	20,80	21,24	21,66
206	AUX. PLAN.	19,10	19,32	19,53	19,95	20,38	20,80	21,24	21,66
106	TÉCN. INFORMÁTICA	20,91	21,38	21,68	22,28	22,89	23,50	24,11	24,72
401	JEFE DE TRAFICO	21,34	21,61	21,88	22,43	22,97	23,51	24,05	24,60
501	MAESTRO TALLER	20,83	21,10	21,38	21,92	22,47	23,00	23,55	24,09
402	INSPECTOR/A	22,97	23,20	23,45	23,92	24,39	24,87	25,34	25,82
403	AGENTE ÚNICO	21,14	21,39	21,62	22,09	22,56	23,03	23,51	23,98
403	AGENTE ÚNICO TURNO PART.	23,56	23,79	24,03	24,49	24,97	25,44	25,91	26,39
502	JEFE DE EQUIPO/CAPATAZ	20,83	21,07	21,31	21,78	22,25	22,73	23,20	23,68
502	JEFE DE EQUIPO/CAPATAZ T. ROTATIVO	21,49	21,72	21,96	22,43	22,90	23,37	23,85	24,33
503	OF. 1.ª DE OFICIO	19,31	19,53	19,75	20,19	20,63	21,06	21,51	21,95
503	OF. 1.ª DE OFICIO T.ROTATIVO	20,30	20,52	20,74	21,17	21,62	22,10	22,50	22,94
510	OF. 1.ª DE OFICIO C-TALLER	20,89	21,12	21,37	21,84	22,31	22,78	23,25	23,73
504	OF. 2.ª DE OFICIO	19,21	19,42	19,64	20,08	20,51	20,94	21,39	21,82
504	OF. 2.ª DE OFICIO T.ROTATIVO	20,19	20,41	20,63	21,06	21,50	21,93	22,38	22,81
511	OF. 2.ª DE OFICIO C-TALLER	20,80	21,03	21,28	21,74	22,21	22,68	23,15	23,63
506	PEÓN ESPECIALIZADO/REPOST.	19,50	19,71	19,93	20,37	20,80	21,24	21,67	22,10
507	LAVADOR/A-LIMPIADOR/A	19,55	19,76	19,98	20,42	20,84	21,28	21,71	22,14
404	CONDUCTOR/A	20,33	20,55	20,76	21,20	21,63	22,07	22,51	22,95
810	CONTROLADOR/A	20,42	20,63	20,85	21,30	21,73	22,17	22,61	23,05

Para los años 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027 se aplicará sobre las tablas salariales el incremento superior que la Ley de Presupuestos Generales del Estado o las normas estatales de aplicación a la Administración Local establezcan anualmente para las retribuciones del personal al servicio del sector público.

ANEXO III

Plus de convenio-regulación 2022

PLUS CONVENIO-REGULACIÓN 2022								
ANTIGÜEDAD	0 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %
CATEGORÍAS								
JEF. DE SERVICIO	340,43	287,22	234,16	127,82	21,46	-82,83	-191,18	-297,78
INGENIERO/A-LICDO/A	472,00	426,08	380,29	288,51	196,72	105,44	13,22	-78,83
T. GR. MEDIO	526,93	483,80	440,80	354,60	268,38	182,24	96,06	9,58
JEF. DE SECCIÓN	568,19	524,25	483,09	400,78	318,49	236,17	153,89	72,39
OF. 1.ª ADMVO/A-TECN.PLANIF.	585,41	545,30	505,33	425,18	345,02	264,89	184,78	104,35
OF. 2.ª ADMVO/A	594,04	554,47	515,04	435,97	356,87	277,84	198,79	119,44
AUX. ADMVO/A-AUX. PLANIF.	596,11	556,94	517,63	438,80	359,95	281,14	202,31	123,20
JEF. TRÁFICO/MAESTRÍA TALLER	523,13	479,55	436,09	348,99	261,87	174,80	87,72	0,33
T. INFORMÁTICA	504,04	483,80	440,80	354,60	268,38	182,24	96,06	9,58

