TEXTO REFUNDIDO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TRANSPORTES URBANOS DE SEVILLA, SOCIEDAD ANÓNIMA MUNICIPAL (TUSSAM). AÑOS 2005-2008

Preámbulo.

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores manifiestan:

1. La voluntad común de mantener la titularidad y el carácter público de TUSSAM, y de los servicios de movilidad dependientes del Ayuntamiento de Sevilla.

2. Que el Metro-Centro, cuya construcción de la infraestructura necesaria está prevista por la Junta de Andalucía, es un elemento fundamental para impulsar la movilidad y la funcionalidad del transporte público en superficie en la ciudad de Sevilla. En este sentido ambas partes manifiestan que el Metro-Centro, explotado y gestionado por TUSSAM, garantiza plenamente la integración de este sistema con la red de autobuses.

3. La voluntad de la Dirección y la Representación Sindical es la fiel expresión de la política de la actual Corporación Municipal de Sevilla que aboga por el mantenimiento del carácter público de TUSSAM, el Metro-Centro, y el resto de los servicios públicos dependientes de aquella; voluntad que ha sido expresada en diferentes documentos y declaraciones públicas. Por tanto las manifestaciones recogidas en los dos puntos anteriores suponen la traslación al ámbito de la Empresa de la voluntad del propio Ayuntamiento.

Artículo 1.

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la Empresa Transportes Urbanos de Sevilla, Sociedad Anónima Municipal y sus trabajadores. Dicho Convenio se pacta entre la citada Empresa y la representación de sus trabajadores, a través de las Secciones Sindicales ASC, CC.OO., U.G.T. y C.G.T.

Se considerará principio básico de estas relaciones, la recíproca lealtad, respeto mutuo y buena fe contractual.

Artículo 2.

El presente Convenio afectará a la totalidad de los trabajadores que integran las categorías laborales que contempla.

Capítulo I. Organización y prestación del trabajo.

Artículo 3. Organización del trabajo.

1. De acuerdo con la legislación vigente, la organización del trabajo es competencia exclusiva de la Dirección, oyendo, cuando sea preceptivo, al Comité de Empresa y Secciones Sindicales, de conformidad con lo previsto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

No podrá adoptarse ningún sistema de organización del trabajo que perjudique la formación profesional, técnica y humana del trabajador y, por el contrario, habrá de cuidarse el perfeccionamiento del mismo y mejorar las condiciones de trabajo.

2. En la organización del trabajo se reconoce la acción sindical, con el alcance que se plasma en los artículos correspondientes del presente texto, del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

3. Asimismo, la organización del trabajo responderá al principio de prioridad del interés público y social del servicio que se presta sobre los estrictamente económicos.

4. Los trabajadores se comprometen al debido cumplimiento de sus obligaciones contractuales para la mejor prestación del servicio público de tan vital importancia.

Artículo 4. Formación.

La Dirección, a través de los correspondientes cursos, cuidará la promoción de sus trabajadores dentro de la Empresa.

Se procurará la celebración de cursos de formación profesional y cultural, así como planes de formación específicos para sus empleados, bien directamente o a

través de la fundación en la que se integre. Concretamente, se celebrarán cursos de promoción y perfeccionamiento de mandos intermedios y conductores; promoción y perfeccionamiento del personal de oficinas y talleres, así como reciclajes periódicos de las distintas categorías, en especial a los peones y al personal no cualificado.

Estos cursos serán impartidos, dentro de lo posible, por algún organismo oficial dedicado a la materia, considerándose la aprobación de los mismos, en caso de convocatoria, como elemento integrante del baremo.

El tiempo invertido en los cursos de reciclaje, considerados obligatorios por la empresa, impartidos fuera de la jornada laboral, se abonará a precio de hora extraordinaria. El tiempo invertido en cursos de formación, de carácter voluntario, correrá por cuenta del trabajador.

Todos los trabajadores podrán solicitar su inclusión en los cursos de formación general que imparta la empresa, estando su ingreso condicionado a la existencia de plazas y al nivel profesional y/o académico exigido.

Artículo 5. Trabajos de superior e inferior categoría.

1. En casos excepcionales, y por período máximo ininterrumpido de ciento ochenta días naturales, la Empresa puede encomendar al personal la realización de trabajos de categoría superior a la que ostente, con preferencia para los que tengan ya la aptitud reconocida, remunerándoles, en tales supuestos y durante el período de tiempo en que desarrollen dichas funciones, con arreglo a las bases previstas para la categoría cuya función desempeñen.

2. Si por motivos excepcionales y totalmente justificados, les fuesen encomendados por la Empresa trabajos de categoría inferior a la que les corresponda, conservarán la retribución correspondiente a su verdadera categoría. Tal situación estará condicionada a que no se perjudique la formación profesional del trabajador, y tendrá como duración máxima la de ciento ochenta días.

Si el cambio de función tuviera su origen en petición del trabajador, éste percibirá la remuneración correspondiente a aquella categoría cuyo trabajo realiza.

Capítulo II. Del personal. Clasificación, plantilla, ingresos y ascensos.

Sección 1ª. Clasificación.

Artículo 6.

El personal desempeñará las funciones propias de su categoría profesional.

Artículo 7. Clasificación profesional.

Todos los trabajadores afectados por el Convenio quedarán clasificados, atendida la función que desempeñen, en los siguientes grupos y categorías:

I. Personal superior o titulado

1. Jefe de Departamento

2. Titulado de Grado Superior

3. Titulado de Grado Medio

4. Analista de Sistemas

II. Personal administrativo

1. Jefe de Negociado

2. Subjefe de Negociado

3. Administrativo

4. Auxiliar Administrativo

III. Personal especial (por orden alfabético)

1. Auxiliar de Clínica

2. Delineante

3. Operador

4. Programador

5. Secretario

IV. Personal de explotación

1. Jefe de Tráfico

2. Controlador

3. Supervisor

4. Conductor-Perceptor

V. Personal de talleres

a) Categorías

1. Maestro de Taller

2. Jefe de equipo

3. Oficial Especialista

4. Oficial

5. Ayudante

6. Almacenero

7. Peón

b) Especialidades

Mecánica

Electricidad

Carrocería

Pintura

Neumáticos

Máquinas-Herramientas

Electrónica

c) Otras categorías y especialidades

Jefe de Limpieza y Otros

Oficial Coche Taller

Oficial Varios

VI. Servicios auxiliares (por orden alfabético)

1. Auxiliar de Movimiento, Talleres y Recaudación

2. Conductor

VII. Personal subalterno

1. Conserje

2. Telefonista-Ordenanza

Las distintas categorías se definen de la siguiente forma:

Grupo I. Personal superior o titulado.

Jefe de departamento.

Es el trabajador que, con plena responsabilidad, tenga encomendada por la Dirección, la jefatura de uno de los Departamentos de la Empresa.

Titulado de grado superior.

Es el trabajador que, en posesión del título oficial correspondiente, desempeña funciones específicas de su titulación.

Titulado de grado medio.

Es el trabajador que desempeña funciones específicas de su titulación, para lo que deberá estar en posesión del título correspondiente de grado medio.

Analistas de sistemas.

Es el trabajador que, con suficiente preparación y conocimientos informáticos, realiza el análisis de las aplicaciones de mecanización necesarias, dirigiendo posteriormente las labores de programación de las mismas por parte de los programadores, sin perjuicio de su participación personal en ellas, así como las labores de mantenimiento técnico de las aplicaciones.

Grupo II. Personal administrativo.

Jefe de negociado.

Es el trabajador que, bajo la dependencia de la Dirección o de un Jefe de Departamento, y al frente de un grupo de administrativos, dirige su labor sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución del mismo.

Subjefe de negociado.

Es el trabajador que realiza con la debida corrección toda clase de trabajos administrativos, incluidos los que requieren iniciativa, con la obligación de suplir al Jefe de Negociado durante vacaciones o enfermedad.

Administrativo.

Es el trabajador que, con adecuados conocimientos técnicos y prácticos, realiza con la debida corrección la totalidad de trabajos administrativos que requieren especialización, como los meramente auxiliares, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, liquidación de salarios y seguros sociales, registro, archivo, manejo de máquinas de escribir, calcular, ordenadores personales, terminales informáticos, etc. Es la categoría laboral básica en la administración de la Empresa.

Auxiliar administrativo.

Es la categoría de ingreso en la administración de la Empresa con conocimientos teóricos especificados en la categoría de Administrativo. Sus funciones serán, en principio, labores auxiliares y de colaboración con los administrativos en trabajos que requieran mayor especialización, a fin de adquirir práctica para su pase a dicha categoría.

Grupo III. Personal especializado.

Auxiliar de clínica.

Es aquel trabajador que, con conocimientos sanitarios de nivel básico, realiza labores auxiliares en laboratorio y consulta médica, así como en las tareas administrativas del departamento.

Delineante.

Es aquel trabajador que, con conocimientos suficientes del oficio, hace croquis a mano alzada y a partir de ellos dibuja a escala con la debida calidad, planos de detalle y de conjunto.

Operador.

Es aquel trabajador que, con conocimientos elementales de informática, realiza labores de explotación del sistema informático de la Empresa mediante funciones de operación de la consola y periféricos del sistema.

Programador.

Es el trabajador que, con conocimientos suficientes de programación, bajo la dependencia directa del analista y en base a los análisis que éste realice, desarrolla la programación, depuración y prueba de las aplicaciones informáticas.

Secretario.

Es el trabajador que, con conocimientos técnicos necesarios, realiza con perfección los trabajos taquimecanográficos que se le encomienden, así como los de Administrativo y la asistencia a la Dirección.

Grupo IV. Personal de explotación.

Sin carácter exhaustivo, a continuación se relacionan las funciones genéricas de las categorías pertenecientes al grupo IV Personal de Explotación.

Jefe de tráfico.

Es el trabajador que supervisa la prestación global del servicio de transporte de viajeros, gestionando los recursos humanos y materiales disponibles, tomando decisiones y transmitiendo las directrices necesarias para que el servicio ofertado al cliente alcance el mayor nivel de calidad posible.

Controlador.

Es el trabajador que gestiona la explotación en un grupo de líneas, desde el Centro de Control o desde los puntos de control en la vía pública que se establezcan en cada momento, supervisando y regulando la adecuación del servicio realizado con respecto al planificado, impartiendo a los conductores las instrucciones oportunas en tiempo real, para garantizar que la prestación del servicio se realice con la máxima calidad posible, considerando los recursos humanos y los medios técnicos y materiales disponibles en cada momento. Será también responsable de la introducción en el sistema informático de los datos de la gestión de la explotación, de la resolución, tramitación, y en su caso, comunicación por escrito al Jefe de su Departamento de las incidencias que se produzcan en el personal y líneas a su cargo.

Supervisor.

Es el trabajador que verifica que la prestación del servicio al cliente se realiza con el mayor nivel de calidad posible así como el cumplimiento de la normativa vigente, tanto por el personal de conducción como por los clientes del servicio.

Informará por escrito al Jefe de su Departamento sobre las anomalías que detecte en la prestación del servicio e incidencias relativas al personal, vehículos, instalaciones de la empresa, etc., prestando el apoyo necesario in situ a los conductores, en coordinación permanente con el Centro de Control o Controlador de Zona. Podrá encomendársele la realización de tareas de regulación en aquellas zonas donde esté asignado.

Para el desempeño de sus funciones, podrán utilizar en sus desplazamientos vehículos auxiliares de la Empresa. Además, cuando realicen sus funciones en Depósito, serán responsables de la gestión y asignación de la flota necesaria para la prestación del servicio (adscripción de vehículos a conductores, sustituciones y/o resolución de incidencias), y de la gestión, con los medios técnicos que se le asignen, del canal de comunicaciones destinado a la atención de averías en ruta por los mecánicos del coche taller.

La asignación de estos servicios (zonas, motos, depósito, etc.) se realizará de forma rotativa entre los integrantes del colectivo.

Los servicios de moto serán asignados a los supervisores que dispongan de carné habilitante.

Conductor-perceptor.

Es el trabajador, conductor de profesión que, debidamente habilitado al efecto, tendrá asignada la misión, tanto de conducción como de cobranza en vehículos a su cargo, dando cumplimiento en cuanto le afecte a lo establecido en la normativa vigente para la prestación del servicio. Tendrá el mando y responsabilidad del vehículo que conduzca.

Grupo V. Personal de talleres.

Maestro de taller.

Es el trabajador que, 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 la Dirección o jefe inmediato, vigilando su cumplimiento, el rendimiento de los operarios y disciplina del personal a sus órdenes.

El Maestro estará al frente de un taller dirigiendo los trabajos con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, el tiempo que han de invertir, materiales y herramientas a utilizar, vigilando la correcta ejecución de los mismos.

Para el desempeño de esta categoría se valorará especialmente el estar en posesión del título oficial de Maestro Industrial.

Jefe de equipo.

Es el trabajador que, con conocimientos de varios oficios de los que integran los trabajos a realizar en el taller, a las órdenes directas de un Maestro o Jefe de Departamento, con conocimientos para realizar debidamente las faenas más precisas y delicadas de su especialidad, dirige un determinado grupo de operarios que, salvo caso especial, no deberá exceder de quince, compatibilizando estas funciones con su trabajo personal en aquellas operaciones que así lo requieran.

Oficial especialista.

Es el trabajador que tiene un alto nivel de conocimientos en una especialidad, que le permiten leer e interpretar croquis, esquemas y planos de detalle, y capacidad para diagnosticar, reparar y verificar con perfección los trabajos relacionados con dicha especialidad, permitiéndole también aplicarlos a aquellos otros del oficio

que requieran especial empeño y delicadeza, todo ello con la máxima economía de tiempo y de material.

Oficial.

Es el trabajador que, dentro de una especialidad, está capacitado para leer e interpretar croquis, esquemas y planos de detalle y para diagnosticar, reparar y verificar trabajos incluidos en su oficio, todo ello con la máxima economía de tiempo y de material.

Ayudante.

Es el trabajador que, dentro de una especialidad y con conocimientos teóricos sobre la misma equivalentes a los del oficial, acreditados mediante examen, realiza trabajos similares a los del oficial a un nivel elemental con el objeto de ascender a oficial una vez obtenidos los suficientes conocimientos prácticos.

Almacenero.

Es el trabajador que, con los conocimientos necesarios de los materiales almacenados y de su utilidad y, mediante la utilización de los programas informáticos, útiles y maquinaria para el transporte y embalaje de los materiales, tiene por misión atender cualquier entrada y/o salida de materiales de almacén, trasmitiendo el movimiento al sistema informático de inventario permanente y controlando en todo momento los stocks almacenados.

Peón.

Es el trabajador que practica actividades que no integran propiamente un oficio, pudiendo trabajar en forma individual o como auxiliares de oficiales y ayudantes. Se integran en esta categoría los engrasadores, repostadores de aceite, gas-oil y agua, limpieza de coches y todas las dependencias de la empresa.

Especialidades.

Mecánica.

Es la especialidad en la que el trabajador, de acuerdo con su nivel, está capacitado para reparar todos los componentes mecánicos, hidráulicos y neumáticos del automóvil y maquinaria anexa a un taller de reparación de vehículos, incluida la verificación y puesta a punto del aire acondicionado de los vehículos.

Electricidad.

Es la especialidad en la que el trabajador, de acuerdo con su nivel, está capacitado para reparar motores y generadores de corriente continua y alterna, así como todos los componentes eléctricos y electrónicos del automóvil. Igualmente estará capacitado para realizar las instalaciones eléctricas industriales de baja tensión (alumbrado y fuerza) que afecten a un taller de reparación de vehículos y la verificación y puesta a punto del aire acondicionado montado en los vehículos de la Empresa.

Carrocería.

Es la especialidad en la que el trabajador, de acuerdo con su nivel, está capacitado para la construcción y reparación de todos los elementos que constituyen la carrocería de los vehículos de la empresa (perfiles, revestimientos exteriores e interiores en chapa y poliéster, ventanas, suelos, etc.), dejando éstos con aplicación de pasta lista para su posterior pintado.

También construirá sobre banco, con planos o muestras, toda clase de elementos metálicos y de poliéster para las carrocerías, máquinas útiles y demás accesorios empleados en el taller.

Pintura.

Es la especialidad en la que el trabajador, de acuerdo con su nivel, está capacitado para la realización de bocetos portarótulos y figuras, preparar pintura y aprestos, de acuerdo con las superficies y colores elegidos, emplasteciendo, lijando, puliendo y pintando con brocha, aerosol u otro medio considerado por la técnica de aplicación, las superficies de las carrocerías de los vehículos de la Empresa, máquinas e instalaciones.

Tendrá conocimientos para realizar tratamientos antioxidantes, antisonoros, antitérmicos, etc., necesarios para la conservación de los elementos a pintar y

también construirá y reparará sobre banco o vehículo todos los elementos de poliéster pertenecientes a las carrocerías y máquinas de la Empresa.

Neumáticos.

Es la especialidad en la que el trabajador, de acuerdo con su nivel, tiene los conocimientos necesarios para la elaboración y transformación del caucho virgen o sintético en todas sus aplicaciones de vulcanizado y recauchutado, está capacitado para la reparación de cámaras, cubiertas y elementos de caucho correspondientes a los vehículos de la Empresa y elementos auxiliares del taller.

Máquinas-herramientas.

Es la especialidad en la que el trabajador, de acuerdo con su nivel, tiene conocimientos de materiales y normas de ajuste y tolerancias, está capacitado para leer e interpretar planos y croquis de elementos y piezas de máquinas correspondientes a los vehículos de la Empresa y maquinaria anexa, efectuando para la construcción o reparación en cualquiera de ellas, las variedades de torneado cónico o de forma, roscado o fresado, refrentado, mandrinado, planeado y esmerilado de cuellos y medias cañas.

Se incluyen, asimismo, los conocimientos necesarios para el manejo y conservación de las máquinas herramientas utilizadas para el desarrollo de su trabajo.

Electrónica.

Es la especialidad en la que el trabajador, de acuerdo con su nivel, tiene los conocimientos necesarios en electrónica y comunicaciones, lee e interpreta croquis o planos, introduciendo las mejoras necesarias y reparando todos los componentes electrónicos y audiovisuales, móviles o de base, empleados en los vehículos de la flota y en el sistema de comunicaciones.

Otras categorías y especialidades.

Jefe de limpieza y otros.

Es el trabajador que, sin conocimiento específico de una especialidad, pero con

dotes de mando y organización, está al mando de un grupo de trabajadores, encargado de vigilar la perfección de su trabajo, su rendimiento y disciplina, interpretando y desarrollando las órdenes recibidas de sus superiores.

Oficial coche-taller.

Es el trabajador que, estando en posesión del permiso de conducir necesario para remolcar y conducir los autobuses de la flota de acuerdo con la normativa de aplicación, realiza las reparaciones de los vehículos en ruta, remolca vehículos a las instalaciones de TUSSAM, conduce el Coche Taller o el vehículo averiado, y utiliza los sistemas y soportes informáticos de que disponga para su trabajo.

Oficial de varios.

Es el trabajador que, con categoría de oficial, estando en posesión del permiso de conducir tipo C-1 y con conocimientos básicos de fontanería, soldadura, pintura, albañilería y electricidad, está capacitado para la conservación de los edificios e instalaciones de la Empresa. Realiza igualmente, conduciendo vehículos de la Empresa dotados para tal fin, la inspección, montaje y desmontaje de postes de paradas y marquesinas, así como la instalación de los avisos que en ellas hayan de instalarse, por lo que deberá tener un alto grado de conocimiento del itinerario de las líneas y de la situación de las paradas.

Grupo VI. Servicios auxiliares.

Auxiliar de movimiento, talleres y recaudación.

Es el trabajador cuyas funciones serán la realización de trabajos de tipo burocrático, referidos a cuidar de servicios, listeria de personal, expedición de billetes y tarjetas en taquillas, comprobación de liquidaciones; registro de averías, reparaciones, revisiones, engrases, materiales, confección de fichas, etc. y, en general, todos los trabajos de tipo administrativo de ejecución sencilla y concreta que se le encomienden.

Conductor.

Es el trabajador que, debidamente habilitado al efecto, tiene encomendada la misión de conducir todos los vehículos de la Empresa, en cualquiera de los servicios auxiliares, tanto ordinarios como extraordinarios, excepción hecha de la

función de conductor-perceptor en línea. La conducción de los vehículos podrá llevarse a cabo tanto en el interior de las instalaciones de la Empresa como en la vía pública.

Dentro de esta categoría, los conductores podrán ser asignados a alguna de las funciones que, a continuación, se describen:

Conductor de tráfico.

Conducirá los vehículos de la empresa para efectuar labores de traslado y recogida de personal, cambio de vehículos en línea por cualquier motivo, o cualquier otro servicio que como especial se determine como recogida de escolares, visitas, etc., realizando todas las tareas auxiliares, encomendadas por el mando correspondiente relativas a la salida del servicio y, de manera excepcional, al repostado de la flota, así como a la preparación de los vehículos para la incorporación en línea, exceptuando la limpieza de éstos.

Conductor de talleres.

Conducirá los vehículos propiedad de la empresa, incluyendo autobuses, vehículos auxiliares y/o sistemas de remolque, dentro y fuera del recinto de las instalaciones de la misma para que se puedan realizar todas las operaciones de mantenimiento o reparaciones necesarias, y realizará las tareas simples auxiliares de las citadas que la empresa determine.

Conductor de limpieza y repostado.

Realizará las funciones de inserción de material de difusión y publicaciones en los espacios destinados para ello en los autobuses, revisará los sistemas de los autobuses (como por ejemplo limpiaparabrisas, rótulos, luces, iluminación interior, puertas, señalización de intermitencia, rampa para discapacitados, etc.), informando de las deficiencias detectadas a los superiores jerárquicos, y realizará tareas de repostado de los autobuses.

Conductor de recaudación.

Realizará la función de mantener las distintas taquillas de la Empresa surtidas tanto de títulos de viaje, como de moneda para cambio, así como de la documentación necesaria para su funcionamiento. Entregará y recogerá distintos tipos de documentos entre centros de trabajo de la Empresa y con otras entidades externas como administraciones públicas, bancos, notarías, corredurías de seguros, etc.

Conductor de compras.

Llevará a cabo los trámites y/o gestiones de compras encomendadas por la Empresa, así como el traslado de todo tipo de mercancía, colaborando en su descarga y entrega en el almacén correspondiente de la Empresa.

Liquidará en la caja de la Empresa las provisiones de fondos dadas a cuenta para la realización de las compras, entregando la documentación justificativa de los materiales comprados y recogiendo nuevas provisiones para las futuras compras.

Grupo VII. Personal subalterno.

Conserje.

Además de las propias de Telefonista-Ordenanza, tendrá como misión la de responsabilizarse del cuido y mantenimiento de las oficinas a su cargo, controlando y participando en tales trabajos.

Telefonista-ordenanza.

Se considera incluido en esta categoría todo el personal subalterno que tiene por misión realizar los encargos dentro y fuera de la oficina, recogida y entrega de correspondencia, documentos, etc., colaborando en la limpieza y otros trabajos de índole análoga que le sean encomendados; así como establecer, al frente de una central interior, las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior.

Sección 2ª. Plantilla.

Artículo 8.

En cada momento, el servicio viene obligado a tener una plantilla ideal, fiel reflejo de la demanda de usuarios de transporte público.

Cualquier modificación que se proyecte sobre dicha plantilla, deberá ser puesta en conocimiento del Comité por la Dirección, antes de su aprobación por el Consejo de Administración.

Artículo 9.

Con sujeción a la plantilla aprobada, se confeccionará anualmente, dentro del primer trimestre, el escalafón que será expuesto durante treinta días, para conocimiento de los trabajadores afectados, los cuales podrán reclamar en el plazo de diez días, ante la propia Empresa y, en caso de ser denegada, ante los órganos laborales competentes.

Periódicamente, la Dirección de la Empresa dará cuenta al Comité de Empresa de las alteraciones que haya experimentado el escalafón. Con independencia de cuanto antecede, el escalafón estará permanentemente a disposición de los interesados o de las Secciones Sindicales, en el Departamento de Personal de las Oficinas Centrales y Talleres.

Sección 3ª. Ingresos y ascensos.

Artículo 10.

Los ingresos y ascensos del personal quedan regulados de la siguiente forma:

a) Grupo I. Todo el personal de este grupo es de libre designación por la Dirección, oída la representación de los trabajadores.

En el caso de que, previamente a la libre designación, la Dirección estimara conveniente realizar convocatoria para cubrir plaza de este Grupo, informará a los trabajadores sobre dicha convocatoria.

b) Las vacantes que se produzcan en las categorías de Jefe de Negociado,

Maestro de Taller y Jefe de Tráfico, se cubrirán por designación del Director-Gerente, entre la terna de aspirantes seleccionados al efecto por el Tribunal correspondiente.

c) El ascenso a la categoría de Administrativo se producirá automáticamente transcurrido un año de antigüedad en la categoría de Auxiliar Administrativo.

d) El ascenso a la categoría de Oficial se producirá automáticamente transcurrido un año de antigüedad en la categoría de Ayudante.

e) Las plazas de: (Por orden alfabético):

* Auxiliar Administrativo.

* Auxiliar de Movimiento, Talleres y Recaudación.

* Auxiliar Sanitario.

* Conductor-Perceptor.

* Delineante.

* Jefe de Limpieza y Repostado.

* Oficial Coche-Taller.

* Operador.

* Secretario.

* Supervisor.

Serán cubiertas por Concurso-oposición, en turno restringido entre el personal de la Empresa que tenga, al menos, un año de antigüedad. Las plazas no cubiertas por este procedimiento, lo serán por Concurso-oposición en turno libre.

f) Las plazas de: (Por orden alfabético)

* Conductor

* Telefonista-Ordenanza

Se adjudicarán por la Dirección a propuesta de la Comisión de Asuntos Sociales y nunca permanentemente en el caso del Conductor, sino atendidas las circunstancias concurrentes en cada momento. Las no cubiertas por este procedimiento, lo serán por Concurso-oposición en turno libre.

g) El resto de las plazas se cubrirán mediante un concurso oposición en turno restringido entre todo el personal de la Empresa con, al menos, un año de antigüedad en la misma.

Los aspirantes declarados aptos serán ordenados de mayor a menor puntuación. A fin de adjudicar las plazas objeto del concurso, se procederá de la siguiente forma:

– Cuando el número de plazas a cubrir sea par, el 50% de las plazas se adjudicará a los aspirantes declarados aptos, ordenados de mayor a menor puntuación, que ostenten la categoría inmediata inferior con, al menos, un año de antigüedad en la misma, y el 50% restante de las plazas, así como aquéllas plazas correspondientes al primer 50% que no hubieran sido cubiertas por los aspirantes de la categoría inmediata inferior, serán ocupadas por el resto de aspirantes ordenados de mayor a menor puntuación.

– Para el caso de que las plazas a cubrir lo sean en número impar, se procederá como se describe en el párrafo anterior considerando el número entero correspondiente al 50% en cada turno de asignación, de manera que la plaza sobrante, o en su caso la única plaza que se convoque, se cubra de forma alternativa para cada convocatoria, utilizando en primer lugar el turno de asignación contrario al que le haya precedido en la última convocatoria realizada en dicha categoría.

h) En caso de que en el procedimiento descrito en el apartado anterior no se cubran la totalidad de las plazas, éstas se cubrirán por concurso oposición en turno restringido entre todo el personal de la empresa.

En el caso de que hayan quedado plazas desiertas, éstas se cubrirán mediante convocatoria en turno libre.

i) A efectos de promoción y ascensos, el Operador se considera de nivel similar al Subjefe de Negociado.

A efectos de promoción y ascensos el Almacenero se considera de igual nivel o categoría profesional que el Ayudante.

Para provisión de plaza de Jefe de Negociado el Administrativo se considerará como categoría inmediatamente inferior.

j) Cuando la provisión de plazas y ascensos pertenecientes al Grupo V del Convenio haya de realizarse mediante convocatoria entre personal de categoría inmediata inferior a la que se va a proveer, podrá concurrir a la misma el personal que reúna los requisitos exigidos, con independencia de las especialidades que ostenten.

Artículo 11.

Sin perjuicio de los requisitos de capacidad jurídica y aptitudes físicas exigibles, el personal de nuevo ingreso deberá poseer los niveles de preparación y cualificación profesionales que, para cada categoría y en cada caso, determine el Tribunal de Exámenes.

Artículo 12.

La Empresa entregará a la Representación Legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban concertarse por escrito, excepción hecha el de Relación Laboral Especial de Alta Dirección, sobre el que se establece el deber de notificación a la citada Representación Legal.

Artículo 13.

Todo el personal de nuevo ingreso en la Empresa, tendrá el período de prueba que determina el artículo 14.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14.

1. El sistema de ascensos que se establece en el presente texto, descansa en el principio básico de la aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias de cada categoría laboral.

2. Las remuneraciones correspondientes a la nueva categoría laboral empezarán a devengarse en el momento en que se designe al trabajador para el nuevo puesto de trabajo.

Artículo 15. Tribunal de examen.

1. En todos los ingresos, promociones o ascensos que se produzcan en la Empresa, mediante exámenes o concurso, intervendrá un Tribunal que estará compuesto de la siguiente forma:

* Como Presidente, el Director-Gerente o persona en quien delegue.

* Un vocal, a designar libremente por el Director-Gerente.

* Jefe de Departamento al que pertenezca la vacante y, si hubiese más de uno, a designar entre éstos por el Director-Gerente, a propuesta del Comité de Empresa.

* Dos trabajadores de la Empresa, de libre elección del Comité de Empresa.

* Actuará de Secretario el Jefe de Departamento.

2. Caso de que algún miembro del Tribunal no tuviera igual o superior categoría que la plaza a cubrir, no tendrá voto.

3. Cuando el Tribunal lo estime conveniente, podrá establecer, como parte del examen, una prueba práctica. En ningún caso, su duración excederá de tres meses.

4. Todas las pruebas de aptitud se celebrarán mediante ejercicio que, libre y previamente, determinará el Tribunal.
5. Es competencia del Tribunal regular su propio funcionamiento y bases de la

convocatoria.

Capítulo III. Retribuciones.

Artículo 16.

1. Los sueldos, otras retribuciones y emolumentos que regirán en el año 2005 quedan regulados en el Anexo I. En el supuesto de que el IPC real de dicho año superase el 3%, se revisará el concepto "Sueldo" recogido en el referido Anexo I, incrementándose en la cantidad que resulte de aplicar la diferencia entre el IPC real y el 3% sobre la masa salarial del año 2004, abonándose ésta en la nómina del mes siguiente a la publicación oficial del referido IPC.

2. En los años 2006, 2007 y 2008, todos los conceptos retributivos serán revisados con respecto al año inmediatamente anterior en el porcentaje igual al IPC previsto para cada año. En el supuesto de que el IPC real de dichos años superase el IPC previsto para éstos, se revisarán los conceptos retributivos en la diferencia.

3. Con independencia de lo previsto en los apartados anteriores, durante todos los años de vigencia del presente convenio se incrementará el 0,7% de la masa salarial del año anterior a cada uno de ellos. Dicho incremento se adicionará en las pagas extraordinarias de julio y diciembre, distribuyéndose el importe en partes iguales.

4. El pago de las retribuciones se hará por mensualidades vencidas, antes del día 8 del mes siguiente. Anualmente se efectuará el pago de un anticipo regulador equivalente a siete días del total de retribuciones mensuales.

Entre los días 15 y 22 se abonará el anticipo quincenal.

5. Las gratificaciones extraordinarias –julio y diciembre– se liquidarán en el mes correspondiente, conjuntamente con el anticipo quincenal.

6. Las retribuciones se abonarán en la forma que establezcan de mutuo acuerdo ambas partes.

Artículo 17.

Se mantienen con la consideración "ad personam" todos los complementos extracontractuales aprobados por el Consejo de Administración, por especial responsabilidad o función, por jornada o turno partido y por conducción de moto o furgoneta.

Para los años de vigencia del Convenio, dichos complementos se incrementarán en el porcentaje establecido en el artículo 16 punto 2, salvo los correspondientes a trabajadores que en la actualidad no realicen las funciones o reúnan las condiciones en atención a las que le fueron asignadas.

Capítulo IV. Jornadas.

Artículo 18.

Para toda la plantilla se establece la jornada laboral basada en el concepto de Jornada Normal de Trabajo diaria y en el cómputo anual de días de trabajo.

La Empresa comunicará trimestralmente a todo el personal perteneciente a la categoría de Conductor-perceptor el estado de su cómputo ordinario, así como el cómputo del tiempo de liquidación (DCL) y el cómputo del tiempo de desplazamiento (DPD).

Todo exceso sobre la jornada planificada se abonará a precio de hora extraordinaria.

La aplicación de la Jornada Normal de Trabajo y del cómputo anual de días se realizará en base a las normas que se detallan a continuación.

Sección 1ª. Jornada del personal de explotación.

Artículo 19.

Salvo contratos especiales, los días de trabajo y el cómputo anual de horas de trabajo en las 52 semanas de cada uno de los años de aplicación del presente convenio, serán los siguientes:

Año	Inicio	Fin	Días de trabajo	Cómputo anual de horas de trabajo
2005	03/01/05	01/01/06	225	1.575
2006	02/01/06	31/12/06	224	1.568
2007	01/01/07	30/12/07	224	1.568
2008	31/12/07	28/12/08	224	1.568

a) Se establece una jornada normal de trabajo diaria de 7:00 horas.

b) Como norma general, el intervalo de descanso entre jornadas de trabajo será de un mínimo de doce horas.

c) Se considerará que un servicio pertenece, a todos sus efectos, al día del calendario en que comienza, asignándose a dicho día todas las horas que tenga el servicio.

Artículo 20. Límites.

a) En los días laborables, todos los servicios de mañana finalizarán antes de las 16.00 horas, admitiéndose hasta un máximo de 20 servicios diarios, que finalicen después de las 16.00 horas, sin sobrepasar las 16.30 horas, se compensará a precio de hora extraordinaria el tiempo que rebase las 16.00 horas.

b) La finalización del segundo turno para todos los servicios, se establece en las 00.30 horas, con las siguientes excepciones:

– Fiestas primaverales y eventos especiales.

– Durante el resto del año, se admite hasta un número máximo de quince servicios diarios que sobrepasen las 00.30 horas, sin rebasar las 01.00 horas, y se compensará a razón de 2,34 euros/hora el tiempo que rebase las 22.00 horas hasta la finalización del servicio.

c) La jornada media diaria será de 7 horas. La duración de la jornada diaria estará comprendida entre 6.33 y 7.23 horas.

d) Se establece un tiempo máximo de conducción continua de 5 horas para el 90% de los servicios, y de 6 horas para el 10% restante. En caso de períodos de

conducción superiores a 6 horas, se abonará a precio de hora extraordinaria el doble de tiempo de exceso sobre las 6 horas.

e) Los tiempos a computar en cada servicio serán los deducidos de las diferencias entre las horas teóricas de salida y entrada.

f) La empresa se compromete a la aproximación de la jornada real computable a la jornada media pactada en convenio colectivo.

Artículo 21. Descanso intermedio.

a) Todos los servicios de turno continuo tendrán programado un descanso intermedio de 25 minutos de duración, considerándose tiempo efectivo de trabajo los 25 minutos y todo lo que exceda de 25 minutos.

b) Todos los servicios de turno partido que finalicen antes de las 16.00 horas o comiencen después de las 14:00 horas, podrán tener un descanso intermedio mínimo de una hora.

c) El personal perteneciente a las categorías de Jefe de Tráfico, Controlador y Supervisor, podrá reducir el descanso intermedio en la jornada normal de trabajo en diez minutos, quedando establecido el mismo en quince minutos por jornada efectivamente trabajada.

Caso de que el trabajador perteneciente a las citadas categorías optase por reducir el tiempo de descanso intermedio en la jornada de trabajo, se establecerá un cómputo específico en razón de los diez minutos no descansados, en el que se incluirán los citados diez minutos por cada día efectivamente trabajado, los cuales se compensarán con días de descanso adicionales a disfrutar, previa petición, y que podrán ser consecutivos o no, en función de las necesidades del servicio.

Artículo 22. Toma de servicio.

a) La jornada se inicia en el lugar y hora designados para el servicio previsto.

b) Los servicios que comiencen en Depósito computarán seis minutos adicionales para toma de servicio y figurará desglosado en la hoja de ruta.
c) El retraso en la incorporación al servicio, generará:

c.1. Incorporación inmediata, en su caso, al puesto de trabajo del agente de incidencia que hubiera suplido al trabajador retrasado o, en su defecto, y si lo hubiere, incorporación inmediata a un puesto de trabajo cuya cobertura sea necesaria.

En ambos casos, la asignación de este nuevo puesto será transitoria, tendiéndose a integrar al trabajador al servicio previsto.

c.2. Comienzo de cómputo de jornada al momento en que se ocupe efectivamente el puesto de trabajo.

d) A efectos disciplinarios, la fijación del tiempo de retraso estará en función del que medie entre presentación efectiva y presentación prevista.

Artículo 23. Ampliaciones de jornada.

a) Dado el carácter del servicio que se presta, por circunstancias no previstas podrán realizarse horas extraordinarias no planificadas para atención de las necesidades públicas.

b) Se considerarán ampliaciones de jornada los siguientes casos:

b.1. Cuando, no habiéndose producido modificación del servicio previsto, la hora real de finalización de la jornada exceda de la prevista.

b.2. Cuando se realice una modificación del servicio previsto que suponga retrasar la hora de finalización.

En este último caso, la Empresa sólo podrá usar este derecho de prolongación de jornada para la debida atención del servicio público que se presta, con motivo de circunstancias excepcionales, como aglomeraciones imprevistas, enfermedad de agente en servicio o similar, y siempre referido a los dos últimos coches de cada línea. La prolongación de jornada del personal en línea no podrá ser superior a una vuelta completa del servicio asignado, siempre que no exceda de nueve horas la jornada total.

c) Dadas las condiciones del servicio que se presta, se declara expresamente que todas las horas extraordinarias que puedan producirse son de carácter estructural.

d) Mensualmente se entregará al Comité de Empresa estadillo de las realizadas y abonadas.

Sección 2ª. Jornada del personal de talleres.

Artículo 24.

Salvo contratos especiales, los días de trabajo y el cómputo anual de horas de trabajo de los años de aplicación del presente convenio, serán los siguientes:

Año	Inicio	Fin	Días de trabajo	Cómputo anual de horas de trabajo
2005	01/01/05	31/12/05	224	1575 horas
2006	01/01/06	31/12/06	224	1575 horas
2007	01/01/07	31/12/07	224	1575 horas
2008	01/01/08	31/12/08	225	1582 horas 2 minutos

a) La jornada normal de trabajo tendrá una duración de 7 horas y 2 minutos.

b) Se computarán como trabajo efectivo veinticinco minutos de descanso intermedio y cinco minutos de recogida y aseo al final de la jornada. El descanso intermedio deberá estar comprendido en el turno de mañana entre las 09.30 horas y las 11.30 horas, en el turno de tarde, entre las 18.00 y las 20.00 horas, y en el turno de noche entre las 01.00 y las 03.00 horas.

c) La jornada media diaria se establece en 7 horas y 2 minutos.

d) Todo exceso de tiempo computable diario sobre la jornada normal de trabajo se abonará como hora extraordinaria estructural.

e) Como norma general, el intervalo de descanso entre jornadas de trabajo será de un mínimo de doce horas.

Sección 3ª. Jornada del resto del personal.

Artículo 25.
La jornada normal de trabajo para los grupos II, III y VII será de siete horas,

iniciándose a las 8.00 horas y finalizando a las 15.00 horas, de lunes a viernes, salvo contratos especiales y personal sujeto a turnos rotativos.

a) No obstante lo anterior, para el personal Técnico y Administrativo dicha jornada se podrá flexibilizar, iniciándose a las 07.00, 07.30, 08.00, 08.30 y 09.00 horas, previa autorización de la Empresa, a la vista de las necesidades del servicio en cada caso.

b) Cada día de asistencia al trabajo computará, dentro de la jornada normal de trabajo, veinticinco minutos de descanso intermedio como trabajo efectivo.

c) El personal perteneciente a los grupos II, III, VII y a la categoría Auxiliar de MTR podrá optar entre:

c.1. Disfrutar cada día de trabajo de un descanso intermedio de 25 minutos.

c.2. Disfrutar cada día de trabajo de quince minutos como tiempo de descanso intermedio, estableciéndose un cómputo específico en razón de los diez minutos no descansados, en el que se incluirán los citados diez minutos por cada día efectivamente trabajado, que se compensará con días de descanso adicionales, que podrán ser consecutivos o no, en función de las necesidades del servicio.

d) Todo exceso de tiempo computable diario sobre la jornada normal de trabajo se abonará como hora extraordinaria.

e) Para el personal de los grupos II y III todas las semanas se descansará sábado y domingo.

f) El horario de trabajo del personal perteneciente a la categoría Operador será el de funcionamiento del sistema informático, por lo que tendrán un sistema de turnos rotativos de mañana y tarde, con dos días de descanso semanal.

Artículo 26.

La jornada del personal de los Grupos I, II y III queda establecida durante las Fiestas Primaverales entre las 9.00 y las 14.00 horas.

Artículo 27.

Como norma general, el intervalo de descanso entre jornadas de trabajo será de un mínimo de doce horas.

Sección 4ª. Compensaciones de jornada para el personal de explotación.

Artículo 28. Exceso de cómputo anual.

a) Los excesos de cómputo anual del año anterior a cada uno de los de vigencia del presente convenio se compensarán a razón de un día de descanso adicional por cada seis horas y treinta minutos de exceso.

b) Los descansos adicionales correspondientes al exceso de cómputo de horas generado durante cada uno de los años de vigencia del presente convenio, podrán ser disfrutados en días consecutivos o no, en función de las necesidades de la organización del servicio, aplicándose para su concesión los criterios de los permisos retribuidos.

Artículo 29. Tiempo de liquidación.

El personal perteneciente a la categoría de Conductor-perceptor generará 16 minutos por cada día efectivamente trabajado, pudiendo elegir para su compensación entre una de las siguientes opciones:

a) Compensación en descanso de 16 minutos.

Los dieciséis minutos generados por cada día efectivamente trabajado, se incluirán en un cómputo específico (DCL), a compensar con días de descanso adicionales. Los días que, teniendo previsto en su calendario trabajo, el Conductor- perceptor no preste servicio, percibirá 3,65 euros/día por el citado concepto.

En tal caso, se asignarán en calendario siete días en concepto DCL, de los que cinco, unidos a los dos descansos semanales, constituirán una quinta semana de vacaciones y los dos restantes se asignarán unido a descansos, compensatorio, festivo o vacaciones.
b) Compensación económica de 16 minutos.

Se percibirá por tal concepto la cantidad de 815,56 euros.

c) Compensación en descanso de 6 minutos y compensación económica de los 10 restantes.

Se percibirá de un parte por tal concepto una compensación económica de 506,61 euros, y de otra, por cada día efectivamente trabajado los seis minutos restantes se incluirán en un cómputo específico (DCL), a compensar con días de descanso adicionales. Los días que, teniendo previsto en su calendario trabajo, el Conductor-perceptor no preste servicio, percibirá 1,38 euros/día por el citado concepto.

En tal caso, se asignarán en calendario dos días en concepto DCL unidos a descansos.

d) Compensación en descanso de 10 minutos y compensación económica de los 6 restantes.

Se percibirá de una parte por tal concepto una compensación económica de 308,93 euros, y de otra, por cada día efectivamente trabajado los diez minutos restantes se incluirán en un cómputo específico (DCL), a compensar con días de descanso adicionales. Los días que, teniendo previsto en su calendario trabajo, el Conductor-perceptor no preste servicio, percibirá 2,25 euros/día por el citado concepto.

En tal caso, se asignarán en calendario cuatro días en concepto DCL unidos a descansos.

Anualmente, la Empresa revisará, de acuerdo con la Representación de los Trabajadores, los actuales criterios de asignación de DCL.

Artículo 30. Tiempo de desplazamiento.

a) Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, se incluirá en la hoja de ruta en concepto de tiempo de desplazamiento por servicio efectivamente realizado un 12% de la duración programada de dicho tiempo, porcentaje que será acumulativo en cada uno de los cuatro años de vigencia del presente convenio, resultando el siguiente porcentaje para cada año:
2.005: 12%

2.006: 24%

2.007: 36%

2.008: 48%

La empresa asume el compromiso de incluir a partir del 1 de enero de 2009 un 12% de tiempo de desplazamiento, adicional al establecido para el año 2008 en el presente convenio, hasta alcanzar en el referido año 2009 el 60%.

b) El tiempo de desplazamiento a computar para los servicios de turno partido efectivamente realizados, será el del mayor tramo de duración de los programados para dichos servicios.

La Empresa se compromete a realizar el oportuno estudio para que los tramos de los servicios referidos tengan inicio y finalización en el mismo lugar.

Para el año 2005, el 12% del tiempo de desplazamiento figurará en la hoja de ruta a partir de la entrada en vigor de la temporada de Intermedio 1 (11 de junio de 2005). Se establece como compensación por el período 1 de enero de 2005 a 10 de junio de 2005, un pago único adicional de 100 euros por cada Conductor-perceptor. Dicho importe será proporcional al período en activo durante el año, para el caso de los jubilados parciales y personal eventual.

c) El tiempo de desplazamiento será objeto de un cómputo específico, no incluyéndose dentro de la jornada diaria computable.

d) A fin de compensar este tiempo de desplazamiento, se incluirá en la solicitud anual individual de condiciones de trabajo la elección de la forma de compensación de este concepto, pudiéndose elegir entre compensación económica o en descanso. Para la asignación de los descansos que compensan este concepto (DPD), se seguirá el mismo criterio de compensación de los descansos adicionales.

Artículo 31. Tiempo de deje del servicio en Depósito.

a) Los servicios del último turno efectivamente realizados que finalicen en Depósito después de las 21.30 horas, incluirán durante los años 2006, 2007 y

2008, 2 minutos adicionales cada año, en el cómputo de la jornada correspondiente, hasta alcanzar los 6 minutos adicionales en el año 2008.

b) Este tiempo adicional no se computará a efectos de la determinación de la jornada diaria.

Artículo 32. Inicio y finalización de la jornada en distinto lugar.

a) En compensación por el inicio y finalización de la jornada en distinto lugar, se abonará a todos los Conductores-perceptores una prima mensual por importe de 35,08 euros.

b) Los Conductores-perceptores que presten servicio en las líneas B1 y E5, teniendo establecido el inicio o finalización Barqueta y que lo inicien o finalicen en lugar distinto, percibirán la cantidad de 3,46 euros por servicio en concepto de relevo.

Artículo 33. Refuerzos de líneas nocturnas.

a) Todos los refuerzos en líneas nocturnas asignados a Conductores-perceptores con turno de tarde, tendrán una compensación de 17,15 euros/día, con independencia de la nocturnidad correspondiente.

b) Los servicios de refuerzo en líneas nocturnas, así como el resto de los refuerzos, se asignarán conforme a los siguientes criterios:

b.1. Se asignará preferentemente a personal voluntario. Caso de que fuera necesario cambiar los descansos planificados, dichos servicios se asignarán a los que accedan al citado cambio.

b.2. Caso de no existir personal voluntario, se asignará al personal que tenga horario de tarde y preste servicio el día en que deba realizar el refuerzo, atribuyéndose al trabajador al que en menor número de ocasiones se les hayan asignado dichos servicios de refuerzo nocturno en el año natural y, en igual número de ocasiones, al que le fue asignado con mayor distancia en el tiempo. Durante el año natural, el número de servicios de refuerzo asignado a un trabajador no voluntario deberá situarse en un margen no superior de más/menos uno, en relación a la media resultante de considerar todos los servicios de refuerzo del año divididos por el número de trabajadores de horario rotativo y fijo

de tarde.

Artículo 34. Servicios nocturnos en Nochebuena y Nochevieja.

Los trabajadores a los que se asignen servicios nocturnos en Nochebuena y Nochevieja percibirán una prima de 99,66 euros por turno.

Artículo 35. Turno fijo de noche.

Los Conductores-perceptores adscritos a turno fijo de noche percibirán en concepto de plus de nocturnidad la cantidad mensual de 204,30 euros. En la citada cuantía quedan incorporados todos los devengos que pudieran corresponder por razón de jornada, horario y/o turno de trabajo. La aplicación del presente plus se producirá manteniendo el horario de servicios nocturnos vigente a la fecha de aprobación del convenio.

Artículo 36. Servicios que finalicen en Fiestas Primaverales después de las 00.30.

a) Durante los períodos de Fiestas Primaverales se podrán asignar servicios de segundo turno cuya hora de finalización planificada supere las 00.30 horas.

b) Aquellos Conductores-perceptores que efectúen servicios del segundo turno durante las Fiestas Primaverales en jornada continua, cuya hora de finalización planificada rebase las 00.30 horas, percibirán una compensación económica de 15,37 euros por cada hora que rebase el límite antes citado. Los que realicen servicios en jornada partida tanto en segundo como en tercer turno, con hora de finalización planificada que rebase las 00.30 horas percibirán una compensación económica de 16,33 euros por cada hora de servicio que supere el límite citado.

Los mandos intermedios de Explotación que durante el período establecido en los apartados anteriores realicen servicios con hora de finalización planificada que supere las 00.30 horas recibirán una compensación de 16,14 euros por cada hora que rebase el límite citado.

En todos los casos, las fracciones de tiempo inferiores a una hora, se abonarán de forma proporcional, de acuerdo con las cantidades arriba indicadas.

c) Las ampliaciones de servicio planificado durante el mencionado período, se abonarán a precio de hora extraordinaria, incrementadas, en su caso, en los conceptos de nocturnidad y solape definidos en el presente convenio y no percibirán la compensación económica referida en los párrafos anteriores aunque, como consecuencia de su realización, superen las 00.30 horas.

d) Las compensaciones económicas definidas en el presente apartado no serán de aplicación a los siguientes supuestos:

d.1. Los servicios nocturnos ordinarios.

d.2. Los servicios de refuerzos en líneas nocturnas recogidos en el artículo 33 del convenio, que tendrán el tratamiento establecido en el mismo.

d.3. Los servicios del tercer turno de trabajo recogidos en el artículo 55 e) del Convenio, que tendrán el tratamiento específico establecido para los mismos.

e) Los servicios cuya duración planificada suponga la finalización después de las 00.30 horas y que perciban la compensación económica establecida en el presente apartado, se considerarán a efectos de cómputo en la totalidad de su duración planificada.

Artículo 37. Festivos trabajados.

Los festivos definidos en el calendario laboral, salvo para los festivos de Año Nuevo, Reyes, Domingo de Ramos y Navidad, que sean efectivamente trabajados, devengarán una prima especial cuyo importe se fija en la cuantía de 56,14 euros, excepto para aquellos trabajadores que tengan asignada prima por especial dedicación y/o jornada.

Los festivos correspondientes a Año Nuevo, Reyes, Domingo de Ramos y Navidad definidos en el calendario laboral, que sean efectivamente trabajados, devengarán una prima especial cuyo importe se fija en la cuantía de 70,51 euros, excepto para aquellos trabajadores que tengan asignada prima por especial dedicación y/o jornada.

Artículo 38. Festivos coincidentes en domingos.

En caso de coincidencia de festivos con domingos y aquel se traslade al lunes, se abonará la prima del festivo al personal que trabaje efectivamente el domingo y, la del domingo, al que trabaje efectivamente el lunes.

Artículo 39. Sábados y domingos trabajados.

Se establece una prima por sábado efectivamente trabajado en la cuantía de 12,02 euros, y de la misma manera una prima por domingo efectivamente trabajado por un importe de 31,01 euros.

Artículo 40. Descanso único o no consecutivo en Fiestas Primaverales.

Aquellos trabajadores que, durante el período de Semana Santa (de Lunes Santo a Domingo de Resurrección) o de Feria (de lunes a domingo), no tengan dos descansos consecutivos, podrán optar por una de las siguientes alternativas:

a) Percibir una prima de 116,26 euros y trabajar como ordinario un descanso previsto en su calendario.

b) Percibir 13,29 euros sin modificación del descanso/s planificado en su calendario.

Artículo 41. Festivos trabajados en Fiestas Primaverales.

El trabajador que preste su servicio jueves y/o viernes santo y/o cualquier festivo dentro de la semana de Feria, podrá optar por una de las siguientes alternativas:

a) Percibir una prima de 82,25 euros y un descanso compensatorio (CFP), incluido en el calendario.

b) Percibir una prima de 185,24 euros, incluyéndose en el cómputo anual de horas la diferencia de la jornada realizada con respecto a la jornada media.

Artículo 42. Solape en Fiestas Primaverales.

Se establece una compensación económica de 7,19 euros/hora para aquellos servicios que en Fiestas Primaverales queden parcialmente incluidos en horas de

descanso o festivos descansados, a partir de las 24:00 horas.

Artículo 43. Nocturnidad en Fiestas Primaverales.

Se establece una compensación económica de 4,72 euros/hora para las horas nocturnas que se realicen en Fiestas Primaverales.

Artículo 44. Parejas de descansos en Feria.

a) Se establece una compensación económica en función de la asignación de los dos descansos consecutivos en la semana de Feria con las siguientes cuantías:

– Lunes-Martes 53,90 euros

– Martes-Miércoles 43,12 euros

– Miércoles-Jueves 32,33 euros

– Jueves-Viernes 21,56 euros

– Viernes-Sábado 10,78 euros

– Domingo-Lunes 53,90 euros

b) Los Conductores-perceptores que realicen servicios denominados "turno partido histórico" y tengan asignado uno de sus descansos semanales en domingo y el otro en cualquier día de dicha semana, percibirán la cuantía superior que corresponda a la pareja de descansos prevista en este artículo para el día de la semana en la que se le asigne el segundo descanso.

Sección 5ª. Compensaciones de jornada para el resto de personal.

Artículo 45. Servicios nocturnos en Nochebuena y Nochevieja.

Los trabajadores a los que se asignen servicios nocturnos en Nochebuena y

Nochevieja percibirán una prima de 99,66 euros por turno.

Artículo 46. Festivos coincidentes con descansos semanales o vacaciones.

Todo el personal de los Grupos I, II y III generará un día de descanso por festivo coincidente con descanso semanal o en vacaciones.

Artículo 47. Festivos trabajados.

Los festivos definidos en el calendario laboral, salvo para los festivos de Año Nuevo, Reyes, Domingo de Ramos y Navidad, que sean efectivamente trabajados, devengarán una prima especial cuyo importe se fija en la cuantía de 56.14 euros, excepto para aquellos trabajadores que tengan asignada prima por especial dedicación y/o jornada.

Los festivos correspondientes a Año Nuevo, Reyes, Domingo de Ramos y Navidad definidos en el calendario laboral, que sean efectivamente trabajados, devengarán una prima especial cuyo importe se fija en la cuantía de 70.51 euros, excepto para aquellos trabajadores que tengan asignada prima por especial dedicación y/o jornada.

Artículo 48. Festivos coincidentes en domingos.

En caso de coincidencia de festivos con domingos y aquel se traslade al lunes, se abonará la prima del festivo al personal que trabajó efectivamente el domingo y, la del domingo, al que trabaje efectivamente el lunes.

Artículo 49. Sábados y domingos trabajados.

Se establece una prima por sábado efectivamente trabajado en la cuantía de 12,02 euros, y de la misma manera una prima por domingo efectivamente trabajado por un importe de 31,01 euros.

Artículo 50. Descanso único o no consecutivo en Fiestas Primaverales.

Aquellos trabajadores que, durante el período de Semana Santa (de Lunes Santo

a Domingo de Resurrección) o de Feria (de lunes a domingo), no tengan dos descansos consecutivos, podrán optar por una de las siguientes alternativas:

a) Percibir una prima de 116,26 euros y trabajar como ordinario un descanso previsto en su calendario.

b) Percibir 13,29 euros sin modificación del descanso/s planificado en su calendario.

Artículo 51. Trabajar un festivo de Fiestas Primaverales.

El trabajador que preste su servicio Jueves y/o Viernes Santo y/o cualquier festivo dentro de semana de Feria, podrá optar por una de las siguientes alternativas:

a) Percibir una prima de 82,25 euros y un descanso compensatorio (CFP), incluido en el calendario.

b) Percibir una prima de 185,24 euros, incluyéndose en el cómputo anual de horas la diferencia de la jornada realizada con respecto a la jornada media.

Artículo 52. Solape en Fiestas Primaverales.

Se establece una compensación económica de 7,19 euros/hora para aquellos servicios que, en Fiestas Primaverales, queden parcialmente incluidos en horas de descanso o festivos descansados, a partir de las 00.00 horas o hasta las 00.00 horas si comienzan antes.

Artículo 53. Nocturnidad en Fiestas Primaverales.

Se establece una compensación económica de 4,72 euros para las horas nocturnas que se realicen en Fiestas Primaverales.

Artículo 54. Parejas de descansos en Feria.

Se establece una compensación económica en función de la asignación de los dos descansos consecutivos en la Semana de Feria con las siguientes cuantías:
– Lunes-Martes 53,90 euros

– Martes-Miércoles 43,12 euros

– Miércoles-Jueves 32,33 euros

– Jueves-Viernes 21,56 euros

– Viernes-Sábado 10,78 euros

– Domingo-Lunes 53,90 euros

Artículo 55.

Si durante los períodos excepcionales de Fiestas Primaverales, algún trabajador no perteneciente al Grupo IV viere modificada con carácter individual su jornada laboral, y dicha modificación no se encontrara recogida en Convenio, recibirá compensación análoga a la prevista en el artículo 36.

Sección 6ª. Rotación de turnos y servicios.

Artículo 56. Rotación de Turnos y Servicios.

a) Cuando el trabajo en la Empresa se organice en régimen de turnos, éstos deberán ser rotativos. La empresa programará la rotación de servicios en forma que éstos se asignen de una manera ordenada, efectuándose las modificaciones previstas cada semana. Se comunicará al Comité de Empresa el sistema de rotación con cinco días de antelación a su vigencia.

Las modificaciones obligadas en esta ordenación, se comunicarán con antelación de tres días.

b) Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, no se adscribirán a turnos rotativos aquellos trabajadores que así lo soliciten en base a alguna de las siguientes circunstancias:

b.1. Interesar, voluntariamente, su adscripción a turno de noche, cuando existan turnos compensatorios que permitan la misma.
b.2. Cursar estudios a que se refieren los artículos 60 y 65 debiendo acreditar

permanencia y asistencia al curso correspondiente. En este caso, la solicitud habrá de presentarse antes del comienzo del curso.

b.3. Desempeñar cargo político.

b.4. Desempeñar cargo sindical a nivel provincial en centrales con representatividad en la Empresa, si existe turno compensatorio.

b.5. Padecer disminución o especiales condiciones físicas acreditadas que así lo aconsejen y siempre que exista turno compensatorio.

La concesión de estos turnos se efectuará previo informe del Comité de Empresa.

c) En todo caso, los turnos fijos asignados se corresponderán en igual número con los compensatorios que permita la normal distribución de los servicios. Estos compensatorios, en principio, se cubrirán con trabajadores que voluntariamente lo soliciten.

En el caso de no existir personal voluntario en número suficiente para compensar los turnos fijos que por cualquier título o circunstancia sean preceptivos, la Comisión Paritaria estudiará fórmula que permita la previsión de todos los turnos de trabajo de mañana y tarde, sin merma en la prestación de los servicios correspondientes y sin incremento en los gastos de personal.

d) Los turnos fijos de noche se cubrirán preferentemente con personal voluntario y conforme a los siguientes criterios:

d.1. Accederá en primer lugar el trabajador que haya solicitado voluntariamente la realización de servicios nocturnos.

En caso de igualdad en la fecha de solicitud, el servicio se asignará al trabajador de mayor antigüedad en la empresa.

d.2. Caso de no existir personal voluntario, los servicios se realizarán por el resto de Conductores-perceptores de la empresa con carácter obligatorio.

e) Durante la Fiestas Primaverales, se establece un tercer turno de trabajo. Este

turno se cubrirá preferentemente con personal voluntario. En caso de que no haya suficientes voluntarios, se asignará en rotación normal. Al personal no voluntario, le serán asignados, dentro de las posibilidades organizativas, los servicios de este turno que finalicen antes

f) Los Conductores-perceptores a los que se asignen servicios de cobertura de incidencias o correturno, no podrán mantenerse en esta situación por más de seis meses consecutivos.

A estos efectos, se definirá el salto necesario en la asignación semanal de servicios.

A los Conductores-perceptores que les haya sido asignado servicio de incidencias no se les modificará el horario de tarde a mañana o turno partido, ni de mañana a tarde o turno partido, que figure en calendario.

g) Para cubrir los servicios especiales que requieran más trabajadores que los previstos en los calendarios, tendrán preferencia aquellos que estén realizando jornada a tiempo parcial.

h) Se admite hasta un 20% de la plantilla de Conductores-perceptores asignados a turno partido y un 5% con contrato a tiempo parcial. En la misma medida que se reduzcan los contratos a tiempo parcial, puede incrementarse el número de turnos partidos.

Los turnos partidos se cubrirán de forma preferente con personal voluntario, a excepción de los que se generen con el 5% antes aludido, que se cubrirán con personal de nuevo ingreso y por los trabajadores de plantilla que voluntariamente lo soliciten.

La realización de servicios de turno partido devengará la correspondiente prima mensual que figura en el Anexo 1.4.

El criterio para acceder a la prestación del servicio en jornada continua a los Conductores-perceptores que, teniendo jornada partida, así lo hayan solicitado, será el de mayor antigüedad en la solicitud y, en caso de haberse solicitado en la misma fecha, prevalecerá la del trabajador de mayor antigüedad en la empresa.

Sección 7ª. Calendarios.

Artículo 57. Calendarios.

a) Anualmente, la Empresa confeccionará un calendario individual para cada trabajador, donde se reflejarán los días de descanso, festivos, vacaciones y descansos compensatorios por festivos trabajados.

Los calendarios se entregarán al menos dos semanas antes de fin de año, coincidiendo en viernes, a excepción de a los Conductores-perceptores con contrato temporal que lo recibirán transcurrida una semana desde la transformación de su contrato en indefinido, apareciendo en blanco las primeras seis semanas.

b) Todo el personal tendrá dos descansos semanales que, como norma general, serán consecutivos, a excepción del personal de Explotación y Talleres, para el que será obligatorio.

En los calendarios individuales de cada trabajador, aparecerán los descansos correspondientes a Semana Santa.

Se procurará en el mayor número de los casos que la normal prestación del servicio permita que los festivos se disfruten en su fecha. Los descansos compensatorios de los festivos no disfrutados en su fecha, coincidirán en días inmediatamente anteriores o posteriores a descansos semanales o vacaciones.

La empresa asignará, al menos a un 75 % de los calendarios de los Conductores-perceptores, la pareja de descansos sábado-domingo para la semana anterior a sus vacaciones, incrementándose este porcentaje siempre que la planificación del servicio lo permita.

c) Para el personal sujeto a turnos rotativos, se considerará festivo no disfrutado no sólo el trabajado, sino el que le coincida con descanso semanal.

d) El número de descansos semanales planificados en domingo para los conductores de turno continuo y turno partido, no podrá tener una diferencia superior a +/-2. Se exceptúa al personal que, voluntariamente, haya modificado cualquier circunstancia de su calendario anual.

e) Las peticiones individuales de condiciones de trabajo, contemplarán la posibilidad de solicitar trabajar o no los descansos, festivos especiales, festivos de

Fiestas Primaverales y los fines de semana.

f) El programa anual de descansos y vacaciones sólo podrá sufrir alteraciones de tipo colectivo, siempre que se avise con uno o dos meses de antelación, respectivamente.

g) Las horas que se trabajen, como consecuencia de alteraciones individuales dentro del calendario anual del trabajador se abonarán a precio de hora extraordinaria, salvo cambios voluntarios.

h) Se permitirá el cambio de calendarios anuales entre trabajadores de la misma categoría, antes de la entrada en vigor de los mismos.

Sección 8ª. Vacaciones.

Artículo 58. Vacaciones.

a) Toda la plantilla disfrutará de 30 días naturales de vacaciones. Con las salvedades que a continuación se reseñan, el personal podrá disfrutar sus vacaciones anuales en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

El personal perteneciente a la categoría de Conductores-perceptores podrá disfrutar en el referido período de tiempo de 30 días de vacaciones.

Los períodos de vacaciones del Personal Superior y Mandos Intermedios de la Empresa, serán establecidos por la Dirección, compatibilizándose en lo posible las solicitudes personales y las necesidades del servicio.

Se podrán programar vacaciones en dos períodos que serán cubiertas por personal voluntario.

b) Se establecerá un calendario de vacaciones, procurándose que el mayor número de trabajadores que permita la normal prestación de los servicios, las disfrute en el período comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre. Se seguirá criterio de rotación, y aquel será de prioridad para el trabajador que haya disfrutado menos número de veces, en los últimos cinco años, el turno solicitado. En caso de igualdad, la prioridad vendrá determinada por la antigüedad en la

Empresa.

c) La Empresa, para ajustar las necesidades del servicio, podrá determinar el número de trabajadores que, mediante petición inicial, puedan solicitar la adecuación de la fecha de disfrute de sus vacaciones a las necesidades previamente comunicadas por aquélla. Esta modificación voluntaria, en el caso de que suponga el disfrute efectivo de las vacaciones íntegramente fuera del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, se incentivará por la Empresa en la cuantía de 250 euros por trabajador.

d) Todos los trabajadores de la Empresa deberán solicitar, de entre los turnos que se establezcan, el orden de prioridad en que desean disfrutar sus vacaciones anuales, debiendo ser rotativas, dentro de cada grupo de puestos de trabajo.

e) La fecha máxima para la presentación de las solicitudes se fijará el día 15 de Noviembre de cada año.

f) En caso de incapacidad temporal, se devengarán íntegras las vacaciones, siempre que la propia incapacidad laboral permita el disfrute dentro del año natural al que las vacaciones correspondan.

g) Los trabajadores a los que por su fecha de ingreso en la Empresa no les correspondiera la totalidad de las vacaciones, disfrutarán la parte proporcional de éstas.

h) El período de vacaciones se retribuirá con la totalidad de los conceptos correspondientes al trabajador.

i) Se permitirá el cambio de vacaciones entre trabajadores de la misma categoría laboral y especialidad, siempre que se solicite, al menos, con dos meses de antelación al disfrute de éstas.

Sección 9ª. Servicio semanal para el personal de explotación.

Artículo 59. Servicio semanal.

a) Con objeto de corregir las descompensaciones semanales entre los distintos días o turnos, debido a incidencias de personal se podrán asignar semanas en

blanco, modificando el calendario programado del conductor. Esta modificación se realizará sólo a personal voluntario que previamente lo solicite y se comunicará a los afectados, coincidiendo con la publicación del servicio semanal. Independientemente de esta modificación sobre el calendario programado, durante esta semana, se podrán cambiar los servicios, turnos y descansos a los conductores afectados, comunicándoseles el día anterior al de la alteración.

El cambio del calendario programado durante esa semana no afectará a la media de descansos disfrutados en domingo ni a descansos compensatorios y días de vacaciones.

Se establece la Prima por Semana en Blanco por un importe de 99,04 euros, y se devengará una vez realizado el servicio de la semana en cuestión, y se abonará con la nómina del mes en el que esté incluida la misma.

b) El cambio de turno, jornadas y descansos entre trabajadores de la misma categoría se concederá por períodos semanales, siempre que se solicite por escrito firmado por ambos (rellenando el impreso correspondiente) antes de la elaboración de los servicios de cada semana.

El cambio de servicio diario entre dos Conductores-perceptores se concederá, previa solicitud firmada por ambos, con un día de antelación, rellenando el impreso vigente al respecto.

Siempre que lo permita la elaboración del servicio, se atenderán las peticiones individuales de cambio de servicio de carácter urgente y grave por motivos no contemplados en el convenio.

Las peticiones individuales de cambio de servicio que no revistan carácter de urgente y grave y que no se encuentren fundadas en motivos contemplados en el convenio, requerirán la cumplimentación del oportuno impreso y se atenderán, considerando la circunstancia del caso concreto y sólo en los supuestos en que lo permita la elaboración del servicio.

c) Las peticiones de permisos de asuntos propios y permisos sindicales, se solicitarán con anterioridad al jueves previo a la publicación del servicio correspondiente a la semana del permiso que se solicita, salvo casos urgentes que serán justificados documentalmente.

d) Con carácter general y en circunstancias normales, el servicio de los Conductores-perceptores se publicará los viernes de la semana anterior a su aplicación entre las 13:00 y las 14:00. En el supuesto de que el servicio no se hubiera publicado antes de las 14:00 horas del viernes, aquellos conductores que residan fuera del término municipal de Sevilla, cuyo servicio finalice antes de la citada hora, podrán consultar los datos necesarios referentes al servicio del primer día de trabajo mediante llamada telefónica al supervisor de depósito. El servicio de los Conductores-perceptores se publicará en el salón de toma de servicio (anexo al despacho del Supervisor de Depósito).

Capítulo V. Licencias y excedencias.

Sección 1ª. Licencias.

Artículo 60. Licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá tener licencia, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

a) Quince días naturales por matrimonio, vinculados al día de celebración o consecutivo a sus vacaciones anuales.

b) Quince días, como máximo, por año académico, cuando el trabajador curse con regularidad estudios oficiales.

Estos permisos se concederán de acuerdo con la normativa establecida en el artículo 65.

En los cursos de acceso a estudios medios o superiores para mayores de 25 años, se concederán para los días de examen los permisos necesarios, teniendo el trabajador que justificar su presentación en los mismos.

c) Tres días por fallecimiento de cónyuge, consecutivos al óbito.

d) Dos días hábiles por nacimiento de hijo o enfermedad grave u hospitalización o fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, consecutivos o incursos en los mismos el hecho causante.
Cuando con este motivo el trabajador necesite hacer desplazamiento al efecto, el

plazo será de cuatro días.

A efectos de permiso por enfermedad grave de pariente, deberá acreditarse la misma mediante certificado del médico.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) Un día por asuntos propios, tres veces al año, incluido en su caso el traslado de domicilio.

g) Los trabajadores de la empresa, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, pudiendo optar para su disfrute entre las siguientes opciones:

– Disfrutar de la reducción al inicio o a la finalización de la jornada.

– Generar un cómputo y disfrutarlo por días completos en los doce meses siguientes.

– Dividirlo en dos fracciones que se disfrutarían al inicio y a la finalización de la jornada.

Artículo 61. Comparecencia ante los Tribunales.

a) El trabajador que, como consecuencia de su trabajo, fuere requerido por los Tribunales de Justicia para comparecencia durante su jornada laboral, gozará del tiempo indispensable al efecto, sin merma de su retribución.

Las declaraciones ante la Policía como consecuencia inmediata de un accidente, o incidente relacionado con el servicio, tendrán el mismo tratamiento que las comparecencias ante los Tribunales.

b) Por otro lado, en el caso de que las citaciones judiciales por causa del trabajo se produzcan en días en que el trabajador se encontrara en turno de tarde o de descanso, se le computarán dos horas como tiempo invertido al efecto, o se le cambiará el descanso o el turno.

Artículo 62. Consulta a médico especialista de la Seguridad Social.

Se computará tiempo de trabajo el invertido en asistir a consulta de especialista de la Seguridad Social, previa justificación del mismo.

Artículo 63. Licencias por Asuntos Propios.

a) Las licencias para asuntos propios se otorgarán, como máximo, tres veces al año y, precisamente, en el día para el que hubieran sido solicitadas, pudiendo ser disfrutados de forma consecutiva o no, en función de las necesidades del servicio, y siempre y cuando se interesen con la antelación que se determina a continuación:

– Para el Personal de Explotación, se solicitarán con anterioridad al jueves previo a la publicación del servicio correspondiente a la semana que se solicita, salvo casos urgentes que serán justificados documentalmente.

– Para el resto del Personal, con un mínimo de tres días hábiles de antelación, salvo casos de especial urgencia.

b) Se exceptúa de ese compromiso, cuando el número de licencias solicitadas para un mismo día rebasen:

– Para el Personal de Explotación: Diez permisos (cinco por turno) en días laborables y ocho permisos (cuatro por turno) en domingos y festivos.

– Para el Personal de Talleres: Cinco permisos en días laborables y tres en domingos y festivos.

– Para el resto del personal: Cinco permisos en días laborables.

c) En estos supuestos, tendrán preferencia las solicitudes de aquellos trabajadores que en menor grado hayan hecho uso de esta licencia, los que aleguen causa de mayor gravedad o precisión y, en caso de igualdad, los de mayor antigüedad.

d) La Jefatura correspondiente deberá contestar la solicitud con, al menos, un día

hábil de antelación al del disfrute de la licencia.

e) El personal que, al finalizar el año, no hubiera consumido alguna de las licencias por asuntos propios previstas en el artículo 60 f), tendrá derecho al abono de 102,98 euros por cada uno de dichos días.

Artículo 64.

La Empresa arbitrará las medidas necesarias para que las gestiones de asuntos propios del trabajador (renovación permiso conducir, prestaciones familiares, acreditar ausencias, billetes escolares, etc.), en las oficinas puedan realizarse sin desplazamiento o con el mínimo indispensable, facilitando, a través de los distintos centros, los impresos correspondientes, instalando buzones y en general adoptando aquéllas que agilicen con eficacia la consecución de este propósito.

Las gestiones a requerimientos de la Empresa que no se refieran a asuntos de interés del trabajador, se realizarán durante la jornada laboral o, de no ser posible, se computarán como tiempo de trabajo.

Artículo 65. Permisos por estudios.

a) Con objeto de facilitar la promoción y formación profesional, el trabajador tendrá derecho a disfrutar los permisos previstos en el apartado b) del artículo 60.

b) Para la concesión de estos permisos, el trabajador que esté matriculado en un centro oficial, lo deberá poner en conocimiento de la Dirección en el mes de octubre, acompañando la documentación precisa que justifique la regularidad en los estudios.

c) Los permisos se solicitarán con, al menos, tres días de antelación, debiéndose acompañar certificación de la Secretaría del Centro de las fechas de los exámenes, pudiéndose aplicar estos permisos también a los días anteriores al del examen, en el supuesto de no haberlos agotado. La justificación documental de los permisos podrá realizarse a posteriori, bastando para ello se acredite por el profesor que haya realizado la prueba.

Artículo 66.

a) El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo un menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

b) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

c) La reducción de jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

d) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de esta reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación, la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Sección 2ª. Excedencias.

Artículo 67.

a) Las excedencias se clasifican como voluntarias y forzosas, ninguna de las cuales da derecho a retribución alguna. A los oportunos efectos, se considerará como forzosa la excedencia del artículo 46.1 y 4 del Real Decreto Legislativo 1/1995 que regula el Estatuto de los Trabajadores.

b) El trabajador con, al menos, antigüedad de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo mínimo de seis meses y máximo de ocho años.

c) Al término de la situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, si no hubiese personal en situación de excedencia forzosa que interesare el reingreso. Perderá el derecho a éste si no se solicita con antelación mínima de un mes a la expiración del plazo

para el cual se concedió la excedencia.

Caso de no existir plaza vacante en la categoría del excedente, podrá éste solicitar, en tanto se produzca aquélla, plaza de categoría inferior, si la hubiese y fuere compatible su ejercicio con las aptitudes del solicitante. En todo supuesto, al excedente que solicitare su reingreso y no pudiere reincorporarse inmediatamente a la Empresa por no existir plazas vacantes, 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.

Artículo 68.

En lo no regulado en este Convenio sobre excedencias y reingresos, se estará expresamente a lo dispuesto en los artículos 46 y 48.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VI. Premios y sanciones.

Sección 1ª. Premios.

Artículo 69. Premio por años de servicio.

Los trabajadores que totalicen 25 años de servicio en la Empresa, percibirán la cantidad correspondiente a una mensualidad de todos los emolumentos, y los que alcancen 35 años de servicio, tres mensualidades de todos sus emolumentos, incrementado, en ambos casos, con las partes proporcionales de las pagas extraordinarias de Julio y Navidad, así como la Paga de Fiestas Primaverales.

Todo trabajador que se jubile anticipadamente en la Empresa y que cumpliera los 35 años de servicio antes de finalizar el año natural en el que el trabajador jubilado o declarado inválido permanente alcance los 65 años de edad, tendrá derecho al premio regulado en este precepto.

Artículo 70. Premio de Jubilación.

Se establece un Premio de jubilación que se abonará en el momento de producirse la misma, consistente en un número de mensualidades (sueldo base

más antigüedad), en función de la edad de jubilación e independientemente de la antigüedad en la Empresa. El número de mensualidades será:

60 años	19 mensualidades
61 años	13 mensualidades
62 años	10 mensualidades
63 años	6 mensualidades
64 años	6 mensualidades
65 años	6 mensualidades

Esta indemnización no se devengará por el trabajador que se jubile pasados los 65 años.

Sección 2ª. Sanciones.

Artículo 71.

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga desconocimiento o incumplimiento de los deberes de cualquier índole, impuestos por las disposiciones legales en vigor, Reglamento para la Prestación del Servicio, texto del presente Convenio, y normas generales de organización y funcionamiento dictadas por la Dirección.

Artículo 72.

Las faltas se clasificarán, de menor a mayor, en leves, graves y muy graves, atendidas las circunstancias concurrentes en cada caso y, en definitiva, valorando cuantos elementos se consideren de interés respecto a los efectos que pudieran derivarse del hecho punible.

Artículo 73.

A los efectos de apreciar y clasificar las faltas, habrán de especificarse en las denuncias que se formulen todas aquellas circunstancias de interés al respecto.

En general, no se podrá formular por los trabajadores de la Empresa denuncia alguna sobre hechos que no hubieran presenciado, salvo los que se les denuncien previa identificación del denunciante, haciendo constar en el parte los datos de aquel.

Artículo 74.

Los partes de denuncia archivados por falta de responsabilidad del trabajador no producirán efecto alguno.

Artículo 75.

La comisión de la tercera falta leve en un período de treinta días, podrá calificarse de falta grave. La tercera falta grave durante un período de sesenta días, puede suponer su calificación como de muy grave.

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

Artículo 76.

Las sanciones serán acordadas por la Dirección.

En todo caso, serán informados el Comité de Empresa y Delegado Sindical, en su caso.

Artículo 77.

Las sanciones correspondientes a cada tipo de faltas, serán:

1. Faltas leves: Amonestación o apercibimiento.

2. Faltas graves: De uno a catorce días de suspensión de empleo y sueldo.

3. Faltas muy graves: De quince días a seis meses de suspensión de empleo y sueldo; y despido.

Artículo 78.

Para todas las faltas, ya sean leves, graves o muy graves y para todos los trabajadores, tengan o no garantías sindicales, la tramitación será la misma: instrucción de expediente contradictorio, en el que será oído, aparte del interesado, el Comité de Empresa y Delegado Sindical, en su caso.

Artículo 79.

En el caso de instrucción de expediente por falta grave, por causas c) y d) del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, podrá relevarse de funciones al expedientado.

Los días de suspensión preventiva serán tenidos en cuenta a efectos de cumplimiento de la sanción que le fuera impuesta o, en caso de sobreseimiento sin responsabilidad o de menor sanción, los días correspondientes habrán de serle abonados como de trabajo efectivamente realizado sin pérdida de retribución alguna.

Artículo 80.

La anulación de notas desfavorables de las faltas cometidas en los expedientes personales, tendrá lugar a los tres meses de la notificación de la sanción al interesado, cuando se traten de faltas leves, y al año y a los dos años, respectivamente, cuando se trate de faltas graves y muy graves.

Artículo 81.

Las comunicaciones relacionadas con expedientes disciplinarios, estando de servicio el trabajador, se efectuarán al término de su jornada.

Capítulo VII. Defensa del personal en caso de accidente y aseguramiento

de riesgo.

Artículo 82. Defensa del personal.

a) Todos los trabajadores tendrán derecho a ser defendidos por la Empresa ante los Juzgados y Tribunales, la cual, a su vez prestará, si ello fuese necesario, fianza para gestionar la libertad de los mismos, en caso de que el accidente haya ocurrido durante la prestación del servicio.

b) Asimismo, y con independencia de la defensa jurídica que con carácter general se contempla en el apartado anterior, la Empresa, de manera excepcional y extraordinaria podrá prestar asistencia jurídica a aquellos trabajadores que así lo soliciten, tanto para su defensa como para accionar contra terceros, cuando las circunstancias que acaecieran en el accidente o incidente así lo aconsejaren, a juicio de la Empresa.

Para ello, el trabajador que así lo solicite deberá cumplimentar el correspondiente impreso elaborado al efecto, en el que se especifiquen todas las circunstancias concurrentes. En tal caso y tras la emisión de los correspondientes informes de la Dirección de Recursos Humanos y la Dirección de Explotación sobre la procedencia o no de dicha asistencia, la Gerencia, a la vista de las circunstancias concurrentes, resolverá lo que estime procedente sobre la asistencia solicitada.

En el caso de que, una vez autorizada la asistencia jurídica por la Empresa, aparecieran nuevos datos no tenidos en cuenta al momento de su autorización, que desaconsejaren la continuidad de la misma, ésta será revocada, comunicando dicha decisión al trabajador.

Artículo 83.

La Empresa vendrá obligada, igualmente, a abonar al trabajador los emolumentos que hubiere 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 84.

a) En el caso de que al Conductor o Conductor- perceptor, fijo en plantilla, le fuere retirado el permiso de conducir con motivo de hechos acaecidos en acto de trabajo o "in itinere", se le empleará en otras funciones, respetándosele la

retribución correspondiente a su puesto de trabajo durante dos años como máximo.

En este caso el trabajador conservará la retribución del puesto que venía desempeñando.

b) Los Conductores-perceptores eventuales gozarán de igual garantía, pero limitada al tiempo de contrato que les restare por cumplir.

c) Tendrán preferencia para ocupar otros puestos que estuvieran vacantes en la Empresa aquellos conductores-perceptores a los que les fuere retirado el permiso de conducir por causas ajenas a su cometido en la Empresa.

d) Los conductores-perceptores a los que, por falta de facultades físicas, le fuera denegada la renovación del carné de conducir clases "D" y "E", pasarán a prestar funciones de otras categorías, conservando únicamente salario base y antigüedad, siendo los restantes emolumentos los correspondientes a la nueva categoría laboral cuyas funciones desempeñen.

Artículo 85.

a) La Empresa cubrirá el riesgo de robo, bien a través de póliza con Compañía de Seguros, bien directamente en forma y condiciones análogas a aquélla, hasta la cuantía de 232 euros, entre efectivo y cargo.

Este contrato se revisará cada vez que se aumente la tarifa, en la debida proporción.

La cobertura del riesgo de robo se extiende para los auxiliares de recaudación en taquillas, o categoría que los sustituya en sus funciones, ampliada hasta el doble de la cantidad establecida para los agentes perceptores.

b) Los billetes no liquidados por hurto, extravío o causas análogas, debidamente justificados en plazo de 24 horas, serán descontados al trabajador a precio de adquisición; y los bonos a su valor nominal.

Capítulo VIII. Previsión y atención social.

Sección 1ª. Previsión social.

Artículo 86. Indemnización en caso de baja por fallecimiento o Incapacidad Permanente.

A todo trabajador que cause baja por fallecimiento y aquellos que acrediten el dictamen del I.N.S.S. de invalidez permanente en cualquiera de los grados de Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez, y lleven más de diez años de servicio activo, se le abonará de una sola vez, al trabajador o a sus beneficiarios, la cantidad de seis mensualidades de sueldo base, con los correspondientes aumentos por antigüedad.

En el caso de invalidez permanente, la indemnización se hará de acuerdo con el Convenio vigente al momento de efectuar la liquidación.

Artículo 87. Complemento por Incapacidad Temporal.

a) La Empresa complementará, a los trabajadores en IT por enfermedad común o accidente no laboral, la prestación correspondiente de la Seguridad Social a partir del cuarto día hasta el cien por cien de las retribuciones mensuales ordinarias, siempre y cuando el absentismo en la Empresa no supere el 4%.

El complemento variará en función del absentismo, quedando establecido en los siguientes niveles:

– 95% si el absentismo estuviera entre el 4 y 4,5%

– 90% entre el 4,5 y 5%

– 85% entre 5 y 5,5%

– 80% si el absentismo excediera del 5,5%.

Las Pagas Extraordinarias tendrán la misma consideración.

La disminución del complemento en función del absentismo no afectará en ningún caso a los trabajadores en IT por accidente laboral.

b) Para tener derecho al complemento, los trabajadores en IT estarán sometidos

en todo momento al control de los Servicios Médicos de la Empresa y también, a efectos laborales, al de los órganos competentes de la misma.

c) La desatención a las instrucciones de cualquier índole, generará la pérdida del complemento.

d) La trabajadora en situación de baja por maternidad, percibirá el complemento a que se refiere este artículo únicamente durante las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto.

Artículo 88.

En caso de enfermedad justificada, tendrá derecho el trabajador, por una sola vez dentro del año natural, al 50% del salario base y antigüedad, correspondiente a los primeros días de enfermedad que no devenguen prestación por parte de la Seguridad Social, (cuatro días como máximo en el año natural).

Las deducciones correspondientes a faltas sin justificar, se calcularán en base a su repercusión en partes proporcionales de descansos, festivos y vacaciones.

Artículo 89.

Los trabajadores que por enfermedad pasen a situación de incapacidad total, siendo la fecha de resolución del INSS igual o posterior a 1 de Enero de 2.005, conservarán el cien por cien de su salario hasta cumplir 55 años, bien mediante la incorporación a un puesto de trabajo acorde con sus aptitudes físicas, bien retribuyendo directamente el complemento con cargo a un fondo social creado al efecto por la Empresa.

El devengo de dicho complemento comenzará a partir del 20 de abril de 2005, fecha de suscripción del presente convenio colectivo.

Artículo 90.

El seguro de accidente laboral suscrito para todo el personal de la Empresa, se

establece en 24.000 euros, en caso de muerte o invalidez permanente total.

Sección 2ª. Atenciones sociales.

Artículo 91.

a) Aquellos trabajadores con capacidad física, psíquica o legal disminuida y al menos tres años de antigüedad en la Empresa, tendrán preferencia para ocupar puestos de trabajo vacantes y/o turnos fijos de trabajo, apropiados a sus capacidades residuales, siempre que de dicha situación no se derive una prestación económica de la Seguridad Social por Incapacidad Permanente en cualquiera de sus grados.

b) El trabajador incapacitado para su profesión como consecuencia de accidente de trabajo, que conserve facultades para realizar otras distintas a las de su categoría, deberá ser destinado a vacantes, si existen, que concuerden con sus facultades físicas.

c) A tales efectos y otros que guarden relación con la capacidad disminuida de los trabajadores, informará la Comisión de Asuntos Sociales que estará compuesta por el Director Gerente o persona en quien delegue, un médico del departamento de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa, el Trabajador Social y tres miembros del Comité de Empresa.

d) La Comisión tendrá como función principal, la instrucción de un expediente donde constará la causa de la disminución, naturaleza y grado de la misma, informe del Trabajador Social y, necesariamente, la solicitud del interesado, tras el cual emitirá un dictamen-propuesta a la Dirección.

e) La propia Comisión reglamentará las normas para su funcionamiento mediante la aprobación de un reglamento interno, sin perjuicio de los básicos aquí expuestos.

f) La retribución será la correspondiente a la categoría profesional que efectivamente se ocupe, debiendo mantenerse la antigüedad, si bien, adaptada a la nueva categoría.

Artículo 92. Anticipos y préstamos para vivienda.

a) Los trabajadores fijos de plantilla, con un año de antigüedad en la Empresa,

podrán interesar, para atención de necesidades extraordinarias, anticipo de hasta dos mensualidades (sueldo base y antigüedad), sin interés. No obstante, podrán concederse anticipos por importe máximo de 1.500.euros. El período máximo de amortización se fija en dieciocho meses.

La cuantía del fondo es de 85.000 euros y se aumentará anualmente en el incremento establecido en el Convenio.

b) Todo el personal fijo en plantilla, con antigüedad mínima de dos años, tendrá derecho, siempre que la disponibilidad del fondo lo permita, a préstamo de hasta ocho mensualidades de sueldo base y antigüedad ó 3.000 euros, para adquisición, construcción o ampliación de vivienda, siempre que se destine a hogar familiar. Este préstamo sin interés, se amortizará en cinco años. La cuantía del fondo es de 120.000 euros.

La Comisión Paritaria podrá establecer nuevo criterio de utilización de este fondo para facilitar el acceso a préstamos especiales para vivienda, aumentándolo en su caso anualmente en el mismo incremento que el establecido en el Convenio.

c) La concesión de anticipos y préstamos se hará con criterios objetivos, siendo informado trimestralmente el Comité de Empresa.

d) En casos excepcionales la Gerencia podrá autorizar trasvases del fondo de préstamos de viviendas al de anticipos o viceversa.

e) En los préstamos para vivienda y anticipos especiales, tendrán preferencia, en análogas circunstancias, aquellos trabajadores que tengan menores ingresos brutos anuales.

Artículo 93. Ayuda escolar.

Se establece la ayuda escolar, a partir del curso académico 2004-2005, en las siguientes cuantías:

Formación	Importe
Centros Universitarios Experimentales	389,19 euros
Centros Universitarios no Experimentales	277,99 euros
Instituto Oficial de Idiomas	222,39 euros

Acceso Universidad Formación Profesional Grado Superior Bachillerato, curso 2º	155,66 euros
Formación Profesional Grado Medio Bachillerato, curso 1º Enseñanza Secundaria Enseñanza Primaria, ciclo 3º Escuela Oficial de Idiomas	88,95 euros
Enseñanza Primaria, ciclos 1º y 2º Educación Infantil, ciclo 2º	55,61 euros

Anualmente estos importes se aumentarán en el mismo porcentaje de incremento medio del Convenio.

Artículo 94. Ayuda a hijos con minusvalía.

Por cada hijo con la condición de minusválido reconocida oficialmente, se abonará al trabajador la cantidad anual de 1.096,51 euros revisable anualmente en el porcentaje de incremento medio del Convenio. Se abonará por trimestres vencidos conjuntamente con la nómina del mes correspondiente.

Artículo 95. Promoción de la cultura y el deporte.

La Empresa promocionará la cultura y el deporte con su colaboración económica. A estos efectos, se fija en 6.000 euros/año la subvención, que será abonada al Comité de Empresa en doce mensualidades, que es independiente de los 1.803 euros que el Comité tiene asignadas para su funcionamiento.

Artículo 96. Programas de formación para familiares de empleados.

La Empresa, en el marco de las atenciones sociales a sus empleados, promocionará programas de formación para hijos y familiares, especialmente en casos de minusvalía física o psíquica, en materias relacionadas con el transporte, con el objetivo de su inserción en el mundo laboral.

Artículo 97. Ayuda para la obtención del carné de conducir tipo D.

La Empresa abonará el 75% de los gastos que se originen en concepto de matrículas y clases para la obtención del permiso de conducir clase D, a los trabajadores que hayan suscrito la Prima de Polivalencia con labores de conducción, reservándose la Empresa la facultad de determinar la Autoescuela en

la que se realizará el aprendizaje.

Sección 3ª. Viajes en vehículos de la empresa.

Artículo 98.

Todo el personal afectado por el presente convenio poseerá la correspondiente tarjeta de identidad que expedirá la Empresa, que le autorizará a viaje gratuito en los vehículos de la misma, según normas en vigor.

Artículo 99.

a) Se facilitarán para los familiares de empleados, 180 viajes semestrales.

b) Igualmente, se facilitarán a los trabajadores viajes gratuitos para atender los obligados desplazamientos que hayan de realizar sus hijos comprendidos entre los 3 y 25 años de edad, a centros de enseñanza escolar, profesional o de aprendizaje, una vez acreditada tal circunstancia. Estos viajes serán extensivos a los hijos de trabajadores fallecidos o en situación de invalidez permanente.

c) El personal jubilado tendrá derecho a viajes gratuitos con la tarjeta que le identifique como tal o análoga que pudiera establecerse.

Capítulo IX. Prevención de riesgos laborales.

Sección 1ª. Salud, seguridad y condiciones de trabajo.

Artículo 100.

a) Tanto la Empresa como el trabajador darán cumplimiento a lo preceptuado en materia de Prevención de Riesgos Laborales por la legislación laboral vigente.

Se considera obligación de la Empresa cuidar que el trabajo sea efectuado en las mejores condiciones de salud y seguridad.

Los trabajadores realizarán su cometido observando la normativa vigente en

materia de prevención de riesgos laborales.

Se velará especialmente por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en todos aquellos aspectos relativos a la salud de la mujer trabajadora.

b) En cuanto se refiere a los Conductores-perceptores, la Empresa cuidará que los vehículos reúnan las condiciones suficientes tanto de seguridad como de higiene.

c) El trabajador, en todo caso, deberá formular las advertencias que se estimen oportunas al superior inmediato correspondiente, advertencias que deberán ser examinadas, viniendo obligado dicho superior, sin que medie petición del interesado, a dejarle constancia de haberlas realizado.

d) Los miembros del Comité de Seguridad y Salud gozarán de las garantías prevenidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, excepto del crédito de horas a que se refiere el apartado e).

e) La Comisión de Prevención de Riesgos Laborales creada por acuerdo del Comité de Seguridad y Salud, funcionará con la periodicidad que determine el propio Comité.

Artículo 101.

a) Las propuestas formuladas por el Comité de Seguridad y Salud en materias propias de su competencia que sean resueltas por la Dirección, se ejecutarán y llevarán a efecto por los órganos correspondientes de la Empresa, en el plazo mínimo posible que en cada caso determine la propia resolución.

b) Para los primeros auxilios, en caso de accidente, la Empresa dispondrá de botiquines de urgencia, debiendo estar controlados éstos por el departamento de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa y el Comité de Seguridad y Salud.

c) Constituye objetivo básico lograr la conservación de la salud y la prevención de los accidentes laborales, a través del desarrollo de una gestión integral de la misma, contemplando sus variantes preventivas y curativas al actuar simultáneamente sobre el individuo y el medio laboral, merced al trabajo multidisciplinario y coordinado de todos los profesionales implicados en la salud, potenciándose en especial la acción preventiva a través de los análisis de riesgos, elaborando la correspondiente evaluación de riesgos, caminando hacia la

consecución de unos logros mínimos que serían la conservación de la salud y la prevención de los accidentes laborales del trabajador.

Asimismo, se comprometen a que, en el proceso de implantación de nuevos métodos de trabajo, éste se adapte al trabajador, garantizando su seguridad y comodidad, consiguiendo los diseños óptimos de material y herramientas para quien las ha de utilizar, situando a las personas según su capacidad.

A tal efecto, los órganos técnicos competentes efectuarán los estudios previstos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Las partes contratantes entienden prioritario promover los medios suficientes y necesarios de carácter prevencionista, motivando el desarrollo de aptitudes favorables a la evitación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

También coinciden en que es preciso potenciar los aspectos de vigilancia médica y epidemiológica por parte del personal sanitario del departamento de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa.

Se realizarán determinaciones periódicas cuando las circunstancias clínicas singulares lo aconsejen o cuando existan datos epidemiológicos significativos que justifiquen completar los reconocimientos de salud actualmente practicados.

La Empresa y los sindicatos firmantes del presente convenio podrán recabar del departamento de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa los estudios pertinentes para la prevención y posible solución de las enfermedades profesionales, guardando el sigilo característico de estos temas.

Sección 2ª. Vigilancia de la salud.

Artículo 102.

Anualmente se efectuará reconocimiento médico suficiente de acuerdo con las normas de aplicación. A tal efecto, la Empresa contará con Médico en jornada completa, así como con los elementos necesarios a tal fin.

En casos especiales, a juicio del Médico, se arbitrarán las medidas para reconocimientos extraordinarios aún fuera de la Empresa, a trabajadores que lo

necesiten.

Al menos un 25% de los reconocimientos médicos de conductores se realizarán dentro de la jornada laboral. Los que no se realicen dentro de la misma supondrán el abono de 1 hora extraordinaria y la acreditación de 1 hora al cómputo anual.

Se garantizará el acceso del personal a servicios de fisioterapia, así como a revisiones oftalmológicas.

Anualmente se realizarán revisiones ginecológicas a las mujeres pertenecientes a la plantilla de la Empresa.

Artículo 103.

Los datos médicos de que disponga la Empresa, resultado de los reconocimientos, se consignarán en ficha de la que podrá el interesado solicitar fotocopia.

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 conductores- perceptores, pudiendo interesar, en cada momento, la revisión facultativa y técnica de los mismos. Igualmente, podrá controlar su capacitación legal para el ejercicio de sus funciones.

Capítulo X. Uniformes y herramientas.

Artículo 105. Uniformes.

a) El personal de los Grupos IV, V y VII, y el correspondiente a la categoría Conductor del Grupo VI, estará uniformado durante la prestación de su servicio.

Esta uniformidad responderá, tanto a la imagen y acreditación del trabajador ante terceros, como a la mayor comodidad de aquel en el desempeño de su labor.

A estos efectos, los integrantes de las categorías laborales citadas, serán provistos de las prendas que se detallan en Anexo III.

b) Es obligatorio para el personal de los grupos y categorías antes referidos, el uso de uniforme durante la prestación del servicio.

Se considerará uniformado el agente, aún cuando no haga uso de una determinada prenda -chaqueta o chaleco- siempre que la que quede visible en sustitución de aquélla pertenezca también al uniforme.

c) El trabajador cuyas funciones requieran la utilización de prendas de seguridad, será dotado de las mismas y vendrá obligado a utilizarlas.

d) Los criterios selectivos de diseño de prendas y calidad de tejidos y material, se fijarán por la Dirección con participación del Comité de Empresa.

e) La prima compensatoria de uniformidad para el personal de los Grupos II y III, asciende a 119,46 euros, y se hará efectiva dentro del primer trimestre del año. Su importe se revisará anualmente en el mismo porcentaje de incremento de Convenio.

Artículo 106. Herramientas.

a) La Empresa facilitará a sus trabajadores las herramientas que precisen para la mayor efectividad y seguridad en el cometido de sus funciones. Estas herramientas pueden ser de uso personal o colectivo.

b) Para las herramientas de uso personal se establece un plazo de duración de diez años, pudiendo la Empresa pasar revista periódica para vigilar su conservación y estado, así como de las cajas que las contienen. A estos efectos, cada vez que se pase revista y se compruebe el buen estado de las herramientas, volverá a contar el plazo de diez años de validez de la dotación.

Las herramientas que resulten deterioradas por uso normal, serán sustituidas sin cargo por la Empresa, y las herramientas que se extravíen o que por uso indebido resulten deterioradas dentro del plazo de validez previsto para las mismas, serán repuestas por la empresa, cargando al trabajador la parte proporcional por el plazo no cubierto, que será liquidada por éste al finalizar su relación laboral con la Empresa.

c) Las herramientas de uso colectivo se colocarán en cuadros especiales, estando el mantenimiento de los mismos a cargo de los mandos intermedios de la sección

(Maestros y Jefes de Equipo).

Las herramientas de uso colectivo podrán ser utilizadas por los trabajadores tantas veces como su trabajo lo requiera, responsabilizándose de su buena utilización y devolución.

El Comité de Seguridad y Salud informará en todo momento sobre la dotación y conservación de las herramientas de uso colectivo, así como por la de todo el conjunto de útiles y equipos que se usan en Talleres (gatos, máquinas de aire comprimido, tornos de mordaza, carros elevadores, etc.) El citado Comité podrá proponer en cualquier momento la adquisición de aquellas herramientas que, a su juicio, mejore la calidad del trabajo a realizar.

Capítulo XI. Representación de los trabajadores.

Artículo 107.

El Comité de Empresa representa a todos los trabajadores.

Serán funciones del Comité de Empresa las siguientes:

a) De representación. El Comité de Empresa es el órgano representativo del conjunto de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

b) De información. La Dirección de la Empresa informará previamente al Comité de los siguientes asuntos:

– Planes generales de formación.

– Plantilla.

– Cambios individuales de turnos rotativos a fijos o viceversa.

– Política de personal.

– Cambios de jornada y horario de carácter general o que afecten a colectivo

importante.

– Inversiones y gastos sociales, con detalle de los criterios adoptados.

– Jubilaciones.

– Puestos de trabajo que puedan ser desempeñados por personal con capacidad disminuida.

La Dirección de la Empresa informará también al Comité, a posteriori, de lo siguiente:

– Faltas laborales y sanciones graves y muy graves.

– Escalafones.

– Horas extraordinarias.

– Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo.

– Balance, Cuenta de Resultados y Memoria de la Sociedad.

– Trimestralmente, al menos, de la estadística de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad y los mecanismos de prevención que se utilicen.

– Realización de trabajos de inferior categoría.

– Contratación de personal eventual que afecte a colectivo de importancia.

– Concesión de excedencias.

– Copia básica de los contratos laborales, en los términos previstos en el artículo 12 de este Convenio.

c) El Comité emitirá los informes a que hace referencia el artículo 64 1.3 y 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Cuando el Comité desee que algún miembro de la Dirección se entreviste con alguna de sus Comisiones, hará la correspondiente propuesta a la Gerencia, con tres días de anticipación, previo acuerdo en principio con los miembros afectados.

Capítulo XII. Acción sindical.

Artículo 108.

a) Todas las centrales sindicales, sean de ámbito regional o nacional, tienen derecho a ejercer libremente las actividades que competen a su actividad sindical, debiendo tener como mínimo un 15 ó 10% de representación en el Comité de Empresa, respectivamente.

b) Las secciones sindicales dispondrán de locales.

c) Las secciones sindicales podrán solicitar que se descuente la cuota sindical en la nómina.

d) Las secciones sindicales en la Empresa podrán solicitar la presencia de dirigentes técnicos de sus centrales sindicales en los locales previamente designados para celebrar la reunión, comunicándolo, al menos, con cuarenta y ocho horas de antelación, con especificación de sus nombres.

e) Los delegados de las secciones sindicales gozarán de las mismas garantías y derechos que los miembros del Comité de Empresa.

f) Una vez al año y a ser posible en el primer trimestre, la Dirección se reunirá con las secciones sindicales, para darles una información general sobre la marcha de la Empresa.

g) Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de las secciones sindicales tendrán un crédito de 40 horas mensuales para el desempeño de sus funciones.

Los permisos sindicales se solicitarán con anterioridad al jueves previo a la publicación del servicio correspondiente a la semana del permiso que se solicita, salvo casos urgentes que serán justificados documentalmente.

El Presidente del Comité de Empresa estará liberado de trabajo para dedicarse exclusivamente a las funciones de su cargo de representación sindical.

No se computarán con cargo al crédito de horas sindicales las reuniones que convoque la Dirección, ni tampoco los plenos que celebre el Comité de Empresa, siempre que estén programados anualmente y no superen en total el número de diez en cada período anual.

Tanto el crédito de horas correspondientes a los miembros del Comité como el de los Delegados de las Secciones Sindicales, serán administrados por éstas en función de los miembros de aquel pertenecientes a cada una, salvo desautorización personal en contrario. A los efectos de la administración de este crédito, se estará a cómputo anual.

El descuento del crédito de horas sindicales por cada jornada de permiso sindical se ajustará a la jornada media diaria y se armonizará con las reducciones de jornada.

h) De conformidad con el acuerdo adoptado por la Junta General en sesión de 27 de enero de 1982, podrá asistir a las sesiones del Consejo de Administración, con voz y sin voto, un representante del Comité de Empresa.

Igualmente, en cumplimiento de acuerdo adoptado por la propia Junta General en sesión de 29 de Noviembre de 1989, podrán asistir, con voz y sin voto, a las sesiones del Consejo de Administración, un representante por cada una de las dos Centrales Sindicales más representativas a nivel de Comunidad Autónoma, y que a su vez tengan implantación en la Empresa; entendiéndose como mínima representatividad a nivel autonómico, la prevista en el artículo 7 de la L.O.L.S. y como mínima representatividad en la Empresa que tengan, al menos, un representante en el Comité de Empresa.

Artículo 109.

La empresa no fomentará ni dará apoyo económico o de cualquier índole con carácter discriminatorio, a ninguna de las Centrales Sindicales.

Disposiciones transitorias.

Primera. Para cuantas cuestiones interpretativas puedan surgir de la aplicación del presente convenio, se constituye una Comisión Paritaria, integrada por cuatro miembros por cada una de las representaciones, designándose la representación de la Empresa en la misma por el Consejo de Administración y la representación de los trabajadores, por las secciones sindicales, en ambos casos de entre los miembros de la Comisión Negociadora.

Será competencia de la Comisión regular su propio funcionamiento en lo no previsto en este texto.

A fin de dar cumplimiento a lo previsto en el art. 85.3.e del E.T. se establece la necesidad de someter con carácter previo al conocimiento y deliberación de esta Comisión el contenido de los conflictos colectivos que pretendan plantearse ante la jurisdicción social.

Segunda. La Empresa se compromete a no instar durante la vigencia del Convenio, expediente de regulación de empleo para la extinción de contratos de trabajo, ni promover despidos individuales en base a razones organizativas, económicas, técnicas o de producción.

Tercera. A la finalización de la vigencia del Convenio, todos los trabajadores que a la fecha actual están contratados como eventuales o relevistas estarán incorporados a la plantilla con carácter indefinido. Dicho compromiso no alcanzará a los trabajadores que con cualquier modalidad de contratación temporal y/o de relevo, se incorporen a la Empresa a partir del 20 de abril de 2005, fecha de suscripción del presente Convenio.

Cuarta. Las listas de espera de ingresos y ascensos vigentes a la firma del presente Convenio, quedan prorrogadas hasta su consumición, y en todo caso hasta la finalización de la vigencia del convenio.

Quinta. En los casos de jubilación parcial, para el personal del grupo IV (Personal

de Explotación), V (Personal de Talleres), VI (Servicios Auxiliares) y VII (Personal Subalterno), los trabajadores relevistas procederán de lista de espera derivada de convocatoria en turno libre, tal y como está prevista en el Convenio Colectivo.

Para el personal de los grupos II (Personal Administrativo) y III (Personal Especial), los contratos de los trabajadores relevistas, que ingresarán en una de las categorías de los referidos grupos, no serán transformados en indefinidos a la finalización del periodo de relevo. En el momento de la jubilación parcial, el trabajador relevista será elegido mediante proceso selectivo de entre un grupo de candidatos solicitados al Servicio Andaluz de Empleo en función del perfil de la vacante a cubrir.

Los trabajadores que, de común acuerdo con la Empresa, accedan a la jubilación parcial, podrán realizar la prestación del servicio durante el primer año, siempre que los organismos competentes así lo autoricen.

Sexta. Durante la vigencia del Convenio se desarrollará el proyecto de Valoración de los Puestos de Trabajo, sometiéndose el proceso a una Comisión Paritaria integrada por representantes de la Empresa y de los Trabajadores. Dicho proyecto producirá la valoración de todos los puestos de trabajo de la empresa mediante el análisis objetivo de éstos, y servirá de base para el establecimiento de criterios de equidad interna para la revisión de la estructura salarial. Transitoriamente, en tanto finalice dicho proceso se mantendrán los conceptos retributivos vigentes en el Convenio 2004 correspondientes a Anticipo VPT.

Séptima. La Empresa manifiesta su voluntad de que en el proceso de implantación de nuevas tecnologías y elección de equipos de trabajo o cambios sustanciales en el desempeño de éste, se realizarán los estudios previos necesarios al objeto de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en evitación de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Octava. La Empresa, igualmente, manifiesta su voluntad de realizar estudio de puestos de trabajo que puedan suponer especial riesgo para las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia; y velar de forma especial para evitar casos de acoso sexual y mobbing sobre la base de la Directiva Europea 2002/73 y artículo 14 de la L.P.R.L., respectivamente.

Novena. La Empresa manifiesta su voluntad de llevar a cabo un estudio en profundidad del Vestuario con el objetivo de mejorar su calidad, diseño y planificación de necesidades, contando con la participación de los Representantes de los Trabajadores.

Décima. Se crea la Comisión Mixta Permanente como órgano paritario formado por representantes de la Empresa y de las secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa, éstos con un máximo de cuatro miembros. Dicha Comisión se constituye como marco de negociación permanente entre Dirección y Representantes de los Trabajadores, con la finalidad de obtener mejoras en la calidad del servicio y mayor productividad que redunde en beneficio de la Empresa y de los Trabajadores. Tendrá por objeto estudiar todos los temas relativos a la organización de la explotación y acordar cuantas medidas estime conveniente al respecto. Se faculta de forma expresa a dicha Comisión para acordar nueva regulación que sustituya y/o desarrolle a la del presente Convenio, sobre las siguientes cuestiones:

– Productividad.

– Absentismo.

– Velocidad comercial.

– Incremento de viajeros.

– Calidad del Servicio.

– Puntos de relevo.

– Revisión del sistema de categorías profesionales.

– Régimen de ingresos y ascensos.

– Simplificación de la relación de conceptos salariales.

– Rotación del servicio.

– Readaptación de turnos rotativos y partidos.

– Estudio de la inclusión, en su caso, de los mandos intermedios de Explotación en determinados artículos del Convenio Colectivo vigente relativos a conductores-perceptores.

– Vacaciones y días de asuntos propios.

– Permisos por estudios.

– Jubilaciones parciales.

– Revisión y definición de las funciones de las distintas categorías de la empresa y específicamente de las categorías Conductor y aquellas correspondientes a los mandos intermedios.

Esta Comisión establecerá sus propias normas de funcionamiento.

Undécima. Se crea la Comisión Mixta de Talleres como órgano paritario formado por Representantes de la Empresa y dos miembros a designar de entre las Centrales firmantes del Convenio. Dicha Comisión se constituye como marco de negociación permanente entre Dirección y Representantes de los Trabajadores, con la finalidad de obtener mejoras en la calidad del servicio y mayor productividad que redunde en beneficio de la Empresa y de los Trabajadores. Tendrá por objeto estudiar todos los temas relativos a la organización del Taller y acordar cuantas medidas estime conveniente al respecto. En especial tendrá como funciones:

– Estudio de las condiciones de trabajo.

– Mejora de las condiciones ambientales en el Taller.

– Propuestas específicas sobre necesidades formativas.

– Propuestas de mejora y de incentivo a la productividad.

Esta Comisión establecerá sus propias normas de funcionamiento.

Duodécima. Se crea la Comisión Mixta de Administrativos como órgano paritario formado por Representantes de la Empresa y dos miembros a designar de entre las Centrales firmantes del Convenio. Dicha Comisión se constituye como marco de negociación permanente entre Dirección y Representantes de los Trabajadores, con la finalidad de obtener mejoras en la calidad del servicio y mayor

productividad que redunde en beneficio de la Empresa y de los Trabajadores. Tendrá por objeto estudiar todos los temas relativos a la organización de la gestión administrativa y acordar cuantas medidas estime conveniente al respecto. En especial tendrá como funciones:

– Estudio del proceso para incorporar al personal actualmente excluido del cobro a cantidades a cuenta de VPT

– Propuestas específicas sobre necesidades formativas

– Propuestas de mejora y de incentivo a la productividad

Esta Comisión establecerá sus propias normas de funcionamiento.

Disposiciones finales.

Primera. El presente convenio tiene vigencia de cuatro años, comenzando sus efectos el 1 de enero de 2005, y expirando el 31 de diciembre de 2008. No obstante, quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos si no se hubiese denunciado por alguna de las partes firmantes, al menos con dos meses de antelación.

Los aspectos económicos derivados de este Convenio, tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2.005, con excepción de los supuestos regulados expresamente en el presente convenio.

Segunda. Las mejoras resultantes de la aplicación del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquéllas que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

Tercera. En el caso de ser declarada nula o ineficaz alguna de las cláusulas del presente texto, carecerá de validez todo el Convenio.

Cuarta. Las condiciones de trabajo convenidas responden al criterio de las partes de respetar las vigentes al máximo posible, en cuanto no supongan perjuicio a la competitividad de la empresa y por tanto riesgo alguno a la estabilidad de los integrantes de su plantilla.
En consecuencia, la Representación de los Trabajadores se compromete, a través

de la correspondiente negociación, a modificar estas condiciones y flexibilizarlas en sucesivas revisiones, atendido el marco legal en cada momento vigente, en cuanto sea necesario al objeto de mantener la competitividad de la Empresa dentro del sector y garantizar así la estabilidad de los integrantes de la plantilla. Asimismo, cuando las condiciones no supongan perjuicio para el personal de plantilla en el marco de la normativa sobre contrataciones, el presente Convenio no imposibilitará su aplicación a partir de su vigencia legal.

Por todo ello, se acuerda que el presente Convenio no constituirá necesariamente base para los que en lo sucesivo se negocien, en cuyas revisiones se seguirá el criterio expuesto al principio.

Quinta. La Empresa se compromete a no planificar horas extraordinarias.

Sexta. Las parejas de hecho que estén debidamente registradas, de acuerdo con la normativa vigente, y aporten el correspondiente Certificado Oficial, gozarán del mismo tratamiento que las parejas de derecho.

Séptima. La Empresa promoverá la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, desarrollando una nueva estrategia en política de Recursos Humanos, el Programa OPTIMA, promovido por el Instituto Andaluz de la Mujer de la Junta de Andalucía, y con el apoyo del Fondo Social Europeo, compromiso de participación que se firmó el pasado 16 de Julio de 2003.

El resultado del programa se concretará en un Plan de Acción Positiva que tendrá como objetivos:

– La eliminación de cualquier desigualdad en el seno de la empresa entre mujeres y hombres, para lo que se establecerán medidas que permitan superar las actitudes y estereotipos sociales existentes sobre las mujeres, garantizando la igualdad en las condiciones de partida.

– La eliminación de aquellos obstáculos, discriminaciones directas e indirectas, que puedan impedir o dificultar a las mujeres acceder a determinados puestos de trabajo en iguales condiciones que los hombres.

– Garantizar oportunidades a las mujeres para que se puedan situar en un plano de igualdad real respecto a los hombres.

– Establecer medidas que garanticen la dignidad personal y profesional de mujeres y hombres.

Octava. En lo no previsto en el presente Convenio, se mantiene la regulación del que se revisa.

Anexo I. Normativa de pluses, primas y trabajos especiales.

Plus convenio.

El Plus Convenio se devengará mensualmente, pero dejará de acreditarse los días de falta, concretándose a estos efectos lo siguiente:

1. Se devengará el cien por cien del Plus en los casos de ausencia por:

a) Citaciones de Juzgados, Sindicatos, Delegación de Trabajo, Juzgados de lo Social, etc., siempre que se refiera a asuntos relacionados con la Empresa.

b) Consulta facultativa en el Servicio Médico, siempre que la misma no exceda de dos horas, salvo que tal exceso fuera por causa ajena al trabajador.

c) Accidente de trabajo, referido tan sólo al día que se produzca.

d) Enfermedad, referida tan sólo al día que se produzca y cuando se lleve al menos cumplida media jornada de trabajo.

e) Muerte de cónyuge, hijos y padres, así como alumbramiento de esposa y enfermedad grave de familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f) Consulta justificada a médico especialista de la Seguridad Social, siempre que la misma haya sido ordenada por el médico de cabecera y que no supere tres en el mes o diez en el año.

2. Se devengará el ochenta y cinco por ciento del Plus cuando la ausencia, dentro de la jornada laboral, no haya sido superior a dos horas y la misma sea motivada por asuntos propios, siempre que el número no supere tres en el mes o diez en el año.

3. Se devengará el setenta y cinco por ciento del Plus en los casos de ausencia por asuntos propios retribuidos.

4. No se devengará por ausencia:

a) A partir del día siguiente de retirarse del trabajo por accidente o enfermedad.

b) Cuando el tiempo invertido en consulta al servicio médico sea superior a dos horas, salvo justificación.

c) Cuando el tiempo de ausencia en consulta médica de la Seguridad Social sea superior a tres horas, salvo causa justificada o siempre que el número supere tres en el mes o diez en el año.

Prima complementaria.

Esta prima, la percibirán sólo las categorías y en la cuantía que se detalla en el Anexo III. Se percibirá en vacaciones, si bien por cada día de falta al trabajo se descontará la veintidosava parte del importe mensual.

Prima de pantalla.

Esta prima de 69.17 euros mensuales la percibirán todos aquellos trabajadores cuya labor la realicen de forma habitual o intermitente con una pantalla de ordenador; se percibirá en vacaciones y no se devengará en los días de falta al trabajo y permiso sin sueldo. Esta prima será absorbida por las primas "ad personam" que actualmente se perciben en concepto de especial responsabilidad o función.

Se definirán los puestos de trabajo que gozan de esta prima por la Dirección, oído el Comité de Empresa.

Prima por turno partido.

Esta prima está en función de los días trabajados y la percibirán todos aquellos trabajadores adscritos a turno partido.

Se percibirá también en vacaciones y su cuantía queda fijada en 282.13 euros para todos aquellos trabajadores que la perciban.

Prima de limpieza.

La percibirán aquellos peones que efectúen labores de limpieza, repostado de los autobuses, baterías y lavado de piezas.

Su cuantía se fija en 13.59 euros mensuales y se cobrará con los mismos criterios que el Plus Convenio.

Prima por incremento de productividad.

Esta prima la devengará únicamente el personal perteneciente a la categoría Conductor, y en el caso de que se realicen las funciones establecidas para dicha categoría en el artículo 7 del presente Convenio, cesando el derecho a percibirla en el caso de ser asignado a un puesto que no conlleve el desempeño de las mismas.

El importe de la misma será de 1.081.80 euros, y se abonará mensualmente por doceavas partes, deduciéndose de la cuantía fijada la parte proporcional correspondiente a los días de trabajo previstos en calendario que no se trabajen.

Prima de coche taller.

Esta prima la devengará únicamente el personal perteneciente a la categoría Oficial Coche Taller, y el importe de esta prima será de 1.440 euros anuales.

Se abonará mensualmente por doceavas partes, deduciéndose de la cuantía fijada la parte proporcional correspondiente a los días de trabajo previstos en calendario que no se trabajen.

Prima por conducción de motocicleta.

Esta prima la devengará únicamente el personal perteneciente a la categoría Supervisor, y el importe de esta prima será de 129,39euros mensuales.

Se devengará por la realización efectiva de servicio de moto, abonándose proporcionalmente a los días en que efectivamente se han ejercido estas funciones, deduciéndose de la cuantía fijada la parte proporcional correspondiente a los días de trabajo previstos en calendario que no se trabajen.

Prima por servicio de depósito.

Esta prima la devengará únicamente el personal perteneciente a la categoría Supervisor, y el importe de esta prima será de 120euros mensuales.

Se devengará por la realización efectiva de servicio en depósito, abonándose proporcionalmente a los días en que efectivamente se han ejercido estas funciones, deduciéndose de la cuantía fijada la parte proporcional correspondiente a los días de trabajo previstos en calendario que no se trabajen.

Prima por servicio en zona.

Esta prima la devengará únicamente el personal perteneciente a la categoría Supervisor, y el importe de esta prima será de 36 euros mensuales.

Se devengará por la realización efectiva de servicio en zona, abonándose proporcionalmente a los días en que efectivamente se han ejercido estas funciones, deduciéndose de la cuantía fijada la parte proporcional correspondiente a los días de trabajo previstos en calendario que no se trabajen.

Plus de nocturnidad.

El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas, percibirá un suplemento en función del número de horas trabajadas dentro de este límite de acuerdo con las cuantías establecidas en el Anexo III.

Prima por cambio de turno o de descanso.

La prima especial de 43.12 euros correspondiente a festivo efectivamente trabajado, se hará extensiva a aquellos trabajadores no pertenecientes al Grupo

IV a los que se les cambie el turno de trabajo o el descanso semanal, excepto a aquellos que ya tengan asignada prima por especial dedicación y/o jornada.

Prima por renovación permiso de conducción.

El personal Conductor-perceptor, Conductor y Oficial Coche-Taller percibirá, a la renovación del carné de conducir la cantidad de 46.50 euros.

Quebranto de moneda.

Esta retribución está en función de los días trabajados y su importe es el resultado de aplicar el uno por diez mil de la recaudación por venta de billetaje a los Auxiliares de Recaudación, y el dos por mil para los taquilleros sobre la cuantía de la venta de billetaje que efectúen directamente, y el uno por diez mil de la recaudación que realicen no producto de ventas directas.

Para el personal con categoría de Auxiliar de Recaudación que realiza sus funciones de cobranza o similares en taquillas se establece un quebranto de moneda mínimo, equivalente a la media percibida por dicha categoría en 1.986.

Paga de fiestas primaverales.

Se establece la Paga de Fiestas Primaverales para todos los trabajadores, en la cuantía, para cada categoría, determinada en la Tabla 1 del Anexo III del presente convenio; será liquidado en el mes de abril de cada año. El devengo de esta paga se ajustará a la siguiente normativa:

a) El 60% del importe del premio se devengará con independencia de la asistencia.

b) el 40% restante, conforme a la siguiente regulación:

b.1) un 15% siempre y cuando el absentismo total en la

Empresa no supere durante el período de Feria el 3%, excluida las ausencias

motivadas por accidentes laborales. Podrán recuperar dicho 15%, aquellos trabajadores que no hubieren faltado al trabajo ningún día durante el período de Feria.

b.2) un 25% siempre y cuando el absentismo total en la Empresa no supere durante el año el 4,5%, excluida las ausencias motivadas por accidentes de trabajo.

En el supuesto de que el número de faltas del trabajador en el año natural no exceda de 10 días planificados de trabajo, se reintegrará a final de año el 40% que se recoge en los apartados b.1) y b.2).

A efectos del devengo de la presente paga, no se computarán como faltas de asistencia al trabajo: vacaciones, festivos y descansos laborales, así como las licencias previstas en el artículo 60 del convenio, y las ausencias derivadas de accidente de trabajo.

Cada día de falta injustificada se considerará a estos efectos como dos.

El trabajador que ingrese o cese durante el año, percibirá la paga proporcionalmente al tiempo trabajado, siendo también proporcional el tope de faltas al trabajo.

El fondo correspondiente a las cantidades no abonadas a los trabajadores por este concepto, se repartirá entre los trabajadores que devengaron y percibieron el 100% de dicha paga, haciéndose dicho pago efectivo en la nómina del mes de enero del año siguiente.

Paga de desplazamiento.

La Paga de Desplazamiento a las nuevas instalaciones se establece por una cantidad total de 746.460euros (en la que se incluyen costes sociales). Dicho importe se distribuirá de manera lineal entre todos los trabajadores con las categorías Conductor-perceptor y Conductor adscritos a Explotación. El personal de nueva incorporación, el que cause baja en la Empresa y los jubilados parciales, la percibirán proporcionalmente en relación con el periodo en activo en el año correspondiente.

En el mes de Septiembre se abonará a cuenta de la Paga de Desplazamiento un

anticipo máximo de 400 euros, liquidándose en la nómina del mes de Enero del año siguiente a que corresponda. Dicho anticipo será proporcional al periodo en activo, en el año correspondiente, para el personal de nueva incorporación, el que cause baja en la empresa y los jubilados parciales.

Se establece la opción voluntaria del trabajador de optar por cobrar el importe de dicha paga o disfrutar días de descanso adicionales, a razón de 1 día de descanso por cada 150 euros, importe que incluye costes sociales.

Prima de mejora continua.

Esta prima tiene una dotación máxima de 1.000 euros por trabajador y año, que se repartirá de la siguiente forma:

– Prima por Asistencia: 800 euros anuales pagaderos por trimestres vencidos a razón de 200 euros. El devengo de esta cantidad, que comenzará a partir del segundo semestre del año 2.005, se sujetará a la siguiente normativa:

Importe de la Prima de Asistencia

Número de faltas al trimestre	a abonar al trimestre
0	200,00 euros
1	200, 00 euros
2	132,00 euros
3	66,00 euros
4 o más	0 euros

a) No computarán como faltas a estos efectos las licencias establecidas en el artículo 26 del Convenio Colectivo, los descansos adicionales, compensatorios, permisos sindicales, vacaciones, las bajas por maternidad, ni la primera baja por accidente laboral habida en el año natural.

b) En caso de faltas a causa de baja por IT, de duración igual o inferior a 8 días consecutivos comprendidos entre dos trimestres, se imputarán el total de días de falta al primero de ellos.

c) Cada día de falta injustificada computará como dos.

– Prima de Calidad del Servicio: 200 euros anuales que se percibirán exclusivamente en el caso de que los indicadores del sistema vigente de gestión de calidad, adaptado a la norma ISO 9001, dependientes exclusivamente de los trabajadores, no evolucionen negativamente en relación con el año anterior. Dichos indicadores serán establecidos de común acuerdo con la Representación de los Trabajadores en el Comité de Calidad.

Anexo II. Primas de multifuncionalidad y productividad.

Las primas de multifuncionalidad y productividad se establecen, con el fin de racionalizar la producción en el Área de Mantenimiento.

Las pruebas de acceso a las primas de multifunción se incluirán en las que se realicen para el acceso a las categorías que conforme al Convenio que se revisa pueden percibir las citadas primas. A partir de la superación de las pruebas, el personal percibirá la citada prima y realizarán las funciones contempladas en la normativa que se establece a continuación:

Primas de multifuncionalidad.

La Prima de Multifuncionalidad para el personal de Talleres tendrá una cuantía de 130,61 euros mensuales, excepto para la categoría Almacenero cuyo importe será de 90,72 euros mensuales, estableciéndose de común acuerdo las condiciones para su abono por la Comisión Paritaria.

Su abono se realizará incluido en la Prima Complementaria.

Clases:

A. Multifuncionalidad por POLIVALENCIA.

Podrán optar a la prima de Multifuncionalidad por Polivalencia aquellos oficiales especialistas, oficiales y ayudantes del Área de Mantenimiento que, con una definida especialidad, realicen, atendiendo a las necesidades del servicio, reparaciones menores de una segunda especialidad que necesiten un menor grado de conocimiento, los cuales habrán de serles reconocidos mediante

pruebas técnicas. En todo caso se entenderá incluida en la segunda especialidad, cuando esta sea la de mecánica o electricidad, la realización de soldaduras para la reparación del vehículo. Así mismo, cuando la segunda especialidad sea la de pintura, se entenderá incluida en la misma la pintura total del vehículo.

Será aplicable la Multifunción por Polivalencia a los Oficiales de Neumáticos y Varios que, una vez reconocida la aptitud mediante las oportunas pruebas, cuidarán del mantenimiento de las baterías y realizarán cualquier trabajo compatible con la formación que reciban.

Las necesidades de conducción de vehículos en el interior del recinto de Talleres, que estará limitada y fijada por la Empresa, serán atendidas por personal voluntario que previamente haya demostrado su capacidad mediante prueba práctica, en cuyo caso el trabajador devengará la prima correspondiente a premio de conducción.

Los trabajadores que soliciten y obtengan esta Prima de Multifuncionalidad, hacen renuncia expresa a su derecho a pertenecer a un turno fijo de trabajo.

B. Multifuncionalidad por ESPECIAL FUNCIÓN.

Será aplicable a los Oficiales Especialistas que, sin desarrollar una segunda especialidad, y por las especiales características de su puesto de trabajo, realicen de forma continuada un trabajo de especial responsabilidad que, relacionado, con su especialidad no se encuentre incluido en los cometidos de su categoría.

Los puestos de trabajo considerados como especial función serán los siguientes:

– Motores.

– Cajas de cambio.

– Inyección.

– Electrónica Laboratorio.

Requisitos.

Para obtener las primas de Multifuncionalidad y/o Productividad

* Ser Oficial especialista, oficial o ayudante en las especialidades de mecánica, electricidad, carrocería o pintura.

Asimismo será aplicable a los oficiales que realicen sus funciones en las secciones de neumáticos y varios.

* Estar adscrito al Área de Mantenimiento de Flota.

* Superar prueba práctica correspondiente a la segunda especialidad (mecánico-eléctrico), (eléctrico-mecánico), (carrocero-pintor), (pintor-carrocero).

* Superar prueba de capacidad y curso de formación para el caso de los oficiales de neumáticos y varios

Prueba de acceso.

Las pruebas de acceso para las primas de Multifuncionalidad y/o Productividad, serán realizadas en el primer trimestre de cada año, entre todos aquellos trabajadores que la hayan solicitado y reúnan los requisitos exigidos.

Las pruebas de aptitud de la segunda especialidad, consistirán en la diagnosis y reparación de una de las averías incluidas en los siguientes Grupos Bases correspondientes a cada una de las segundas especialidades.

Las pruebas serán realizadas dentro de la jornada de trabajo del aspirante, pudiéndose cambiar el turno de trabajo sin devengo de prima alguna. Estarán controladas por Órdenes de Trabajo y bajo la supervisión directa de un mando elegido por el Tribunal constituido para valoración de las pruebas. Dicho mando emitirá informe para ser considerado por el Tribunal.

La Empresa se compromete a planificar y realizar cursos de formación a todos los trabajadores.

Contenido de la prueba de aptitud para la obtención de prima de multifuncionalidad y/o productividad, con segunda especialidad en electricidad.

Grupo base eléctricas.

1. Montaje y desmontaje de limpiaparabrisas e intermitencias.

2. Montaje y desmontaje de motores de arranque.

3. Montaje y desmontaje de emisoras.

4. Montaje y desmontaje de canceladoras, expendedoras y rótulos eléctricos.

5. Montaje y desmontaje de alternadores.

6. Montaje y desmontaje de reactancias y equipos fluorescentes.

7. Montaje y desmontaje de electroválvulas y baterías.

8. Montaje y desmontaje de selectores de velocidades.

En todas las operaciones indicadas en cada apartado, se incluye la verificación y funcionamiento anterior y posterior a la reparación.

En todo caso la prueba incluirá la realización de la unión de piezas metálicas mediante los diferentes tipos de soldadura.

Contenido de la prueba de aptitud para la obtención de prima de multifuncionalidad y/o productividad, con segunda especialidad en mecánica.

Grupo base mecánica.

1. Reparar sistema de puertas. Puede consistir en:

• Corregir pérdidas de aire.

• Graduar tiempo de apertura y/o cierre.

• Cambiar bombín.

• Cambiar biela de mando.

2. Reparar sistema de aire acondicionado. Puede consistir en:

• Localizar y corregir pérdidas.

• Colocar correas y/o poleas tensoras.

• Comprobar y/o cargas de gas.

• Comprobar funcionamiento del compresor (incluyendo si fuese necesario el repostado de aceite).

3. Sustituir termostato de sistema de refrigeración.

4. Sustituir radiador de calefacción.

5. Sustituir un amortiguador.

6. Sustituir transmisiones.

7. Sustituir caja auxiliar de transmisión.

8. Sustituir depurador-regulador automático de aire.

9. Sustituir válvula de descarga rápida.

10. Sustituir válvula niveladora de suspensión.

En todas las operaciones indicadas en cada apartado, se incluye la verificación y funcionamiento anterior y posterior a la reparación.

En todo caso la prueba incluirá la realización de la unión de piezas metálicas mediante los diferentes tipos de soldadura.

Contenido de la prueba de aptitud para la obtención de prima de multifuncionalidad y/o productividad, con segunda especialidad en carrocería.

Grupo base carrocería.

1. Reparar hojas de puertas

2. Colocar cristales de puertas y ventanas

3. Reparar estribos de puertas

4. Reparar parte inferior de faldones laterales de chapa remachados o soldados.

5. Montar y desmontar pisos de madera

6. Montar y desmontar pavimentos de cauchosol y similares

7. Reparar asientos y herrajes.

En todas las operaciones indicadas en cada apartado, se incluye la verificación y funcionamiento anterior y posterior a la reparación.

Contenido de la prueba de aptitud para la obtención de prima de multifuncionalidad y/o productividad, con segunda especialidad en

pintura.

Grupo base pintura.

1. Rellenar, desbastar, imprimir, afinar y pintar con brocha, aerosol u otro medio considerado por la técnica de aplicación, toda la superficie de los vehículos de la Empresa.

Prima de productividad.

La prima de Productividad para el personal de Talleres, tendrá la cuantía de 155,06 euros para el personal perteneciente a las categorías de Oficial, Oficial Especialista y Ayudante; y de 93,03 euros para las categorías de Peón y Conductor.

Clases.

1. Multifunción por conducción de vehículos. Podrán optar a la prima de Multifunción por conducción de vehículos aquellos oficiales y ayudantes del Área de Mantenimiento que, con o sin una definida especialidad, además de las funciones propias de su categoría conduzcan los vehículos propiedad de la Empresa dentro del recinto de las instalaciones de la misma, utilicen los sistemas y soportes informáticos de que disponga para su trabajo, y realicen las tareas accesorias de otra especialidad que la Empresa determine.

De la cuantía fijada para la presente prima se deducirá la parte proporcional correspondiente a los días previstos en calendario como laborables que no se trabaje.

La percepción de la presente prima implica el consentimiento expreso del trabajador para su inclusión en turno de tarde durante el mes de julio y agosto de cada año de forma rotatoria con el resto de trabajadores de su categoría, así como su adscripción, si fuere acordado por la Empresa, a turno de noche en viernes.

Esta prima absorberá los devengos que pudieran corresponder al trabajador como complemento por utilización de forma continua de los sistemas informáticos de la Empresa y/o conducción de vehículos.
2. Multifunción por conducción de autobuses, vehículos auxiliares y/o sistemas de

remolque. Podrán optar a la prima de Multifunción por conducción de autobuses, vehículos auxiliares y/o sistemas de remolque aquellos conductores adscritos al Área de Mantenimiento que además de las funciones propias de su categoría conduzcan los vehículos propiedad de la Empresa, incluyendo autobuses, vehículos auxiliares y/o sistemas de remolque, dentro y fuera del recinto de las instalaciones de la misma para que se puedan realizar todas las operaciones de mantenimiento o reparaciones necesarias, y realicen las tareas simples auxiliares de las citadas que la Empresa determine.

De la cuantía fijada para la presente prima se deducirá la parte proporcional correspondiente a los días previstos en calendario como laborables que no se trabaje.

La percepción de la presente prima implica el consentimiento expreso del trabajador para su inclusión en turno de tarde durante el mes de julio y agosto de cada año de forma rotatoria con el resto de trabajadores de su categoría, así como su adscripción, si fuere acordado por la Empresa, a turno de noche en viernes.

Esta prima absorberá los devengos que pudieran corresponder al trabajador como complemento por realizar tareas distintas a las de la categoría de conductor en relación a conducir los vehículos propiedad de la Empresa, incluyendo autobuses, vehículos auxiliares y/o sistemas de remolque, dentro y fuera del recinto de las instalaciones de la misma para que se puedan realizar todas las operaciones de mantenimiento o reparaciones necesarias, y por realizar tareas simples auxiliares de las citadas.

3. Multifunción por tareas de inserción de material de difusión y publicaciones, revisión de sistemas y repostado.

Podrán optar a la prima de Multifunción por tareas de inserción de material de difusión y publicaciones, revisión de sistemas y repostado aquellos conductores adscritos a la sección de limpieza y repostado que además de las funciones propias de su categoría realicen las tareas de inserción de material de difusión y publicaciones en los espacios destinados para ello en los autobuses, revisen los sistemas de los autobuses (como por ejemplo, limpiaparabrisas, rótulos, luces, iluminación interior, puertas, señalización de intermitencia, rampa para discapacitados, etc.,) informando de las deficiencias detectadas a los superiores jerárquicos, y realicen tareas de repostado de los autobuses.

De la cuantía fijada para la presente prima se deducirá la parte proporcional

correspondiente a los días previstos en calendario como laborables que no se trabaje.

La percepción de la presente prima implica el consentimiento expreso del trabajador a la realización de las horas extraordinarias que la Empresa estime necesarias, dentro de los límites del artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en los términos establecidos en la citada norma.

Esta prima absorberá los devengos que pudieran corresponder al trabajador por la realización de tareas de inserción de material de difusión y publicaciones en los espacios destinados para ello en los autobuses, revisión de los sistemas de los autobuses (como por ejemplo, limpiaparabrisas, rótulos, luces, iluminación interior, puertas, señalización de intermitencia, rampa para discapacitados, etc.,) informando de las deficiencias detectadas a los superiores jerárquicos, y realizar tareas de repostado de los autobuses.

4. Multifunción por conducir los vehículos propiedad de la Empresa dentro del recinto de las instalaciones de la misma.

Podrán optar a la prima de Multifunción por tareas de conducción de vehículos propiedad de la empresa aquellos peones adscritos a la sección de limpieza y repostado que además de las funciones propias de su categoría realicen la tarea de conducir los vehículos propiedad de la Empresa dentro del recinto de las instalaciones de la misma.

De la cuantía fijada para la presente prima se deducirá la parte proporcional correspondiente a los días previstos en calendario como laborables que no se trabaje.

La percepción de la presente prima implica el consentimiento expreso del trabajador a la realización de las horas extraordinarias que la Empresa estime necesarias, dentro de los límites del artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en los términos establecidos en la citada norma.

Esta prima absorberá los devengos que pudieran corresponder al trabajador como complemento por la conducción de vehículos.

Anexo III. Tablas salariales.

1. Tabla salarial correspondiente al año 2005 de los conceptos: Sueldo, Plus convenio, Prima complementaria, Pagas extraordinarias de Julio y Navidad, y Paga de Fiestas Primaverales.

Tabla 1.

Grupo y categoría	Sueldo mes	Plus Convenio mes	Prima compl. mes Turno fijo	Prima compl. mes Turno rotativo	Paga extra	Paga FF.PP.
I. PERSONAL SUPERIOR O TITULADO.						
JEFE DEPARTAMENTO	1.142,05	445,14	536,01	536,01	1.409,76	1.615,64
TITULADO GRADO SUPERIOR	983,35	445,14	176,59	176,59	1.243,98	1.598,64
TITULADO GRADO MEDIO	968,50	445,14	161,56	161,56	1.233,47	1.568,02
ANALISTA DE SISTEMAS	968,50	445,14	493,12	493,12	1.233,47	1.568,02
II. PERSONAL ADMINISTRATIVO.						
JEFE DE NEGOCIADO	966,55	445,14	434,81	434,81	1.235,87	1.568,42
SUBJEFE DE NEGOCIADO	869,53	445,14	327,13	327,13	1.163,20	1.551,61
ADMINISTRATIVO	818,42	445,14	139,48	198,38	1.116,20	1.538,59
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	707,16	445,14	129,40	142,69	999,02	1.502,53
III. PERSONAL ESPECIAL.						
AUXILIAR DE CLÍNICA	852,87	445,14	142,17	142,17	1.116,20	1.538,59
DELINEANTE	852,87	445,14	142,18	142,18	1.116,20	1.538,59
OPERADOR	869,53	445,14	139,48	198,38	1.163,20	1.551,61
PROGRAMADOR	966,55	445,14	438,21	438,21	1.235,87	1.568,42
SECRETARIO	852,87	445,14	142,17	142,17	1.116,20	1.538,59
IV. PERSONAL DE EXPLOTACIÓN.						
JEFE DE TRÁFICO	958,34	445,14	428,81	428,81	1.214,5-6	1.563,27
CONTROLADOR	891,07	445,14	253,77	253,77	1.177,02	1.553,88
SUPERVISOR	891,07	445,14	253,77	253,77	1.177,02	1.553,88
CONDUCTOR-PERCEPTOR	786,45	445,14	273,90	273,90	1.032,47	1.550,56
V. PERSONAL DE TALLERES.						
MAESTRO TALLER	958,34	445,14	428,81	428,81	1.214,54	1.563,27
JEFE DE EQUIPO	846,85	445,14	304,86	304,86	1.076,43	1.545,03
JEFE LIMPIEZA Y OTROS	825,71	445,14	158,04	166,89	1.059,50	1.539,71
OFICIAL ESPECIALISTA	786,45	445,14	108,44	116,26	1.028,00	1.530,78
OFICIAL	753,48	445,14	101,47	108,45	996,36	1.522,28
OFICIAL COCHE TALLER	806,33	445,14	142,32	142,32	1.068,69	1.543,19
AYUDANTE	713,59	445,14	95,22	101,47	966,75	1.513,76
ALMACENERO	674,55	445,14	102,77	102,77	945,21	1.508,00
PEON	674,55	445,14	88,93	95,22	945,21	1.508,00
VI. SERVICIOS AUXILIARES.						
AUXILIAR M.T.R.	707,16	445,14	114,05	129,41	999,02	1.502,53
CONDUCTOR	786,45	445,14	97,12	102,32	1.032,47	1.530,78
VII. PERSONAL SUBALTERNO.						
CONSERJE	732,68	445,14	116,08	116,08	1.026,72	1.525,12
TELEFONISTA-ORDENANZA	685,77	445,14	105,50	105,50	958,46	1.491,56

El personal adscrito al ÁREA DE MANTENIMIENTO DE FLOTA que tenga reconocida la Prima de Polivalencia llevará incluida en la Prima Complementaria la cantidad de 130,61 Euros , a excepción del personal de la categoría Almacenero cuyo importe es 90,72 Euros.

Del mismo modo aquel empleado adscrito a la ÁREA DE MANTENIMIENTO DE FLOTA que tenga reconocida labores de conducción llevarán incluidas en la Prima Complementaria la cantidad de 24,43 euros.

2. Tabla salarial del año 2005 para el concepto de Antigüedad.

Tabla 2.

Grupo y Categoría	Importe según años de antigüedad 2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años
I. PERSONAL SUPERIOR O TITULADO						
JEFE DEPARTAMENTO	30,04	60,09	120,24	180,33	240,40	300,54
TITULADO GRADO SUPERIOR	25,53	51,01	102,09	153,13	204,16	255,20
TITULADO GRADO MEDIO	25,06	50,13	100,28	150,40	200,52	250,61
ANALISTA DE SISTEMAS	25,06	50,13	100,28	150,40	200,52	250,61
II. PERSONAL ADMINISTRATIVO						
JEFE DE NEGOCIADO	25,03	50,07	100,11	150,18	200,24	250,30
SUBJEFE DE NEGOCIADO	22,24	44,52	88,96	133,47	177,98	222,42
ADMINISTRATIVO	20,81	41,58	83,18	124,80	166,40	207,97
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	17,61	35,19	70,37	105,55	140,71	175,91
III. PERSONAL ESPECIAL						
AUXILIAR DE CLINICA	20,78	41,56	83,11	124,68	166,23	207,76
DELINEANTE	20,78	41,56	83,11	124,68	166,23	207,76
OPERADOR	22,24	44,52	88,96	133,47	177,98	222,42
PROGRAMADOR	25,03	50,07	100,11	150,18	200,24	250,30
SECRETARIO	20,78	41,56	83,11	124,68	166,23	207,76
IV. PERSONAL DE EXPLOTACIÓN						
JEFE DE TRÁFICO	24,84	49,64	99,29	148,91	198,54	248,20
CONTROLADOR	22,89	45,80	91,58	137,39	183,20	228,97
SUPERVISOR	22,89	45,80	91,58	137,39	183,20	228,97
CONDUCTOR-PERCEPTOR	18,86	37,69	75,44	113,12	150,90	188,60
V. PERSONAL DE TALLERES						
MAESTRO TALLER	23,31	49,63	99,28	148,89	198,52	248,18
JEFE DE EQUIPO	20,63	41,23	77,46	123,68	164,90	206,16
JEFE LIMPIEZA Y OTROS	20,03	39,99	80,00	120,03	159,99	200,00
OFICIAL ESPECIALISTA	18,86	37,69	75,43	113,12	150,90	188,60
OFICIAL	17,95	35,88	71,78	107,65	143,54	179,41
OFICIAL COCHE TALLER	18,86	37,69	75,44	113,12	150,90	188,60
AYUDANTE	16,81	33,61	67,17	100,78	134,40	168,01
ALMACENERO	16,18	32,38	64,75	97,07	129,43	161,81
PEON	16,18	32,38	64,75	97,07	129,43	161,81
VI. SERVICIOS AUXILIARES						
AUXILIAR M.T.R.	17,61	35,19	70,37	105,55	140,71	175,91
CONDUCTOR	18,86	37,69	75,44	113,12	150,90	188,60
VII. PERSONAL SUBALTERNO						
CONSERJE	17,79	35,58	71,17	106,76	142,35	177,95
TELEFONISTA-ORDENANZA	16,46	32,92	65,84	98,77	131,67	164,60

3. Tabla salarial del año 2005 para los conceptos: Hora extraordinaria y Hora nocturna.

Tabla 3.

Grupo y Categoría	Hora extraordinaria (importe según años de antigüedad) Menos 2 años	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años	Hora noctur.
I. PERSONAL SUPERIOR O TITULADO								
JEFE DEPARTAMENTO	-	-	-	-	-	-	-	1,90
TITULADO GRADO SUPERIOR	14,72	15,03	15,33	15,94	16,55	17,16	17,78	1,63
TITULADO GRADO MEDIO	14,72	15,03	15,33	15,94	16,55	17,16	17,78	1,60
ANALISTA DE SISTEMAS	14,72	15,03	15,33	15,94	16,55	17,16	17,78	1,60
II. PERSONAL ADMINISTRATIVO								
JEFE DE NEGOCIADO	14,72	15,03	15,33	15,94	16,55	17,16	17,78	1,60
SUBJEFE DE NEGOCIADO	13,52	13,80	14,04	14,62	15,17	15,71	16,29	1,49
ADMINISTRATIVO	12,87	13,14	13,42	13,93	14,42	14,93	15,45	1,49
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	11,47	11,69	11,93	12,36	12,79	13,21	13,65	1,49
III. PERSONAL ESPECIAL								
AUXILIAR DE CLINICA	13,28	13,52	13,78	14,29	14,80	15,32	15,82	1,49
DELINEANTE	13,28	13,52	13,78	14,29	14,80	15,32	15,82	1,49
OPERADOR	12,87	13,14	13,42	13,93	14,42	14,93	15,45	1,49
PROGRAMADOR	14,72	15,03	15,33	15,94	16,55	17,16	17,78	1,60
SECRETARIO	13,28	13,52	13,78	14,29	14,80	15,32	15,82	1,49
IV. PERSONAL DE EXPLOTACIÓN								
JEFE DE TRÁFICO	14,60	14,85	15,18	15,77	16,41	17,04	17,62	1,49
CONTROLADOR	13,79	14,04	14,36	14,91	15,49	16,04	16,61	1,49
SUPERVISOR	13,79	14,04	14,36	14,91	15,49	16,04	16,61	1,49
CONDUCTOR-PERCEPTOR	13,81	14,04	14,29	14,75	15,19	15,68	16,14	1,49
V. PERSONAL DE TALLERES								
MAESTRO TALLER	14,60	14,85	15,18	15,77	16,41	17,04	17,62	1,49
JEFE DE EQUIPO	13,14	13,38	13,66	14,15	14,64	15,15	15,67	1,49
JEFE LIMPIEZA Y OTROS	12,86	13,13	13,37	13,85	14,36	14,83	15,32	1,49
OFICIAL ESPECIALISTA	12,39	12,64	12,86	13,34	13,80	14,26	14,73	1,49
OFICIAL	11,91	12,12	12,35	12,81	13,23	13,67	14,10	1,49
OFICIAL COCHE TALLER	12,05	12,26	12,52	12,95	13,45	13,92	14,38	1,49
AYUDANTE	11,48	11,69	11,93	12,33	12,75	13,15	13,57	1,49
ALMACENERO	11,06	11,25	11,46	11,85	12,24	12,67	13,04	1,49
PEON	11,06	11,25	11,46	11,85	12,24	12,67	13,04	1,49
VI. SERVICIOS AUXILIARES								
AUXILIAR M.T.R.	11,47	11,70	11,93	12,36	12,82	13,24	13,68	1,49
CONDUCTOR	12,05	12,26	12,52	12,95	13,45	13,92	14,38	1,49
VII. PERSONAL SUBALTERNO								
CONSERJE	12,10	12,35	12,53	13,03	13,47	13,91	14,33	1,49
TELEFONISTA-ORDENANZA	11,17	11,38	11,59	11,99	12,39	12,82	13,19	1,49

(*) En aplicación del artículo 20 apartado b) para los servicios de tarde de Explotación con finalización superior a las 24,30 horas, el precio de la hora nocturna será de 2,34.

(*) En aplicación del acuerdo de la Comisión Permanente del 8 de mayo de 2.002, el personal adscrito a servicio nocturno y refuerzo nocturno que realice servicios de "bus movida", percibirá una prima extra de 7,53/hora.

(*) De acuerdo con lo previsto en los artículos 43 y 53, el precio de la hora nocturna en época de FF.PP. será de 4,72.

4. Tabla salarial del año 2005 para otros conceptos.

Tabla 4.

Concepto	Importe Diario	Mensual	Trimestral	Anual
PRIMA DE PANTALLA	3,71	69,17		
PRIMA DE TURNO PARTIDO	15,05	282,13		
PRIMA DE LIMPIEZA		13,59		
PRIMA POR INCREMENTO DE PRODUCTIVIDAD				
CATEGORÍA CONDUCTOR		90,15		
PRIMA DE COCHE TALLER		120,00		
PRIMA CONDUCCIÓN MOTO	6,93	129,39		
PRIMA POR SERVICIO DE DEPÓSITO	6,43	120,00		
PRIMA POR SERVICIO DE ZONA	1,93	36,00		
PRIMA CAMBIO DE TURNO O DESCANSO	43,12			
PRIMA POR RENOVACIÓN CARNET DE CONDUCIR				46,50
PRIMA POR FESTIVO TRABAJADO	56,14			
PRIMA POR FESTIVO TRABAJADO ESPECIAL (1)	70,51			
PRIMA DOMINGO TRABAJADO	31,01			
PRIMA SÁBADO TRABAJADO	12,02			
PRIMA POR INICIO Y FINAL EN DISTINTO LUGAR		35,08		
COMPENSACIÓN POR DÍA ASUNTOS PROPIOS NO				
DISFRUTADO	102,98			
REFUERZO LÍNEAS NOCTURNAS	17,15			
PRIMA TURNO NOCTURNO FIJO		204,30		
SERVICIO NOCTURNO EN NOCHEBUENA-NOCHEVIEJA	99,66			
PRIMA POR INICIO/FINAL BARQ/MAC. Y FINAL/INICIO				
LUGAR DISTINTO	3,46			
ANTICIPO VALORACIÓN PUESTO TRABAJO (2)		29,49		
PLUS SEMANA EN BLANCO				
99,04				
PLUS VESTUARIO				119,46
COMPENSACIÓN ECONÓMICA TIEMPO LIQUIDACIÓN				
Opción A (todo descanso)	3,65			
Opción B (todo económico)				815,56
Opción C (10' económico 6' descanso)	1,38			506,61
Opción D (6' económico 10' descanso)	2,25			308,93
PLUS DISFRUTE VACACIONES FUERA PERIODO				
1 JULIO-30 SEPTBRE.				250,00
PRIMA POR ASISTENCIA (3)			200,00	
PRIMA DE CALIDAD DEL SERVICIO				200,00

(1) Año Nuevo, Reyes, Domingo de Ramos y Navidad.

(2) Para las Categorías: Administrativo, Auxiliar M.T.R. y Telefonista-Ordenanza el importe es de 48,67

(3) Se devengará a partir del segundo semestre del 2005.

5. Tabla salarial del año 2005 para los conceptos asociados a Fiestas Primaverales.

Tabla 5.

Concepto	Importe
COMPENSACIÓN ECONÓMICA, ASIGNACIÓN DE LOS DOS DESCANSOS	
CONSECUTIVOS SEMANA DE FERIA PARA TODA LA PLANTILLA	
Lunes-Martes	53,90
Martes-Miércoles	43,12
Miércoles-Jueves	32,33
Jueves-Viernes	21,56
Viernes-Sábado	10,78
Domingo-Lunes	53,90
TRABAJO EN JUEVES Y VIERNES SANTO, Y/O FESTIVO COINCIDENTE CON FERIA:	
A) Con descanso compensatorio	82,25
B) Sin descanso compensatorio	185,24
PRIMA POR NO DESCANSAR EN FIESTAS PRIMAVERALES	40,67
NO DISFRUTE VUELTA DESCANSO EN S. SANTA O FERIA	6,77
DESCANSO NO CONSECUTIVO EN FIESTAS PRIMAVERALES	
A) Con supresión 1 descanso de su calendario	116,26
B) Sin alteración de su calendario	13,29
SOLAPE EN DESCANSOS FF.PP.	7,19
EXCESO 24,30 HORAS EN FF.PP.	
A) Conductores Perceptores Turno Rotativo	15,37
B) Conductores Perceptores Turno Partido	16,33
C) Mandos Intermedios Explotación	16,14

Anexo IV. VESTUARIO.

GRUPO IV PERSONAL DE EXPLOTACIÓN

Jefe de Tráfico

PRENDA	CADA AÑO	CADA 2 AÑOS	CADA 3 AÑOS
Camisas blancas de verano	2		
Camisas blancas de invierno	2		
Zapatos de verano	1 par		
Zapatos de invierno	1 par		
Corbata (opcional)	1		
Chaleco de cuello de pico		1	
Uniforme de invierno (1 americana y 2 pantalones)			1
Pantalones de verano			2
Anorak reversible			1

Controlador y Supervisor

PRENDA	CADA AÑO	CADA 2 AÑOS	CADA 3 AÑOS
Camisas blancas de verano	2		
Camisas blancas de invierno		2	
Zapatos de verano	1 par		
Zapatos de invierno	1 par		
Corbata (opcional)	1		
Chaleco de cuello de pico		1	
Uniforme de invierno (1 americana y 2 pantalones)			1
Pantalones de verano			2
Anorak reversible			1

Dotación especial para Supervisores motoristas

PRENDA	CADA 3 AÑOS
Casco homologado.	1
Traje de agua color amarillo con tira reflectante.	1
Botas de cordón.	1 par
Guantes de piel.	1 par

Conductor-perceptor

PRENDA	CADA AÑO	CADA 2 AÑOS	CADA 3 AÑOS
Camisas blancas de verano		2	
Camisas blancas de invierno		2	
Zapatos de verano		1 par	
Zapatos de invierno		1 par	
Corbata (opcional)	1		
Chaleco de cuello de pico		1	
Pantalones de invierno			2
Pantalones de verano			2
Anorak			1
Cartera			

GRUPO V PERSONAL DE TALLERES

Maestro de Taller y Jefe de Equipo

PRENDA	CADA AÑO	CADA 2 AÑOS	CADA 3 AÑOS
Camisas azulina con manga corta y tira reflectante		4	
Zapatos de verano	1 par		
Zapatos de invierno	1 par		
Corbata (opcional)	1		
Chaleco de cuello de pico con tira reflectante		1	
Conjunto azulina con tira reflectante (1 sahariana y 2 pantalones)	1		
Anorak con tira reflectante			1

Oficial Especialista, Oficial, Ayudante y Almacenero

PRENDA	CADA AÑO	CADA 2 AÑOS	CADA 3 AÑOS
Camisas azulina con manga corta y tira reflectante		2	
Pantalones azulina con tira reflectante		2	
Zapatos de seguridad de verano		1 par	
Zapatos de seguridad de invierno		1 par	
Chaleco de cuello de pico con tira reflectante (1)		1	
Conjunto azulina de cazadora y pantalón con tira reflectante		2	
Anorak con tira reflectante			1

(1) El Chaleco de cuello de pico con tira reflectante puede ser cambiado por un Hasky cada 3 años.

Oficial Coche Taller

PRENDA	CADA AÑO	CADA 2 AÑOS	CADA 3 AÑOS
Camisas azulina con manga corta y tira reflectante		4	
Zapatos de seguridad de verano		1 par	
Zapatos de seguridad de invierno		1 par	
Chaleco de cuello de pico con tira reflectante		1	
Conjunto azulina de cazadora y pantalón con tira reflectante	2		
Botas de cordón			1 par
Traje de agua color amarillo con tira reflectante			1
Anorak con tira reflectante			1

Peón

PRENDA	CADA AÑO	CADA 2 AÑOS	CADA 3 AÑOS
Mono azulina con tira reflectante	2		
Pantalones azulina con tira reflectante		2	
Camisas azulina con manga corta y tira reflectante		2	
Botas de cordón para lavado de coches		1 par	
Botas de agua			1 par
Traje de agua color amarillo con tira reflectante			1
Anorak con tira reflectante			1

GRUPO VI SERVICIOS AUXILIARES

Auxiliar de Movimiento, Talleres y Recaudación

PRENDA	CADA AÑO	CADA 2 AÑOS	CADA 3 AÑOS	CADA 4 AÑOS
Camisas blancas de verano		2		
Camisas blancas de invierno		2		
Zapatos de verano		1 par		
Zapatos de invierno		1 par		
Corbata (opcional)	1			
Chaleco de cuello de pico		1		
Pantalones de invierno			2	
Pantalones de verano			2	
Anorak con tira reflectante			1	

Conductor

PRENDA	CADA AÑO	CADA 2 AÑOS	CADA 3 AÑOS
Conjunto azulina de cazadora y pantalón con tira reflectante		2	
Camisas azulina con manga corta y tira reflectante		4	
Chaleco de cuello de pico con tira reflectante		1	
Zapatos de verano		1 par	
Zapatos de invierno (1)		1 par	
Traje de agua color amarillo con tira reflectante			1
Anorak con tira reflectante			1

(1) A los conductores adscritos a Talleres o Limpieza y Repostado se les entregará un par de botas de cordón a cambio del zapato de invierno.

GRUPO VII PERSONAL SUBALTERNO

Telefonista-Ordenanza

PRENDA	CADA AÑO	CADA 2 AÑOS	CADA 3 AÑOS
Camisas blancas de verano		2	
Camisas blancas de invierno		2	
Zapatos de verano		1 par	
Zapatos de invierno		1 par	
Corbata (opcional)	1		
Chaleco de cuello de pico		1	
Uniforme de invierno (1 americana y 2 pantalones)			1
Pantalones de verano			2
Anorak			1

Dotación especial para Telefonista-ordenanza que presta servicio en moto

PRENDA	CADA 3 AÑOS
Casco homologado.	1
Traje de agua color amarillo con tira reflectante.	1
Botas de cordón.	1 par
Guantes de piel.	1 par

En la ciudad de Sevilla, oficinas centrales de Transportes Urbanos de Sevilla, S.A.M., siendo las trece horas treinta minutos del día treinta de noviembre de dos mil cinco, se

reúne la Comisión Redactora del Convenio Colectivo de dicha empresa, con la asistencia de los señores que a continuación se detallan:

Representación de la Empresa:

D.ª Rosario Vázquez Gutiérrez

D.ª Adela Villalba Flores

D.ª Carmen Ricca Ribelles

Representación de los Trabajadores:

D. Isidro A. Fernández Reina

D. Miguel Pereira Lorence

D. Manuel Páez Vilches

D. Manuel Gil García

La convocatoria para la sesión se ha efectuado mediante notificación personal y escrita a cada uno de los miembros de la Comisión, fechada y entregada en el día de hoy, con el siguiente texto literal:

"La Comisión Redactora del Convenio celebrará hoy día 30 de noviembre, a las 13.00 horas, en la Sala de Reuniones de la Dirección de Recursos Humanos y Gestión de Personal, ubicada en la planta de las oficinas centrales de la empresa, a fin de tratar sobre el siguiente:

Orden del día.

Único. Corrección error material en redacción Texto Articulado Convenio Colectivo

2005-2008.

Lo que comunico a Vd. en calidad de miembro de la citada Comisión.

A continuación se pasa al examen del orden del día.

1. Corrección error material en redacción Texto Articulado Convenio Colectivo 2005-2008.

La R.E. expone que tras la aprobación en fecha 18.11.2005 por esta comisión el Texto Articulado del Convenio Colectivo 2005-2008, y remisión en fecha 22.11.2005, para su publicación, a la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, con posterioridad han sido detectados los siguientes errores materiales en dicho texto:

1.° En la página 29, artículo 36, apartado d.3, donde dice «Los servicios del tercer turno de trabajo recogidos en el artículo 55 e) del Convenio, que tendrán el tratamiento específico establecido para los mismos.», debe decir «Los servicios del tercer turno de trabajo recogidos en el artículo 56 e) del Convenio, que tendrán el tratamiento específico establecido para los mismos.»

2.° En la página 34, artículo 56, apartado h), tercer párrafo, donde dice «La realización de servicios de turno partido devengará la correspondiente prima mensual que figura en el Anexo 1.4.», debe decir «La realización de servicios de turno partido devengará la correspondiente prima mensual que figura en el Anexo III, Tabla 4.»

3.° En la página 55, artículo 105, apartado a), tercer párrafo, donde dice «A estos efectos, los integrantes de las categorías laborales citadas, serán provistos de las prendas que se detallan en Anexo III.», debe decir «A estos efectos, los integrantes de las categorías laborales citadas, serán provistos de las prendas que se detallan en Anexo IV.»

4.° En la página 69, Anexo I, Normativa de Pluses, Primas y Trabajos Especiales, apartado Prima de Mejora Continua, subapartado Prima de Asistencia, a), donde dice «No computarán como faltas a estos efectos las licencias establecidas en el artículo 26 del Convenio Colectivo,...», debe decir «No computarán como faltas a estos efectos las licencias establecidas en el artículo 60 del Convenio Colectivo,...».

Una vez revisados, las partes, por unanimidad, acuerdan subsanar los cuatro errores anteriormente descritos en el Texto Articulado del Convenio Colectivo 2005-2008, aprobado en sesión de 18.11.2005, para lo cual se remitirá, a estos efectos, a la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía el documento adjunto a la presente acta como Anexo, documento que especifica la Fe de Erratas del Texto Articulado del Convenio Colectivo 2005-2008.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se da por finalizada la presente reunión, siendo las 14.00 horas, en el lugar y fecha arriba indicados.