

# Boletín Oficial de la Provincia de Málaga



Número 178 Lunes, 19 de septiembre de 2016. Este número consta de suplemento Página 1

## S U M A R I O

<b>JUNTA DE ANDALUCÍA</b> Consejería de Economía y Conocimiento.....	2
<b>ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL</b> Ayuntamientos de Cártama, Casares, Frigiliana y Marbella .....	24

Centro de Ediciones de la Diputación Provincial de Málaga (CEDMA)  
Avda. de los Guindos, 48 (Centro Cívico)  
29004 MÁLAGA

Teléfono: 952 069 200  
Fax: 952 069 215  
Depósito legal: MA 1-1958

Correo electrónico: [bop@bopmalaga.es](mailto:bop@bopmalaga.es)

[www.bopmalaga.es](http://www.bopmalaga.es)

[www.cedma.es](http://www.cedma.es)

**JUNTA DE ANDALUCÍA**  
**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y CONOCIMIENTO**  
**CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO**  
**DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA**  
**SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL**

*Convenio:* Empresa Malagueña de Transportes S.A.M.  
*Expediente:* 29/01/0074/2016.  
*Fecha:* 26 de julio de 2016.  
 Resolución de inscripción y publicación.  
*Código:* 29001962011985.

Visto el texto del acuerdo de fecha 29 de marzo de 2016 de la comisión negociadora y visto el texto del convenio colectivo de la Empresa Malagueña de Transportes S.A.M., con expediente REGCON número 29/01/0074/2016 y código de acuerdo 29001962011985 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) 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 de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, 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, 23 de agosto de 2016.

El Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Mariano Ruiz Araujo.

**CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO EMPRESARIAL PARA LA  
 EMPRESA MALAGUEÑA DE TRANSPORTES, SOCIEDAD ANÓNIMA  
 MUNICIPAL PARA LOS AÑOS 2016, 2017, 2018, 2019**

CAPÍTULO I

**Disposiciones generales**

**Artículo 1.º** *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.º** *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 2016 desde la que surtirá sus efectos económicos y sociales.

La duración será de cuatro años, contados desde la fecha de su entrada en vigor, terminando por tanto su vigencia el día 31 de diciembre de 2019.

**Artículo 3.º** *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, aumentarán en la misma proporción que lo haga el porcentaje de elevación experimentado por el

costo de vida, según índice de precios al consumo fijado por el Instituto Nacional de Estadística, respecto a los doce meses anteriores al de la fecha de conclusión normal de la vigencia del convenio, o de su última prórroga, es decir con la publicación del Instituto Nacional de Estadística en el mes de enero, que corresponda. En ningún caso dicho IPC se aplicará de forma negativa.

**Artículo 4.º** *Rescisión*

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

**Artículo 5.º** *Composición*

Este convenio queda dividido en dos cuerpos vinculantes entre sí, correspondiendo la primera parte a las “condiciones económicas”, y la segunda parte a las “condiciones sociales”

**Artículo 6.º** *Comisión Paritaria*

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 tener funciones de carácter normativo y actuar en materia de mediación.

Esta comisión estará compuesta de la siguiente forma:

- Representantes económicos: Tres miembros.
- Representantes sociales: Tres miembros designados por el comité de empresa de entre los de la comisión negociadora.

CAPÍTULO II

**Condiciones económicas**

**Artículo 7.º** *Sueldos y salarios*

Las retribuciones mínimas que regirán a partir del 1 de enero de 2016, serán consignadas en la tabla salarial anexo número 1 a este convenio.

**Artículo 8.º** *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 número 1, 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 sesenta 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 número 1, 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.

#### Artículo 9.º *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 número 1, 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.º *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 quedan establecidos 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 vengan percibiendo los trabajadores y trabajadoras y que superen los límites establecidos anteriormente, serán respetadas, quedando congelados los referidos porcentajes.

#### Artículo 11.º *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 número 2 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 art. 34.1, párrafo 2º, 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 enero 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 número 2 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 y domingos 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 le 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 bajo 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 disfrutara 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 número 1.

B) DOMINGOS TRABAJADOS. El trabajador o trabajadora que preste sus servicios en un domingo, percibirá la cantidad establecida en la tabla salarial anexo número 1 por cada domingo trabajado.

#### Artículo 13. *Plus de turnos rotativos en taller*

Se establece un plus mensual por los importes establecidos en la tabla salarial anexo número 1 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.

##### A) 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 número 1, 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 número 1.

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.

#### 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 número 1, 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 I.T. 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.

#### Artículo 16. *Pluses de turnos partidos y de nocturnidad*

##### 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 número 1 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.

##### 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 contratado específicamente para trabajar entre las 22,00 horas y las 6,00 de la mañana, no tendrá derecho al percibo de este plus.

El personal asignado de forma permanente a jornada nocturna, 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.

#### Artículo 18. *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 número 1 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 número 1, 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 número 3 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 nuevo plus, variará para 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 número 1, 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: Centro-Muelle Heredia, Parque-Farola, Cocheras, Santa Paula (línea 15), Avda. Moliere (línea 22), Santa Bárbara-San Andrés (línea 1) y los Prados (línea 20).

Este plus se abonará a partir del 1 de enero de 2017, por cada día de trabajo efectivo en que se de esta circunstancia, siendo su importe el establecido en la tabla salarial anexo número 1 para cada anualidad.

La percepción de este plus queda supeditada y condicionada a la realización del denominado “coche de personal” como actividad de acción social, por parte de la representación de los trabajadores con presencia en la Comisión Social y con cargo a su crédito de horas, al haberse tenido en cuenta tal circunstancia al valorar las repercusiones económicas y de todo tipo, derivadas de la creación de este nuevo plus.

#### Artículo 22. *Plus de máxima afluencia*

A partir del año 2017, se establece para el personal de agentes únicos, un plus de máxima afluencia por el importe establecido en la tabla salarial anexo número 1, por cada día en que realice turno de tarde, desde el domingo de ramos hasta el viernes santo. Este plus se percibirá también durante la feria de Málaga, las tardes comprendidas desde el viernes de fuegos hasta el último sábado de feria, inclusive.

#### 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 número 1, 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 número 1, 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 número 1, 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. 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 la misma.

##### 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 del mismo 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 Excmo. 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 establecidos por los distintos fabricantes de los vehículos que componen la flota, 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, en razón de 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, en razón de 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, en razón de 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, en razón de 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 administrativo/a que, una vez realizados los cursos correspondientes, domina la técnica de análisis y programación, así como labores de mantenimiento de aplicaciones.

#### 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.

## AUXILIAR DE TÉCNICO/A EN OBRA Y PLANIFICACIÓN:

Funciones: Serán las propias para su categoría, establecidas en el catálogo nacional de cualificaciones profesionales. ADG305\_1, ADG306\_1, COM412\_1

## GRUPO CUARTO

**Personal de operaciones**

## JEFATURA DE CIRCULACIÓN O 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 del mismo 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 el reglamento para la prestación del servicio público de transporte urbano colectivo de viajeros, aprobado por el Excmo. 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 a 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 cuanto les afecte en el buen funcionamiento del servicio, teniendo la obligación de hacer que se cumpla lo estipulado en el reglamento para la prestación del servicio público de transporte urbano colectivo de viajeros, aprobado por el Excmo. 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 sólo 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 éste 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, dando los partes y hojas de ruta que se le exijan. 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 los mismos 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 ruta, etcétera, le sea encomendado por la dirección, así como conocer y operar con los medios tecnológicos que posee el vehículo o los que se adicione para la mejora de la conducción y del servicio.

Todo el personal de jefatura de tráfico, inspección y agentes únicos estará obligado a cumplir lo estipulado en el reglamento para la prestación del servicio público de transporte urbano colectivo de viajeros que tenga aprobado el Excmo. 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 le 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 vice-

versa. 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.

###### CAPATAZ

Quien, con dotes de mando y organización, está al mando de un grupo de peones, 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 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 éstos 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 sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material:

- Electromecánico/a (para nuevas incorporaciones a partir de la firma del presente convenio).  
Funciones. Serán las propias para su categoría, establecidas en el catalogo nacional de cualificaciones profesionales: TMV047\_2, TMV048\_2, TMV197\_2.
- Mecánico/a.  
Funciones. Serán las propias para su categoría, establecidas en el catalogo nacional de cualificaciones profesionales: TMV047\_2, TMV048\_2.
- Electricista.  
Funciones: Serán las propias para su categoría, establecidas en el catalogo nacional de cualificaciones profesionales: TMV197\_2.

- Chapista.

Funciones: Serán las propias para su categoría, establecidas en el catalogo nacional de cualificaciones profesionales: TMV045\_2, TMV046\_2.

- PINTOR/A

Funciones: Serán las propias para su categoría, establecidas en el catalogo 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:

- Mecánico/a.

Funciones: Serán las propias para su categoría, establecidas en el catalogo nacional de cualificaciones profesionales: TMV047\_2, TMV048\_2.

- Electricista.

Funciones: Serán las propias para su categoría, establecidas en el catalogo nacional de cualificaciones profesionales: TMV197\_2.

- Chapista.

Funciones: Serán las propias para su categoría, establecidas en el catalogo nacional de cualificaciones profesionales: TMV045\_2, TMV046\_2.

- Pintor/a.

Funciones: Serán las propias para su categoría, establecidas en el catalogo nacional de cualificaciones profesionales: TMV044\_2, TMV196\_2.

###### OFICIALÍA DE MANTENIMIENTO DE LA ESTACIÓN DE AUTOBUSES.

Será la persona encargada del mantenimiento en la estación, conservando las instalaciones comunes de la misma y realizará reparaciones generales, tanto eléctricas, hidráulicas, 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.

###### 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.

###### 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.

**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, 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-lavado y control de niveles estará compuesta por las siguientes categorías y funciones de las mismas.

**PEONAJE ESPECIALIZADO DE REPOSTADO:**

Quienes tienen como misión el repostaje, 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, así como las 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 la misma. 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 eventual.

La dirección de la empresa podrá acordar transformaciones de contratos temporales 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. En el grupo II habrá un oficial de 1.ª por cada dos de 2.ª. En el grupo V la proporción será del veinte por ciento de oficiales de primera y treinta por ciento de segunda.

**Artículo 33.**

Con sujeción a la plantilla existente se confeccionará anualmente el escalafón, que será expuesto durante quince días para conocimiento de todo el personal, que puede reclamar en el plazo de diez días ante la propia empresa, y caso de ser denegada, ante la jurisdicción social.

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 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 el reglamento de organización y prestación 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 ésta y si no se cubriera, mediante concurso oposición en turno libre.

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 aquélla y si no se cubriera, mediante concurso oposición en turno libre.

Las plazas de auxiliares serán cubiertas mediante concurso oposición 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.

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 concurso oposición en turno libre.

D) Grupo IV.

Las plazas de jefatura de circulación o 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 concurso oposición en turno libre. 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 concurso oposición en turno libre.

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 esta categoría mediante concurso oposición en turno libre.

**Artículo 35.**

Las plazas desiertas se convocarán primero entre todo el personal de la empresa y, caso de no cubrirse, en turno libre. 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; como vocales: dirección o jefatura del servicio a que pertenezca la vacante, ingeniero/a de tráfico, jefatura de sección, o maestro/a perteneciente a la sección designado por gerencia; dos productores/as nombrados por el comité de empresa, uno de ellos del mismo grupo e igual o superior categoría de la vacante, y en los casos del grupo V también de la misma especialidad.

Si la vocalía designada libremente por el comité de empresa no tuviera, al menos, categoría laboral igual a la correspondiente a la vacante, no podrá emitir calificación y su actuación se limitará a informar al comité del desarrollo de las pruebas.

A las pruebas serán invitados los delegados y delegadas sindicales, quienes presentarán las mismas y podrán emitir su informe al tribunal de examen.

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.

La fecha de terminación de los exámenes no podrá 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 para 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 éste, 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 un mes de antelación a la fecha de su celebración. En igualdad de condiciones tendrá preferencia el personal de la plantilla, hijos/as de empleados/as y huérfanos/as de la empresa.

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.

**R e t r i b u c i o n e s****Artículo 38.**

El pago de las retribuciones se efectuará por mensualidades vencidas; se realizará por ingreso en cuenta bancaria o por talón nominativo, 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, en el portal interno, en formato digital.

**Artículo 39.**

Se establece mensualmente la concesión de un anticipo, sobre el salario, de 400,00 euros (supeditado a que este importe esté devengado por el trabajador o trabajadora) el día 20 de cada mes, de mane-

ra 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 1.300,00 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, sólo 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, S.A.M., 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 al trabajo, enfermedad, accidente, licencias, etc., se aplicará la jornada media diaria de 7 horas y 30 minutos.

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 h A 15:00 h 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.

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. 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 h A 15:00 h 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 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 en cómputo anual de 1.694 horas y 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 5 minutos para todos los servicios, excepto aquellos

con últimas salidas de cabecera de línea a las 23:00 horas, en cuyo caso la terminación del turno de mañana podrá ser a las 15:15 horas, pudiéndose fijar la duración de la jornada de tarde, en estos casos, hasta 8 horas y 30 minutos. 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 las cabeceras de línea más cercanas a la cabecera del Parque, Alameda o en cocheras.

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 y circulación, 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 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.

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 en turno fijo de día. Del departamento de reparaciones, las secciones de lavacoches, repostado 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 los sábados, domingos y festivos.  
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 06 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 en línea, corretornos de turno partido de línea, 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.

#### 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.

#### 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, aún 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 a los turnos que pueda establecer la empresa.

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 indica, 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:

Se seguirán utilizando los mismos cuadros de descansos en 13 semanas, según anexo número 5 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, 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 rebase 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, las mismas serán retribuidas conforme a la valoración que, a los exclusivos efectos de estos servicios especiales, se establece en la tabla salarial Anexa número 3 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, el cual será retribuido en función de 22 días, y excepto horas extraordinarias.

#### 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 éste 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. En dichos cuadrantes se respetarán 8 descansos en el periodo de 30 días.

En los casos en que por la índole de los servicios el mayor tráfico se produce en verano, la empresa estará facultada para reducir al mínimo la concesión de vacaciones durante los meses de julio a septiembre inclusive.

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.
- B) Tres días naturales en los casos de alumbramiento de la esposa, 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 en los casos de traslado de su domicilio habitual o casamiento de un hijo o hija, ampliándose este último caso en otro día más, como máximo, cuando tenga que realizar un desplazamiento de aproximadamente 200 kilómetros.
- 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 ésta en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.
- 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 de los días de asuntos propios que para cada año se determinan:

- 2016: 3 días.
- 2017: 4 días.
- 2018: 6 días, quedando consolidado para años posteriores.

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 trece agentes únicos por día, quedando tres plazas de reserva sólo 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, sólo 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.

Para el personal de agentes únicos, se tendrá en cuenta que, durante la primera quincena de junio y la última de septiembre, sólo 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

125,00 euros por cada día. Esta cantidad será incrementada en un 30%, en aquellos casos de trabajadores o trabajadoras que durante ese año no hubiesen faltado al trabajo por incapacidad temporal.

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, 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.

H) 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 sólo un día de licencia.

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 cónyuge y nacimiento de hijo o hija, podrá solicitar 4 días de licencia sin sueldo (desde el 4.º al 7.º día).

### 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 no será prorrogable sobre el periodo solicitado inicialmente por el interesado.

En todo caso, para la concesión de nueva excedencia voluntaria, habrá de acreditarse la nueva permanencia en servicio activo durante periodo 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 éste 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 ésta solicitar, en tanto se produce aquélla, plaza de categoría inferior, si la hubiera y fuera compatible su ejercicio con las aptitudes de la persona solicitante. En todo supuesto, a la perso-

na 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 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 aplicaran 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 R.R.H.H. de la empresa con un mínimo de 90 días.

#### Artículo 55.

Dará lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de los casos siguientes:

1. Nominamiento para cargos políticos y sindicales que hayan de hacerse por decreto o por designación de los organismos afectados.

2. Enfermedad. Los enfermos o enfermas se considerarán en situación de excedencia forzosa a partir del día siguiente al último en que haya cobrado indemnización como consecuencia de su enfermedad.

La duración máxima de esta excedencia será de diez años.

Al superar dicho plazo, el trabajador o la trabajadora causará baja definitiva.

El tiempo de excedencia será reconocido, para efectos pasivos, a quienes lleven un mínimo de diez años en la empresa en el momento de producirse la misma por causa de enfermedad.

#### 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: 30 días si ostenta cargo de dirección; 10 días si se trata de personal técnico o administrativo; y 7 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 750,00 euros, y los que alcancen treinta y nueve años la cantidad de 1.500,00 euros.

El abono de estos premios se realizará en la nómina del mes en el que el trabajador o la trabajadora cumpla los 25 ó 39 años, respectivamente.

Caso de que el trabajador o la trabajadora con 61 o más años de edad que pudiera cumplir los 39 años de servicio en la empresa entre los 61 y 65 años, se le abonaría el premio al jubilarse, aunque no hubiese cumplido los 39 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 a 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 el código de la circulación, reglamento para la prestación de la empresa 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, así como al desarrollo del sistema de anotaciones y controles de la venta de billetes y en general, al normal cumplimiento de las obligaciones profesionales con el alcalde/alcaldesa y formas señaladas en los reglamentos vigentes y normas generales de organización y funcionamiento dictadas por la dirección.

#### Artículo 67.

Las faltas se clasificarán en leves, menos graves, 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 del mismo; 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; falta de puntualidad de hasta cinco minutos, no repetida en el mes; 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; errores en cierres de la hoja de ruta; dialogar con compañeros o compañeras de trabajo estando conduciendo o formar tertulias durante la conducción; innecesariamente aparcar fuera de parada; equivocarse ésta o no efectuar alguna reglamentaria sin causa justificada; 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.

##### FALTAS MENOS GRAVES:

Faltas de presentación a la inspección médica, cuando sean requeridos, salvo causas de fuerza mayor; faltas de puntualidad, cuando excedan de cinco minutos o se hayan repetido en el mismo mes; falta injustificada al servicio; fumar en el interior del vehículo durante el servicio; falta habitual de limpieza; discusiones con clientes o faltas de respeto con los mismos; negligencia o desidia en el trabajo; faltas de respeto con compañeros o compañeras; incumplimiento de órdenes del servicio o reglamento, cuando revistan cierta importancia y no puedan constituir una falta grave.

##### FALTAS GRAVES:

Las de puntualidad cuando excedan de cinco al mes; las faltas de respeto al personal de la empresa, las discusiones con clientes en que se les falte al respeto debido y la agresión a los mismos, cuando no exista agresión por parte de éstos; la no presentación al servicio, sin justificar, durante 48 horas; la simulación de asistencia al trabajo haciendo "picar" su ficha por tercera persona; los notables desperfectos ocasionados al material a su cargo, imputables al agente, la embriaguez dentro del servicio; las agresiones o insultos a personas de la empresa que no ejerzan mando; los hurtos de poca consideración efectuados por primera vez; 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 a reglamentos u órdenes de servicio que revistan carácter de grave.

##### FALTAS MUY GRAVES:

La agresión o insulto grave a sus superiores, los accidentes graves ocasionados por notable imprudencia o negligencia, siempre que hayan producido daños a terceras personas y sean imputables a los/ las agentes; los hurtos de alguna consideración o poca importancia, si son repetidos; las condenas en firme por robo, hurto, estafa 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; 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.

#### Artículo 69.

No se considerarán faltas los siguientes casos:

**Incomparecencia al relevo:** Cuando a un/a agente le falte el relevo a la hora de efectuarse éste, no tendrá obligación de continuar en línea, si bien, por conciencia profesional, podrá hacerlo si así lo desea, hasta la llegada del relevo, o bien marcharse a encerrar el vehículo. Si continuara trabajando, el tiempo que transcurra desde la hora de su relevo hasta el momento en que sea relevado o cese en el trabajo, será valorado como hora extraordinaria o de exceso.

**Puntualidad de turno:** No será considerada falta de puntualidad al turno cuando no exceda de una al mes natural.

**Relaciones con clientes:** No serán consideradas faltas de los/as agentes de movimiento 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 y menos graves 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, prescindiendo de 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 privada.
- B) Faltas menos graves: Amonestación y un día de suspensión de empleo y sueldo.

C) 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.

D) Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a seis meses; disminución definitiva de categoría laboral; inhabilitación definitiva para el ascenso, y despido.

#### Artículo 72.

La comisión de la tercera falta leve, así como de la tercera falta menos grave, durante un periodo de treinta días, podrá suponer, respectivamente, la inclusión en el grupo de menos grave y grave. Igualmente, la tercera falta grave cometida en un periodo de 60 días, podrá ser calificada de muy grave, salvo las faltas de asistencia, 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 menos graves, y de ciento ochenta días en el caso de graves.

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

#### PREVISIÓN

### Enfermedad

#### Artículo 73. *Enfermedad*

El trabajador o la trabajadora en situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad percibirá un complemento equivalente al porcentaje necesario para que, junto a la prestación que por IT perciba de la Seguridad Social, alcance el 100% de su salario real excepto el plus de asistencia, siempre que el porcentaje de absentismo total de la plantilla no supere el 3,5%. Este porcentaje se tomará de las ausencias del mes anterior. En los días de hospitalización de IT por enfermedad común y en los casos de IT por accidente de trabajo, se incluirá en el 100% del salario real el plus de asistencia correspondiente.

Se abonará el complemento hasta alcanzar el 100% del salario real excepto el plus de asistencia, a partir de los 30 días de la baja, salvo en los días de hospitalización por enfermedad común y en los casos de IT por accidente de trabajo, en cuyo caso se incluirá en el 100% del salario real el plus de asistencia correspondiente.

En el referido complemento, en momento alguno podrá rebasar el salario total que para cada categoría figura en el presente convenio, excluyéndose, por tanto, horas extraordinarias u otros conceptos ajenos a la tabla salarial que figura en el presente convenio. Este complemento se abonará al 100% del salario real excepto el plus de asistencia, desde el primer día, cuando exista intervención quirúrgica u hospitalización del enfermo o enferma que dure más de tres días ordenado por el personal médico, salvo en los días de hospitalización por enfermedad común y en los casos de IT por accidente de trabajo, en cuyo caso se incluirá en el 100% del salario real el plus de asistencia correspondiente. En estos supuestos se cobrará a partir de la fecha que los causen.

#### 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.

#### 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; si la duración de la enfermedad superara el periodo máximo de incapacidad transitoria, su situación se regulará por lo dispuesto en el número 2 del artículo 55.

#### 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 la jubilación parcial para 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, por lo que, en su caso, para el año 2016, podrán jubilarse parcialmente con el 85% de jubilación, trabajando el 15% de su jornada, hasta la edad de 65 años o hasta la edad en que cumplan los requisitos para poder acceder a la jubilación ordinaria completa y a partir del año 2017 podrán jubilarse parcialmente con el 75% de jubilación, trabajando el 25% de su jornada, hasta la edad de 65 años o hasta la edad en que cumplan los requisitos para poder acceder a la jubilación ordinaria completa. En base a ello, la empresa realizará el contrato de relevo correspondiente, según establece la Ley competente al efecto, con otro trabajador u otra trabajadora que sustituirá en los términos establecidos por la normativa vigente en cada momento, a la persona jubilada parcialmente hasta que ésta última cumpla los 65 años o la edad legalmente establecida según las disposiciones y condiciones transitoriamente aplicables en cada momento, a excepción de que la persona jubilada parcialmente dejara de serlo por cualquier causa antes de cumplir dicha edad.

### 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, todo trabajador o trabajadora que se accidente en acto de servicio, disfrutará de un complemento a la indemnización que ha de recibir por el accidente que alcance el 100% del salario que para su categoría profesional está pactado en el presente convenio. Para la obtención de este 100% del salario, no se tendrán en cuenta las horas extraordinarias, pagas y plus de asistencia.

#### 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 complementen 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 movimiento, 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.

Por el área de vigilancia de la salud se procederá anualmente a la revisión de todo el personal. Estos reconocimientos médicos anuales 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 los mismos.

#### 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, de igual calidad que los entregados al personal de movimiento.

#### GRUPO IV

### Movimiento

#### 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 € 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 Americana	3 años
1 Rebeca	3 años
1 Jersey	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 € 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 los mismos 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.

**Distintivos****Artículo 92.**

A todo el personal del grupo IV de movimiento se le proveerá de una chapa metálica niquelada para su colocación en el pecho de la prenda reglamentaria, en la que se expresará su categoría laboral en la empresa.

**Artículo 93.**

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

Caso de que por mal uso de las prendas, éstas 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 60.000,00 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 60.000,00 euros no sufrirá modificación durante la vigencia del presente convenio, aún 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.

La comisión social promocionará, asimismo, la biblioteca que existe actualmente.

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

**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 45.075,91 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 de 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, S.A.M., 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, en tanto estén cursando estudios, extremo éste que deberán acreditar debidamente, no sirviendo a estos efectos las certificaciones de carácter privado. Terminada la edad escolar, 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 billete ordinario. Estos beneficios se harán extensivos a hijos e hijas de jubilados y viudos o viudas de trabajadores y trabajadoras, en iguales condiciones a las antes expuestas.

Igualmente, tendrán pase de libre circulación en los autobuses de la empresa, previa presentación del carné o tarjeta inteligente correspondiente, los huérfanos y huérfanas de trabajadores y trabajadoras, hasta la edad de 18 años.

Asimismo, poseerán pases de libre circulación en los autobuses de la empresa, previa presentación del carné o tarjeta inteligente correspondiente, los 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 de trabajadores o trabajadoras se igualan a todos los efectos a los del matrimonio.

### Expediente de disminución 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 expediente.

Como única formalidad del expediente de disminución 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. El comité de empresa estará compuesto, según el Estatuto de los Trabajadores, por 21 miembros, y serán los representantes genuinos ante los órganos de dirección de la empresa de todo el personal de la empresa. Le corresponderá a cada miembro 40 horas mensuales, las cuales quedan autorizadas a su acumulación en uno o varios de sus componentes, de forma tal que el número de horas correspondientes a la totalidad del comité no sea rebasada 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, cuando demuestren fehacientemente que el número de sus afiliados y afiliadas sea, al menos, un 10% de la plantilla, en el momento de su constitución.

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 ésta cumple las condiciones anteriores.

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

Los delegados y las delegadas sindicales tendrán las mismas garantías que los miembros del comité, excepto el crédito de horas.

El crédito de horas para las secciones sindicales reconocidas, será el siguiente:

- 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 la secciones sindicales que tengan más del 60% de afiliados o afiliadas con respecto a la plantilla de la empresa.

Al margen de lo anteriormente establecido, en el caso de que uno de los miembros de una sección sindical reconocida en el seno de la empresa, con representación en el comité de empresa, forme parte de la estructura orgánica sindical a nivel provincial o superior, éste dispondrá de una liberación absoluta para el desempeño de su cargo.

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 éstas, debiendo efectuarse esta solicitud con veinticuatro horas de antelación como mínimo. Tanto los miembros del comité como los de las secciones sindicales, mientras estén liberados, deberán picar en el reloj la tarjeta de entrada que, a tal efecto, tendrán los citados miembros.

### 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 legal.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA: 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.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA: Durante la vigencia del convenio se mantendrá un plan de igualdad conforme a lo legalmente establecido al efecto.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA: 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 TRANSITORIA QUINTA: La empresa acometerá la organización e impartición de los cursos de capacitación C.A.P., 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 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.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA: Procedimientos y plazos de actuación Comisión Paritaria regulada en el artículo 6.º del presente convenio:

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 cualquiera de las partes integrantes, 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.

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.

### ANEXO I

#### IMPORTES CONCEPTOS SALARIALES PARA EL AÑO 2016 (EN EUROS)

PERSONAL MENSUAL		DIR-GCIA.Y SUBD.	JEF. SERVICIO	INGENIERO/A-LICDO/A	T.GR. MEDIO	JEF. SECCIÓN	OF. 1.º ADMVO/A.	OF. 2.º ADMVO/A.	AUX. ADMVO/A	JEF. TRÁFICO	T. INFORMÁTICA
							TECN. PLANIF.		AUX. PLANIF.	MAESTRÍA T.	
SUELDO BASE	MENSUAL	1.483,37	1.136,40	904,83	807,30	734,14	703,80	689,10	685,50	807,30	848,10
PLUS DE ASISTENCIA	DIA TRABAJADO	0,00	16,26	14,58	14,42	14,27	14,02	13,61	13,57	14,70	14,43
PAGA DE DISPOSICIÓN	ANUAL	0,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00
PAGA PRIMAVERA/ VERANO/ INVIERNO (SIN ANT.)	ANUAL	1.483,37	1.136,40	904,83	807,30	734,14	703,80	689,10	685,50	807,30	848,10

PERSONAL DIARIO		INSPECTOR/A	AGENTE UNICO	JEFATURA EQUIPO	OF. 1.º OFICIO	OF. 1.º OFICIO	OF. 2.º OFICIO	OF. 2.º OFICIO	PEONAJE ESPEC.	LAVADOR/A	CONDUCTOR/A
				CAPATAZ	CONTROLADOR/A	COCHE-TALLER		COCHE-TALLER	P.E. REPOSTADO	LIMPIADOR/A	
SUELDO BASE	DIARIO	26,91	26,91	26,91	23,05	26,91	22,91	26,77	22,78	22,84	22,97
PLUS AYUDA ALA. UNICO	MENSUAL	151,98	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PLUS ASISTENCIA	DIA TRABAJADO	14,34	14,04	14,46	14,01	14,01	13,59	13,59	13,57	13,80	13,90
PAGA DE DISPOSICIÓN	ANUAL	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00
PAGA PRIMAVERA/ VERANO/ INVIERNO (SIN ANT.)	ANUAL	807,30	807,30	807,30	691,50	807,30	687,30	803,10	683,40	685,20	689,10

GENÉRICO		PARA TODO EL PERSONAL									
COMPLEMENTO DE PAGA	ANUAL	296,91									
GRATIFICACIÓN VACACIONES	ANUAL	1.500,00									
GRATIFICACIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL	ANUAL	759,30									
PLUS TURNO PARTIDO	DIARIO	10,92									
PLUS TURNO ROTATIVO (PERSONAL OFICIALÍA Y JEFATURA DE EQUIPO)	MENSUAL	90,90									
PLUS TURNO ROTATIVO (MAESTRÍA DE TALLER)	MENSUAL	52,40									
PLUS CONTROLADOR/A R. CC/AC	MENSUAL	48,10									
PLUS CONSERVACIÓN MATERIAL (AGENTE ÚNICO, CONDUCTOR/A Y COCHE-TALLER)	MENSUAL	10,00									
QUEBRANTO MONEDA (AGENTE ÚNICO, C.A.C. Y CONTROLADOR/A)	MENSUAL	10,00									
PLUS DE MANIOBRA	DIARIO	2,00									
BOCADILLO S.SANTA Y FERIA	VALOR HORA	5,12									
BOCADILLO TRABAJADO	VALOR HORA	2,13									
GRATIFICACIÓN 24/12 Y 31/12	ANUAL	36,49									
GRATIFICACIÓN 24/12 Y 31/12 NOCTURNO	ANUAL	100,00									
GRATIFICACIÓN 24/12 Y 31/12 INSPECTORES/AS	ANUAL	39,62									
HORAS S.SANTA Y FERIA	VALOR HORA	25,02									
FIESTAS TRABAJADAS	VALOR FIESTA	54,59									
DOMINGOS TRABAJADOS	VALOR DOMINGO	15,00									
AYUDA HIJO/A CON DISCAPACIDAD	MENSUAL	100,00									
DIA DE ASUNTOS PROPIOS NO DISFRUTADO	DIA NO DISFRUTADO	125,00									

**IMPORTE CONCEPTOS SALARIALES PARA EL AÑO 2017 (EN EUROS)**

PERSONAL MENSUAL		DIR-GCIA.Y SUBD.	JEF. SERVICIO	INGENIERO/A-LICDO/A	T.GR. MEDIO	JEF. SECCIÓN	OF. 1.º ADMVO/A.	OF. 2.º ADMVO/A.	AUX. ADMVO/A	JEF. TRÁFICO	T. INFORMÁTICA
							TECN. PLANIF.		AUX. PLANIF.	MAESTRÍA T.	
SUELDO BASE	MENSUAL	1483,37	1309,20	1042,35	930,00	845,72	810,99	793,80	789,60	930,00	977,10
PLUS DE ASISTENCIA	DIA TRABAJADO	0,00	16,26	14,58	14,42	14,27	14,02	13,61	13,57	14,70	14,43
PAGA DE DISPOSICIÓN	ANUAL	0,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00
PAGA PRIMAVERA/ INVIERNO/VERANO (SIN ANT.)	ANUAL	1483,37	1309,20	1042,35	930,00	845,72	810,99	793,80	789,60	930,00	977,10

PERSONAL DIARIO		INSPECTOR/A	AGENTE UNICO	JEFATURA EQUIPO	OF. 1.º OFICIO	OF. 1.º OFICIO	OF. 2.º OFICIO	OF. 2.º OFICIO	PEONAJE ESPEC.	LAVADOR/A	CONDUCTOR/A
				CAPATAZ	CONTROLADOR/A	COCHE-TALLER		COCHE-TALLER	P.E.REPOSTADO	LIMPIADOR/A	
SUELDO BASE	DIARIO	31,00	31,00	31,00	26,55	31,00	26,39	30,84	26,25	26,31	26,46
PLUS AYUDA AL A. UNICO	MENSUAL	151,98	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PLUS ASISTENCIA	DIA TRABAJADO	14,34	14,04	14,46	14,01	14,01	13,59	13,59	13,57	13,80	13,90
PAGA DE DISPOSICIÓN	ANUAL	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00
PAGA PRIMAVERA/INVIERNO/VERANO (SIN ANT.)	ANUAL	930,00	930,00	930,00	796,50	930,00	791,70	925,20	787,50	789,30	793,80

GENÉRICO		PARA TODO EL PERSONAL									
COMPLEMENTO DE PAGA	ANUAL	296,91									
GRATIFICACIÓN VACACIONES	ANUAL	1500,00									
GRATIFICACIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL	ANUAL	759,30									
PLUS TURNO PARTIDO	DIARIO	10,92									
PLUS TURNO ROTATIVO (PERSONAL OFICIALÍA Y JEFATURA DE EQUIPO)	MENSUAL	90,90									
PLUS TURNO ROTATIVO (MAESTRÍA DE TALLER)	MENSUAL	52,40									
PLUS CONTROLADOR/A R. CC/AC	MENSUAL	48,10									
PLUS CONSERVACIÓN MATERIAL (AGENTE ÚNICO, CONDUCTOR/A Y COCHE-TALLER)	MENSUAL	10,00									
QUEBRANTO MONEDA (AGENTE ÚNICO, C.A.C. Y CONTROLADOR/A)	MENSUAL	10,00									
PLUS DE MANIOBRA	DIARIO	2,00									
BOCADILLO S.SANTA Y FERIA	VALOR HORA	5,12									
BOCADILLO TRABAJADO	VALOR HORA	2,13									
GRATIFICACIÓN 24/12 Y 31/12	ANUAL	36,49									
GRATIFICACIÓN 24/12 Y 31/12 NOCTURNO	ANUAL	100,00									
GRATIFICACIÓN 24/12 Y 31/12 INSPECTORES/AS	ANUAL	39,62									
HORAS S.SANTA Y FERIA	VALOR HORA	25,02									
FIESTAS TRABAJADAS	VALOR FIESTA	54,59									
DOMINGOS TRABAJADOS	VALOR DOMINGO	20,00									
AYUDA HIJO/A CON DISCAPACIDAD	MENSUAL	100,00									
DÍA DE ASUNTOS PROPIOS NO DISFRUTADO	DÍA NO DISFRUTADO	125,00									
PLUS DE MÁXIMA AFLUENCIA (CADA TARDE DE MÁXIMA AFLUENCIA)	MENSUAL	20,00									
PLUS DE RELEVO (SUPEDITADO A REALIZACIÓN COCHE PERSONAL CON	DIARIO	1,00									

**IMPORTE CONCEPTOS SALARIALES PARA EL AÑO 2018 (EN EUROS)**

PERSONAL MENSUAL		DIR-GCIA.Y SUBD.	JEF. SERVICIO	INGENIERO/A-LICDO/A	T.GR. MEDIO	JEF. SECCIÓN	OF. 1.ª ADMVO/A. TECN. PLANIF.	OF. 2.ª ADMVO/A.	AUX. ADMVO/A. AUX. PLANIF.	JEF. TRÁFICO. MAESTRÍA T.	T. INFORMÁTICA
SUELDO BASE	MENSUAL	1483,37	1520,40	1210,47	1080,00	982,20	941,79	921,90	917,10	1080,00	1134,60
PLUS DE ASISTENCIA	DÍA TRABAJADO	0,00	16,26	14,58	14,42	14,27	14,02	13,61	13,57	14,70	14,43
PAGA DE DISPOSICIÓN	ANUAL	0,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00
PAGA PRIMAVERA/ VERANO/ INVIERNO (SIN ANT.)	ANUAL	1483,37	1520,40	1210,47	1080,00	982,20	941,79	921,90	917,10	1080,00	1134,60

PERSONAL DIARIO		INSPECTOR/A	AGENTE UNICO	JEFATURA EQUIPO. CAPATAZ	OF. 1.ª OFICIO. CONTROLADOR/A	OF. 1.ª OFICIO. COCHE-TALLER	OF. 2.ª OFICIO	OF. 2.ª OFICIO. COCHE-TALLER	PEONAJE ESPEC. P.E.REPOSTADO	LAVADOR/A. LIMPIADOR/A	CONDUCTOR/A
SUELDO BASE	DIARIO	36,00	36,00	36,00	30,84	36,00	30,65	35,81	30,48	30,56	30,73
PLUS AYUDA AL A. UNICO	MENSUAL	151,98	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PLUS ASISTENCIA	DÍA TRABAJADO	14,34	14,04	14,46	14,01	14,01	13,59	13,59	13,57	13,80	13,90
PAGA DE DISPOSICIÓN	ANUAL	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00
PAGA PRIMAVERA/ VERANO/ INVIERNO (SIN ANT.)	ANUAL	1080,00	1080,00	1080,00	925,20	1080,00	919,50	1074,30	914,40	916,80	921,90

GENÉRICO		PARA TODO EL PERSONAL									
COMPLEMENTO DE PAGA	ANUAL	296,91									
GRATIFICACIÓN VACACIONES	ANUAL	1500,00									
GRATIFICACIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL	ANUAL	759,30									
PLUS TURNO PARTIDO	DIARIO	10,92									
PLUS TURNO ROTATIVO (PERSONAL OFICIALÍA Y JEFATURA DE EQUIPO)	MENSUAL	90,90									
PLUS TURNO ROTATIVO (MAESTRÍA DE TALLER)	MENSUAL	52,40									
PLUS CONTROLADOR/A R. CC/AC	MENSUAL	48,10									
PLUS CONSERVACIÓN MATERIAL (AGENTE ÚNICO, CONDUCTOR/A Y COCHE-TALLER)	MENSUAL	10,00									
QUEBRANTO MONEDA (AGENTE ÚNICO, C.A.C. Y CONTROLADOR/A)	MENSUAL	10,00									
PLUS DE MANIOBRA	DIARIO	2,00									
BOCADILLO S.SANTA Y FERIA	VALOR HORA	5,12									
BOCADILLO TRABAJADO	VALOR HORA	2,13									
GRATIFICACIÓN 24/12 Y 31/12	ANUAL	36,49									
GRATIFICACIÓN 24/12 Y 31/12 NOCTURNO	ANUAL	100,00									
GRATIFICACIÓN 24/12 Y 31/12 INSPECTORES/AS	ANUAL	39,62									
HORAS S.SANTA Y FERIA	VALOR HORA	25,02									
FIESTAS TRABAJADAS	VALOR FIESTA	54,59									
DOMINGOS TRABAJADOS	VALOR DOMINGO	25,00									
AYUDA HIJO/A CON DISCAPACIDAD	MENSUAL	100,00									
DIA DE ASUNTOS PROPIOS NO DISFRUTADO	DIA NO DISFRUTADO	125,00									
PLUS DE MÁXIMA AFLUENCIA (CADA TARDE DE MÁXIMA AFLUENCIA)	MENSUAL	20,00									
PLUS DE RELEVO (SUPEDITADO A REALIZACIÓN COCHE PERSONAL CON HORAS COMISIÓN SOCIAL)	DIARIO	1,50									

**IMPORTES CONCEPTOS SALARIALES PARA EL AÑO 2019 (EN EUROS)**

PERSONAL MENSUAL		DIR-GCIA.Y SUBD.	JEF. SERVICIO	INGENIERO/A-LICDO/A	T.GR. MEDIO	JEF. SECCIÓN	OF. 1.ª ADMVO/A.	OF. 2.ª ADMVO/A.	AUX. ADMVO/A	JEF. TRÁFICO	T. INFORMÁTICA
							TECN. PLANIF.		AUX. PLANIF.	MAESTRÍA T.	
SUELDO BASE	MENSUAL	1483,37	1729,80	1377,24	1228,80	1117,50	1071,54	1048,80	1043,40	1228,80	1290,90
PLUS DE ASISTENCIA	DIA TRABAJADO	0,00	16,26	14,58	14,42	14,27	14,02	13,61	13,57	14,70	14,43
PAGA DE DISPOSICIÓN	ANUAL	0,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00
PAGA PRIMAVERA/VERANO/ INVIERNO (SIN ANT.)	ANUAL	1483,37	1729,80	1377,24	1228,80	1117,50	1071,54	1048,80	1043,40	1228,80	1290,90



