CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES URBANOS S.A

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES URBANOS S.A. (EMTUSA), que fue suscrito con fecha 26 de octubre de 2010 entre las representaciones legales de la empresa y los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Real Decreto 713/2010, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, y en el Decreto 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010 de 13 de abril, de estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Provincial de Empleo de Huelva, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

DELEGADO PROVINCIAL, EDUARDO MANUEL MUÑOZ GARCIA

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES URBANOS, S.A. DE HUELVA

PRELIMINAR

La parte empresarial formada por los grupos políticos del Partido Popular, Partido Socialista Obrero Español e Izquierda Unida del Ayuntamiento de Huelva, se comprometen a mantener a la Empresa Municipal de Transportes Urbanos S.A. de Huelva, dentro del referido Ayuntamiento como Empresa Pública, manifestando expresamente su decisión firme de seguir manteniendo y mejorando este servicio público en beneficio de todos los ciudadanos de Huelva, entendiendo que, para ello, la mejor forma posible es la gestión indirecta mediante una empresa pública de titularidad municipal, tal y como ha estado desde hace más de cincuenta años.

Capítulo I Aplicación, Vigencia E Interpretación

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

Artículo 1. Ámbitos De Aplicación, Funcional, Personal Y Territorial

El presente Convenio afecta a la Empresa Municipal de Transportes Urbanos, S.A., domiciliada en Huelva, y al personal que en ella presta sus servicios, excepto los contemplados en el apartado 5º del art. 37, los cuales quedarán exceptuados en su aplicación del citado artículo sólo a efectos de ingreso.

Quedan exceptuadas del ámbito de aplicación de este Convenio, las personas que desempeñan altos cargos en la Empresa, en virtud de lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Duración Y Vigencia

El presente Convenio tiene una duración de 4 años, siendo su vigencia desde el día 1 de Enero de 2.010 hasta el 31 de Diciembre de 2.013, ambos inclusive.

Artículo 3. Revisión Y Prorroga

Si cualquiera de las partes, una vez finalizado el plazo de vigencia del actual Convenio, deseara revisarlo, deberá formular el correspondiente escrito de denuncia a la Delegación Provincial de Empleo, debiendo presentarse éste con "dos meses" de antelación como mínimo respecto a la fecha de terminación normal del Convenio.

De no llevarse a efecto la denuncia en las condiciones de tiempo y forma expresados, se entenderá prorrogado el Convenio por plazo de un año, quedando aumentados automáticamente todos los conceptos económicos comprendidos dentro de la "Masa Salarial Bruta" durante dicho año de prórroga, según el I.P.C. más un punto fijado por el Instituto Nacional de Estadística, desde el 1º de Enero del año 2014 hasta el 31 de Diciembre del mismo año, o en iguales períodos de tiempo sucesivos si no mediare denuncia.

La subida, si la hubiere, será lineal igual para todo el personal, sobre la masa salarial bruta del año anterior, aplicando dicho incremento al sueldo base de primeros de Enero de cada año, comenzando en el año 2010. Con objeto de mantener los niveles de absentismo que se vienen dando actualmente en la Empresa, se aplicará, en el caso de no superar éste el 6%, un incremento del 0,50% sobre la masa salarial bruta del año anterior que se aplicará a todos los trabajadores afectados por éste Convenio desde el 1º de Enero de 2010. Este incremento, en caso de producirse se aplicará en el sueldo base.

Durante los años 2010 y 2011 operará la congelación salarial y para los años 2.012 y 2.013 se revisará con el IPC.

Artículo 4. Comision Paritaria Interpretadora Del Convenio

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación de los artículos del presente Convenio, así como de cuantas cuestiones pudieran derivarse de la aplicación del mismo.

Dicha Comisión estará compuesta por el Presidente/a del Convenio, asistido de Secretario/a, cuatro miembros de la Empresa y cuatro miembros del Comité de Empresa siendo el Presidente uno de ellos, debiendo representar, dentro de lo posible, a todas las centrales sindicales con representación en el mismo, no asistiendo los representantes de aquellas que, aún siendo negociadoras del actual convenio, no lo firmen.

En el supuesto de que esta Comisión tuviera que pronunciarse sobre algunos extremos o cuestiones contenidas en el actual Convenio, la decisión que pudiera adoptar no tendrá carácter vinculativo, pudiendo las partes afectadas acudir a un mediador, arbitraje, al SERCLA o a la jurisdicción competente si lo estimasen oportuno.

Capítulo II. Clasificación De Puestos De Trabajo Y Régimen Económico

Artículo 5. Clasificación De Puestos De Trabajo.

Las funciones, del personal encuadrado en las distintas categorías se entienden definidas de la siguiente forma:

PERSONAL DE JEFATURA Y SANITARIO

Serán de libre designación por la dirección de la Empresa.

GRUPO A:

Jefe de Servicio.- Trabajador a quien, por la Gerencia se le encomienda, con propia responsabilidad, la dirección de una de las secciones o servicios que se estructuran o se puedan estructurar en la Empresa. Es personal de libre contratación o designación por el órgano rector de la Empresa, sus funciones serán las que fije la Gerencia, teniendo mando sobre el personal que se le asigne. Dirigirá el departamento, sección o servicio que la empresa estime oportuno en cada momento. Para los casos de ausencias del Gerente, éste podrá nombrar, de entre los Jefes de Servicio, uno que lo sustituya con las funciones que se le encomienden.

GRUPO B:

Jefe de Talleres.- Es el que con los conocimientos técnico-prácticos suficientes y bajo la dependencia del Gerente o Jefatura de Servicios correspondiente, tiene la responsabilidad de la organización, dirección, disciplina y seguridad de los trabajadores que tiene bajo su mando, controlando el cumplimiento de las tareas

asignadas a cada uno, así como el control y supervisión de los stoks y aprovisionamientos necesarios para la reparación y el mantenimiento de la flota de autobuses y de las instalaciones de le empresa, tanto interiores como exteriores y de los elementos de apoyo o de información de las líneas y paradas.

Jefe Administrativo.- Es el que bajo la dependencia de la Gerencia o del Jefe de Servicios Administrativos, tiene asignada la responsabilidad, inspección, revisión o dirección de las oficinas administrativas de la Empresa, al frente de los empleados administrativos, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos y del personal a su cargo.

Jefe de Tráfico.- Es el que a las órdenes directas del Gerente o Jefe de Servicios de Tráfico y Movimiento, ordena y vigila la prestación de los servicios de circulación, distribuyendo el personal y el material que se le asigne y las entradas y salidas del mismo en ruta, así como cuantas funciones se relacionan con las expuestas y las que se deriven de la implantación de las nuevas tecnologías.

Igualmente tendrá como misión la función operativa que requiera la implantación de tecnologías que en cada momento puedan ser aplicadas en función a las necesidades del servicio. Tendrá la obligación de hacer que se cumpla lo estipulado en los reglamentos, normas internas de la Empresa o normas adicionales que se emitan.

PERSONAL SANITARIO

Médico de Empresa.- Constituirán sus funciones el cumplimiento de las que se le encomienden, específicas de su titulación de Licenciado en Medicina, y Médico de Empresa, en razón de la cuál se contrata, teniendo mando directo sobre el personal que se le asigne.

Diplomado Universitario de Enfermería.- Es el que con el correspondiente título oficial de Técnico de grado Medio, desempeña funciones propias de su titulación, ayudando al Médico de Empresa, y bajo la supervisión del mismo.

Psicólogo.- Es el que con el correspondiente título oficial, desempeña funciones propias de su titulación.

PERSONAL ADMINISTRACIÓN

Jefe de Negociado. Aquel que bajo la dependencia de la Gerencia, Jefe de Servicios Administrativos o Jefe Administrativo, y al frente de un grupo de empleados, dirige la labor de su negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución del mismo. Tendrá conocimientos de informática a nivel de usuario.

Secretario/a de la Gerencia.- Aquella persona que a las órdenes de la Gerencia

y durante su mandato realiza las funciones encomendadas por la misma propias de su categoría. A efectos retributivos se equipara a Jefe de Negociado.

Oficial 1ª Administrativo.- Empleado que realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de salarios y seguros sociales, y todos los trabajos propios de la oficina. Tendrá conocimientos de informática a nivel de usuario.

Oficial 2ª Administrativo.- Pertenecen a esta categoría aquellos trabajadores que con adecuados conocimientos básicos, teóricos y prácticos, desarrollan con la debida perfección y rendimiento trabajos que no requieren propia iniciativa, tales como clasificación de correspondencia, liquidaciones, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia. Tendrá conocimientos de informática a nivel de usuario.

Recaudador: Es el encargado del recuento, verificación y manipulación de las liquidaciones o recaudaciones individuales de los perceptores en el servicio, ejecutando arqueo y siendo responsable del dinero efectivo hasta su entrega en las condiciones establecidas y las que se establezcan por implantación de las nuevas tecnologías. Llevará control detallado de las liquidaciones y sus diferencias, ejecutando asimismo funciones administrativas complementarias. Tendrá conocimiento de informática a nivel de usuario. Se asimilará económicamente a Oficial 1ª Administrativo. Será responsable de conciliar los valores de hojas de ruta o tiquets de venta con el sistema informático de gestión, aportando comprobante de caja diarios al sistema contable. Se encargará de la recarga, mantenimiento y conservación de las máquinas de cambio de monedas que existan, así como de la conservación y mantenimiento de las máquinas afectas a la recaudación, así como otros trabajos administrativos que se le puedan encomendar.

NOTA ACLARATORIA

Se entiende incluida en esas funciones de recaudación, el desplazamiento para la recogida de dicho dinero de las oficinas exteriores de EMTUSA, y su traslado a la sede central, conduciendo los vehículos que la empresa designe para ello. Así mismo, sustituirán o ayudarán al recaudador en sus funciones cuando la empresa lo determine. Los Sres. Trabajadores en los desplazamientos de referencia gozarán de las garantías que recogen los artículos 29 y 36 del Convenio.

Auxiliar Administrativo.- Es el trabajador que con conocimientos elementales de carácter burocrático, ayuda a sus superiores en la ejecución de trabajos de tipo administrativo, en cualquiera de sus facetas, citando, entre otros, la correspondencia de trámite, sujetándose a formularios e impresos, tramitación de expedientes de acuerdo con formularios, manejo de ficheros con las anotaciones

correspondientes, confección de vales, notas de pedidos y otras funciones semejantes. Tendrá conocimientos de informática a nivel de usuario.

El personal administrativo prestará sus servicios en el departamento que le sea asignado por la Empresa en cada momento y realizará las funciones que, dentro de su categoría, le sean encomendadas por la misma.

PERSONAL DE INFORMÁTICA

Jefe de Negociado.- Aquel que bajo la dependencia de la Gerencia o Jefe de Servicios y al frente de un grupo de empleados, dirige la labor de un negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo a la correcta ejecución del mismo. Así mismo deberá tener como mínimo titulación media en cualquier rama de los estudios de informática.

Oficial 1ª Informático.- Empleado que realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa en la rama informática, se encargará del mantenimiento del sistema informático establecido tanto en las instalaciones fijas como en los vehículos y en general cualquier trabajo relacionado con el tema.

Oficial 2ª Informático.- Empleado con amplios conocimientos informáticos que desarrollan con la debida perfección y rendimiento trabajos que no requieren propia iniciativa, tales como mantenimiento de los equipos de los vehículos así como los de las oficinas y todo lo relacionado con el sistema informático.

Este personal prestará sus servicios en el departamento que le sea asignado por la Empresa en cada momento y realizará las funciones que, dentro de su categoría, le sean encomendadas por la misma.

PERSONAL DE MOVIMIENTO

Inspector.- Están incluidos los que bajo las órdenes directas del Jefe de Servicios de Tráfico y Movimiento o Jefe de Tráfico, velan por el cumplimiento de las normas emanadas de éstos o de la Gerencia de la Empresa, teniendo mando directo sobre los Conductores-perceptores, correspondiéndole a su vez, realizar personalmente todas aquellas funciones que se las encomienden con relación a su categoría y, concretamente tendrán como misión la inspección de billetes o cualquier título de transporte y medidas subsiguientes de control y detección de fraude en cualquiera de sus modalidades. Tendrán además, la obligación de verificar y comprobar en las líneas y servicios que se le asignen, el exacto cumplimiento de las funciones atribuidas a los agentes únicos o conductores, dando cuenta a sus jefes inmediatos de cuantas incidencias observen, encargándose de mantener la disciplina del personal a su cargo. En los casos en que se produzcan circunstancias anómalas, alteración de tráfico, accidente o alteración de frecuencia, deberán comunicarlo a sus superiores, tomando las medidas que estimen oportunas. Vigilarán y controlarán la toma y prestación de

los servicios y ordenarán al personal a su cargo cuantas funciones se requieran en orden al buen funcionamiento del mismo. Informarán y atenderán al público de todo lo concerniente al servicio, realizarán los partes de accidentes según versión del conductor.

Las funciones anteriormente descritas podrán realizarlas también a través de radiocomunicación, medios informáticos o de nuevas tecnologías que se implantan en su día.

Tendrán bajo su mando a los controladores.

Conductor-perceptor.- Es el trabajador que habilitado al efecto, conduce el vehículo que se le asigne, en las debidas condiciones de seguridad y garantía, siendo responsable del mismo durante el servicio. Deberá cubrir los recorridos en los tiempos establecidos o que se les puedan marcar a través de medios tecnológicos que implante la Empresa siempre que las condiciones del trabajo lo permitan, y observará con los viajeros la máxima atención. Tendrá además a su cargo la cobranza de billetes exigiendo las correspondientes acreditaciones de los bonos subvencionados y pases gratuitos que la empresa conceda en cada momento. Deberán confeccionar los partes diarios del servicio y avería, cierre de hojas de ruta, así como de conocer y operar con los medios tecnológicos que posee el vehículo o los que se adicionen para la mejora de la conducción y del servicio, mediante cursos previos de formación. Las liquidaciones se entregarán diariamente, entendiéndose por tal la entrega la que se efectúe antes del comienzo del proceso de recaudación del siguiente día hábil para dicho servicio.

Controlador: Es aquel que bajo la dependencia del Inspector, revisa los títulos de transporte de los usuarios en los autobuses, comunicando las anomalías detectadas y retirando los mismos en caso de que proceda, aplicando las normas de la Empresa al efecto. Se asimilará económicamente a Oficial 2ª Administrativo.

PERSONAL DE TALLERES

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

Encargado de Taller de noche.- Es aquel que bajo la dependencia del Jefe o Maestro del Taller y con dotes de mando, organiza, interpreta y transmite las órdenes recibidas de las jefaturas superiores, vigilando su cumplimiento, la perfecta ejecución de todos cada uno de los trabajos, el rendimiento de los trabajadores y disciplina del personal a sus órdenes. En especial tendrá como misión el control de arreglos de averías rápidas, repostaje y la limpieza de los

vehículos de la flota. Siendo este trabajo por su naturaleza nocturno, en el caso de que un trabajador de este Empresa ocupe dicho puesto y posteriormente lo abandone, volvería a su categoría anterior. Se asimilará económicamente a Jefe de Equipo.

Jefe de Equipo.- Es aquel que a las órdenes directas de un Jefe o Maestro de Taller y con conocimientos para realizar a la perfección las faenas más precisas y delicadas de su especialidad, dirige y vigila un determinado grupo de trabajadores, compatibilizando estas funciones con su trabajo personal en aquellas operaciones que así lo requieran.

Oficial 1ª de Oficio.- Se incluye en esta categoría a aquellos que con total dominio de un oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle, manuales y documentos, realizan trabajos que requieran esmero, no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.

Oficial 2ª de Oficio.- Integran esta categoría los que, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos más perfectos, ejecutan los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Oficial 3ª de Oficio.- Se consideran como tales los que con la formación profesional elemental de las funciones que integran un oficio, ejecutan los trabajos acordes con la referida formación.

Al personal que trabaje en turno de noche se le asignará también las funciones de limpieza interior y exterior de vehículos con el tren de lavado, y otras tareas de mantenimiento de autobuses, así como las que se le encomiende, dependiendo directamente de la persona que la empresa considere responsable durante la noche, al que sustituirá en los permisos, ausencias y vacaciones.

Encargado de Almacén.- Es el empleado responsable del almacén a su cargo, teniendo por misión recibir y ordenar en sus lugares adecuados los carburantes, lubricantes, repuestos y materiales diversos, llevando cuenta detallada de los mismos, con las entradas, salidas y existencias pertinentes, encargándose de realizar los pedidos siguiendo las instrucciones de sus superiores y despachando las existencias de acuerdo con las normas establecidas. Tendrá conocimientos de informática a nivel de usuario.

Mozo de Taller conductor.- Tienen esta denominación los operarios que adquieren su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio. Realizarán por sí mismos las faenas elementales que se le asignen.

Mozo de Taller con carnet.- Tienen esta denominación los operarios que adquieren su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio. Realizarán por sí mismos las faenas

elementales que se le asignen.

Se equipararán a esta categoría los Lavacoches.

Teniendo en cuenta las funciones y categorías reseñadas en este convenio, todas las actividades que se desarrollen para las distintas categorías, serán realizadas de la misma forma y modo que actualmente se vienen realizando.

Artículo 6. Garantía Personal

Operará la compensación y absorción para todo el personal afectado por este convenio, cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables a los trabajadores que los fijados en este Convenio.

Se respetará la totalidad de los ingresos individuales, percibidos a titulo personal por los trabajadores durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 7. Retribuciones

Las condiciones económicas pactadas por este Convenio, tendrán la consideración de mínimas y serán de obligado cumplimiento.

El pago de las nóminas se hará efectivo por parte de la empresa por meses vencidos, como máximo los días cinco de cada mes siguiente.

Durante la vigencia del presente Convenio, las retribuciones estarán integradas por los siguientes conceptos:

a) Sueldo Base.

b) Antigüedad.

c) Plus de Actividad.

d) Gratificaciones Extraordinarias.

A los trabajadores acogidos al régimen de jubilaciones parciales efectuadas al amparo de lo establecido en la Ley 12/2001, tanto al relevado (en adelante relevado), como al que releva (en adelante relevista), se les abonará la parte correspondiente de cada concepto retributivo con relación al porcentaje de jornada de trabajo realizada.

Artículo 8. Sueldos Bases

Los sueldos bases que se establecen para las distintas categorías profesionales de este Convenio, serán los que se insertan en la tabla salarial anexa.

Artículo 9. Antigüedad

La Antigüedad se percibirá por los dos primeros bienios y por quinquenios posteriores, en número ilimitado.

El valor de unos y otros será el que se inserta en la tabla de antigüedad anexa de este Convenio.

A los trabajadores acogidos al régimen de jubilaciones parciales efectuadas al amparo de lo establecido en la Ley 12/2001, tanto al relevado como al relevista, se les abonará la parte correspondiente de cada concepto retributivo con relación al porcentaje de jornada de trabajo realizada.

Artículo 10. Plus De Actividad

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán mensualmente en concepto de Plus de Actividad las cantidades que se recogen en la Tabla Salarial Anexa.

El Plus de Actividad se abonará por meses efectivamente trabajados, o en su caso en la proporción correspondiente.

El Plus de Actividad viene a retribuir el desempeño de las siguientes funciones:

1.- JEFE DE TRÁFICO: Por la prestación de su servicio siempre que sea requerido por la superioridad

2.- INSPECTORES:

A) Por la toma de servicio y confección de partes.

B) Por su adscripción a la actividad de conducir.

C) Por trabajos especiales entre los que se determina expresamente el control de la salida del servicio, la revisión de billetes y otros títulos de viaje de los usuarios, extendiendo las denuncias a los viajeros y el posible cobro a los mismos por las infracciones que cometan y manejo de cambio en casos necesarios.

D) Por asumir las actuales responsabilidades del servicio en las ausencias del Jefe de Tráfico o Jefe de Servicios de Tráfico y Movimiento.

E) Por aceptar cuantos cambios de horarios y de servicios que sean estrictamente necesarios y por prestar sus servicios siempre que sean requeridos por la superioridad.

F) Por cuantos otros trabajos vengan desempeñando en la actualidad, entre los que se señalan aquellas misiones de apoyo funcional y profesional a los

Conductores-Perceptores.

3.- CONDUCTORES-PERCEPTORES:

A) Por la duplicidad de actividades (conducción y cobranza).

B) Por el buen trato que están obligados a dar al material que les ha sido confiado.

C) Por practicar la liquidación.

4.- CONTROLADORES.

A) Por manejo de cambio para los conductores.

B) Por la adscripción a la actividad de conducir.

5.- PERSONAL ADMINISTRATIVO:

A) Por adscripción a recaudación rotativa cuando falte el recaudador.

B) Por la polivalencia de funciones dentro de su categoría.

NOTA ACLARATORIA.

La polivalencia de funciones significa que se tendrán que realizar los trabajos de la misma forma y modo que se han venido efectuando, conforme se recoge en el artículo 5 en su antepenúltimo párrafo.

5.- PERSONAL DE INFORMATICA:

A) Por la realización de trabajos administrativos que le encomiende la empresa.

6.- PERSONAL DE TALLERES:

A) Con carácter general, por la adscripción a la actividad de conducir a los que estén en posesión del permiso de conducir clase D.

B) Por asumir en las guardias la polivalencia de funciones dentro de su categoría.

C) Por asumir la responsabilidad de la taquilla exterior de repuestos del almacén en las guardias.

No obstante, el ejercicio de las funciones polivalentes establecidas para las guardias, los trabajadores del taller se distribuirán en tres grupos de trabajo:

1.- Chapa y pintura.

2.- Mecánica.

3.- Electricidad.

Mantendrán el oficio que específicamente tengan asignados en la actualidad, realizando estos dentro de su grupo de manera rotativa.

Además de lo anteriormente reseñado, el Maestro de Taller y los Jefes de Equipo por la suplencia al Jefe de Taller y al Maestro de Taller respectivamente.

Las actividades en el presente Convenio que con el plus se compensan para las diferentes categorías, se realizaran de la misma forma y modo que actualmente se desarrollan.

A los trabajadores acogidos al régimen de jubilaciones parciales efectuadas al amparo de lo establecido en la Ley 12/2001, tanto al relevado como al relevista, se les abonará la parte correspondiente de este concepto retributivo con relación al porcentaje de jornada de trabajo realizada.

Artículo 11. Gratificaciones Extraordinarias

El personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, tendrá derecho a percibir cuatro gratificaciones extraordinarias al año, estableciéndose su cuantía en el salario base del Convenio, incrementado con la antigüedad que en cada caso corresponda.

Las expresadas gratificaciones se harán efectivas todos los días 10 o el inmediato hábil anterior de los siguientes meses: Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre.

A los trabajadores acogidos al régimen de jubilaciones parciales efectuadas al amparo de lo establecido en la Ley 12/2001, tanto al relevado como al relevista, se les abonará la parte correspondiente de este concepto retributivo con relación al porcentaje de jornada de anual de trabajo realizada.

OTRAS FORMAS DE RETRIBUCION

Artículo 12. Quebranto De Moneda

Los conductores-perceptores percibirán en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 40 euros mensuales.

Asimismo, el cajero de la Empresa y recaudador de la misma, percibirán por este mismo concepto la cantidad de 85 euros mensuales.

El personal administrativo que realice la recaudación por turno rotativo cobrará exclusivamente la parte proporcional de los días que la realice de la cantidad asignada al recaudador.

Este quebranto no se percibirá en situaciones de baja por Incapacidad Temporal.

Todos los trabajadores relevados acogidos al régimen de jubilaciones parciales según la Ley 12/2001, dispensados de la realización de jornada de trabajo por la empresa, no percibirán cantidad alguna por este concepto. Los relevistas lo percibirán en relación con el porcentaje de jornada mensual trabajada.

Artículo 13. Plus De Nocturnidad

El personal que trabaje entre las 22:00 y las 6:00 horas, percibirá un suplemento por trabajo nocturno en la cuantía mensual que se relaciona en este artículo, siempre que trabaje un mínimo de cuatro horas dentro de la jornada diaria establecida.

Los trabajadores que realicen trabajos nocturnos por espacio inferior a cuatro horas, percibirán, en proporción a las horas trabajadas, un complemento equivalente a la cantidad que actualmente se abona.

RELACION COMPLEMENTO MENSUAL DE NOCTURNIDAD

CATEGORIA CPTO.	DIA NOCT.
Jefe de Equipo	195 €
Encargado de noche	195 €
Of. 1ª	191 €
Of. 2ª	188 €
Of. 3ª	182,50 €

Este complemento seguirá manteniéndose en el mismo precio de 349 € para el actual Maestro de Taller hasta su jubilación.

El cobro de este complemento se aplicará siempre en situaciones de alta laboral.

Artículo 14. Horas Extraordinarias

Si los trabajadores afectados por este Convenio, trabajasen a continuación de la jornada normal establecida en el mismo, salvo lo indicado en los artículos 17 (sólo el párrafo de "circunstancias especiales") y art. 18 párrafo tercero, el tiempo de exceso se considerará como horas extraordinarias.

El valor de las horas extraordinarias será el que resulte de aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Sueldo base + plus de actividad + antigüedad}}{\text{Horas de jornada (1.701)}}$$

El resultado obtenido se multiplicará por 1,15 lo que dará el valor de la hora extra.

Artículo 15. Premio De Asistencia Al Trabajo

Anualmente, independientemente del incremento salarial pactado, se destinará un 0,5% de la Masa Salarial Bruta, a primar a aquellos productores con diez días o menos de ausencias al trabajo durante el referido año (exceptuando descansos, vacaciones, licencia por matrimonio, licencias sindicales y de carácter público, días de asuntos propios y día de reconocimiento médico).

Al finalizar cada año, la cantidad resultante se dividirá entre los trabajadores que cumplan los requisitos anteriormente especificados, siempre que en el momento del reparto tengan un año completo de antigüedad.

Todos los trabajadores relevados acogidos al régimen de jubilaciones parciales según la Ley 12/2001, dispensados de la realización de actividad y jornada de trabajo por la empresa, no percibirán cantidad alguna por este concepto. Los relevistas lo cobrarán con relación al porcentaje de jornada anual de trabajo realizada.

En el caso de las jubilaciones parciales se considerará año completo cuando se encuentre en situación de alta ese mismo año aunque un periodo lo esté al 100% y el resto al 15%, liquidándose la cantidad resultante en esos porcentajes en el tiempo en que se encuentre en cada situación, siempre que se preste el trabajo correspondiente al 15%..

Capítulo III. Modificación Del Trabajo

Artículo 16. Modificaciones De Las Condiciones De Trabajo

Cualquier modificación o ampliación de las funciones o condiciones de trabajo cuya regulación no esté recogida en el presente Convenio será objeto de negociación entre la Empresa y el Comité, quedando supeditada la aplicación de las mismas al acuerdo entre las partes, salvo aquellas que se produzcan por la implantación de nuevas tecnologías que tengan relación o complementen las actuales funciones de cada categoría.

Capítulo IV. Descansos Y Festivos

Artículo 17. Descanso Dominical

De acuerdo con la Legislación vigente, quedan exceptuados del descanso dominical, los productores afectos a los siguientes servicios:

1.- Personal de movimiento adscrito a las líneas de viajeros.

2.- Personal de talleres de reparación.

3.- Personal de guardería.

4.- Cualesquiera otros relacionados con las actividades anteriores, y que por la índole de su función sean necesarios.

Las anteriores excepciones se entenderán siempre hechas con la máxima restricción que las necesidades del servicio permitan.

Todo el personal no exceptuado deberá descansar los domingos. El exceptuado lo hará necesariamente en uno de los seis días laborales siguientes; no obstante subsistirá el derecho de los trabajadores exceptuados del descanso dominical a disfrutar dos fines de semana completos al mes.

El personal que por circunstancias especiales (catástrofe, epidemia o cualquier otra circunstancia extraordinaria por la que el Ayuntamiento necesitara de la utilización del personal de la empresa) no pueda disfrutar de su descanso semanal, la empresa está obligada a concederle, cuando pasen dichas circunstancias especiales, el/los día/s de descanso no disfrutados. En estos casos excepcionales se creará un turno rotativo para suplir los descansos pendientes. Turnos que se confeccionarán por la empresa con la intervención del Comité.

El personal que por circunstancias del servicio no pueda disfrutar de su descanso semanal, la empresa estará obligada a concederle en los seis días siguientes laborables, el descanso pendiente, así como el correspondiente a la semana en vigor, bien entendido que si por necesidad del servicio no pueda disfrutar de ese día de descanso pendiente en el plazo establecido, la empresa abonará ese jornal como día festivo.

El personal que trabaje en día festivo, percibirá una retribución de 195 euros por día efectivo trabajado, asimismo, si dicho festivo coincidiera con el descanso semanal, percibiría una retribución de 146 euros, no siendo computable las horas realizadas en ese día festivo a la jornada anual pactada en el mismo.

Todos los productores que trabajen en domingo, percibirán una retribución de 40 euros por domingo efectivamente trabajado.

Capitulo V. Jornada De Trabajo

Artículo 18. Jornada De Trabajo

La jornada de trabajo, en cómputo anual, será de 1.701 horas para todo el personal de la plantilla, entendiéndose por jornada anual el trabajo efectivo realizado dentro de dicha jornada.

Los/as Conductores/as Perceptores/as dispondrán dentro de su jornada diaria de un tiempo de diez minutos para la toma del servicio y/o encerrar el vehículo y

diez minutos para practicar la liquidación. Este tiempo será considerado como tiempo efectivo de trabajo. Por exceso de tiempo en practicar la liquidación, no se podrá reclamar horas extras.

El exceso de jornada que rebase las 1.701 horas anuales será compensado con tiempo de descanso.

La jornada ordinaria diaria quedará establecida, en ocho horas y treinta y cinco minutos de máxima y siete horas de mínima para los/as Conductores/as Perceptores/as e Inspectores/as; el resto del personal lo realizarán en jornada de siete horas y treinta y tres minutos diarios.

Para el personal de talleres, la recogida de herramientas y confección de partes, se realizarán dentro de la jornada de trabajo. La toma de servicio en las guardias se realizará de la misma forma, modo y el tiempo que actualmente se vienen desarrollando.

El número de horas anuales señaladas anteriormente, se realizarán con independencia del tiempo empleado en la ejecución de las actividades de Colombinas y festivos.

El trabajo se efectuará en régimen de jornada continuada para todo el personal fijo en plantilla, excepto para Conductores/ as Perceptores/as contratados en régimen de jornada partida, hasta un máximo del 13% del total de la plantilla de conductores, destinados a realizar servicios de bocadillo, refuerzos de línea, cubrir huecos horarios en coches fijos y efectuar aquellos servicios que por su corta duración no puedan ser asignados a trabajadores/as en jornada continuada.

A medida que se vayan incrementando los conductores con respecto a los que a la firma del convenio existen, la Empresa estará obligada a ir disminuyendo el máximo de los excesos de jornada laboral por los servicios, quedando establecida entre un máximo de 8 h. y 6 h. 45 min. de mínima, cuando estén cubiertos el total del 13% de conductores en jornada partida.

Los trabajadores que disfruten de jornada continuada no podrán realizar servicio alguno en jornada partida.

No obstante el personal de jornada partida, cuando no tenga turno que cubrir de tal carácter, podrá efectuar eventualmente jornada continuada.

Los/as Conductores/as Perceptores/as en régimen de jornada partida, podrán pasar a ocupar plaza de régimen de jornada continuada cuando la Empresa necesite proveer puestos de esta categoría, produciéndose los nuevos ingresos siempre en jornada partida.

Para acceder al régimen de jornada continuada se tendrá en cuenta en primer

lugar la antigüedad en la categoría en régimen de jornada partida y en caso de igualdad de más de un candidato, se tendrá en cuenta el que obtuvo mayor puntuación en la convocatoria de ingreso en la categoría de Conductor/a Perceptor/a.

Los trabajadores de jornada partida tendrán un mínimo de dos horas de descanso entre los turnos.

No obstante subsistirá el derecho preferente a pasar al régimen de jornada continuada de algún productor excedente o que proceda de otro departamento de la Empresa y que venga gozando de jornada de igual característica.

El/a Conductor/a Perceptor/a en régimen de jornada continuada disfrutará de un tiempo de descanso para tomar el bocadillo de treinta minutos de media diaria, entendiéndose como tiempo efectivo de trabajo. Si por razones técnicas del servicio se diera más tiempo del estipulado para este descanso diario, el exceso de tiempo, hasta un máximo de cinco minutos, será descontado del cómputo de la jornada correspondiente, así como, si por las mismas razones el tiempo fuese inferior a treinta minutos, hasta un máximo de cinco, será aumentado en el cómputo de jornada correspondiente.

Para el resto del personal, en régimen de jornada continuada y completa, el tiempo de bocadillo será también de treinta minutos.

El término del servicio en el primer turno de trabajo en movimiento, será como máximo hasta las 15:15 horas.

Los servicios serán rotativos y semanales para todo el personal fijo de plantilla, independizándose por separado las rotaciones de jornada continuada y jornada partida.

Los cambios de servicios que pudieran producirse en la programación previamente establecida, bien sea semanal o diaria, habrán de ser notificados al productor con veinticuatro horas de antelación a fin de que puedan surtir efectos.

Una vez iniciado el servicio diario la Empresa, ante circunstancias imprevistas, podrá cambiar el servicio programado por otro diferente. Caso de que este cambio de servicio aumente el horario de jornada se entenderá que el exceso se consideran horas extraordinarias.

La confección del cuadro de servicios será realizada por la Empresa, no pudiendo tener más de dos servicios semanales consecutivos de jornada continuada por la mañana o por la tarde. Dicho cuadro se dará a conocer con dos semanas de antelación al Comité de Empresa, antes de su puesta en vigor.

Los servicios denominados correturnos, trabajarán toda la semana bien de

mañana o bien de tarde.

Como norma general el cuadro de servicios deberá realizarse sobre la base de cinco días de trabajo a la semana.

Los días generados por la reducción de jornada llevada a cabo en el año 2002, según las necesidades del servicio, y solamente cuando la Empresa lo requiera, podrá optar por pagarlas como horas extras, de acuerdo con el trabajador.

La jornada de trabajo de los trabajadores acogidos al régimen de jubilaciones parciales, al amparo de lo establecido en la Ley 12/2.001, será la que corresponda a la aplicación del porcentaje que figure en su contrato de relevo, respecto a la establecida en el convenio colectivo de empresa vigente y se prestará según las necesidades de la empresa.

Capitulo VI. Vacaciones Y Licencias

Artículo 19. Vacaciones

Se establecen unas vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, para todo el personal de la Empresa de 30 días naturales, perdiendo cada trabajador exclusivamente dentro de ese periodo 8 días de descanso como máximo, que serán abonadas a razón del salario real. El cuadro de distribución de vacaciones será de forma rotativa y fijado y acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando un productor se encuentre de vacaciones y por causa de enfermedad o accidente las viera interrumpidas, los días que esté de baja, se le ampliarán como días de vacaciones hasta completar los treinta. Si por razones de I.T. cualquier productor no pudiera disfrutar las vacaciones previamente programadas, la empresa lo acoplará una vez reincorporado al trabajo en el mes que ella decida, para su disfrute dentro del año.

Cuando un productor se encuentre de vacaciones y dentro del período de los días naturales tenga fiestas abonables, se le sumará por cada una de ellas un día de vacación con anterioridad al primer día, obligándose la Empresa a abonar la mensualidad correspondiente como máximo el día 31 del mes antes del disfrute de las vacaciones.

En ningún caso los días de asuntos propios podrán unirse a las Vacaciones.

Los trabajadores relevados y relevistas acogidos al régimen de jubilaciones parciales, al amparo de lo establecido en la Ley 12/2.001, tendrán derecho al

disfrute de las vacaciones que le correspondan en relación a su jornada anual trabajada..

Artículo 20. Bolsa De Vacaciones

Todo el personal recibirá como Bolsa de Vacaciones una gratificación de 192,32 €, que se harán efectivas en el mes programado para el disfrute de las mismas. Si por circunstancias de I.T. no pudieran disfrutarlas en su programación prevista, percibiría la gratificación cuando la empresa pudiera darle el permiso, o en su lugar, al finalizar el año.

Aquellos trabajadores que no estuviesen de alta en plantilla el año completo la percibirán proporcionalmente a los días en plantilla.

Los trabajadores relevados y relevistas, acogidos al régimen de jubilaciones parciales, al amparo de lo establecido en la Ley 12/2.001, percibirán la parte que les corresponda según su jornada anual trabajada.

El trabajador en jubilación parcial la percibirá proporcionalmente, de la siguiente forma: se dividirá la bolsa entre 365 días y se prorratearán los días trabajados al 100% y el resto al 15%.

Artículo 21. Licencias Retribuidas

Todo el personal de la empresa, previo aviso y posterior justificación, a excepción del apartado E) que no habrá que justificar, tendrá derecho al disfrute de licencias retribuidas con remuneración del salario real por los motivos y el tiempo siguiente:

A) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales, debiendo producirse el evento dentro de esos días.

B) Matrimonio de hijos: 1 día natural.

C) Nacimiento de hijos: 2 días laborables.

D) Por mudanza: 2 días naturales.

E) Por asuntos propios: 4 días laborables, los cuales deberán solicitarse con un mínimo de 3 días de antelación al día solicitado y con un máximo de 31 días de antelación al día solicitado. Para disfrutar los días de asuntos propios se establecen las siguientes limitaciones:

- Límite mensual (para cada categoría):

Límite diario:

1.- Conductores-Perceptores: en jornada continuada 4 permisos en días laborables

y 2 en festivos y domingos, en jornada partida 1 permiso diario.

2.- Taller: 2 permisos en días laborables o 1 en domingos y festivos.

Taller de noche: 1 permiso en días laborables o 1 en domingos y festivos.

3.- Inspección: 1 permiso diario.

4.- Administración: 1 permiso por día.

BOLETIN OFICIAL HUELVA N.º 147 2 de Agosto de 2011 9987

Los días 25 de Diciembre, 1 de Enero y la Semana de Colombinas, la Empresa no podrá conceder el/los días de asuntos propios.

Para el caso de nuevas incorporaciones o decesos en la Empresa, se prorratearán los días de asuntos propios.

F) Por reconocimiento médico: 1 día laborable.

G) Por fallecimiento del cónyuge e hijos: 3 días naturales.

H) Por fallecimiento de parientes, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.

I) Por intervención quirúrgica de esposa e hijos menores de 18 años que no supere las 12 horas de ingreso: 1 día natural.

J) Por intervención hospitalización o intervención quirúrgica que superen las 12 horas, del cónyuge o hijos: 2 días laborables diferibles durante el ingreso.

K) Por ingreso superior a 24 horas en clínicas u hospitales, de padres y padres políticos: 2 días naturales. En los casos de ingreso y posterior intervención, se podrán coger para el ingreso o para la intervención. En las licencias tomadas por ingresos u hospitalización, si dentro del mismo ingreso u hospitalización se produjera un traslado a otra clínica u hospital, incluso fuera de la localidad, dicho traslado no dará derecho a solicitar una nueva licencia.

L) Por consulta médica fuera de la localidad, ordenada por el facultativo de la Empresa o de la Seguridad Social: 1 día, precisamente el de la consulta.

M) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.

N) Por el tiempo indispensable para acudir a juicios, fuera del horario laboral, por motivos de su trabajo en la Empresa.

Este tiempo se le aumentará en cómputo.

Ñ) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado Indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

ACUERDO SERCLA: Como consecuencia del acuerdo alcanzado en el SERCLA, de fecha 09.11.2007, los apartados C, G, H, I, J y K, se aplicará lo establecido en el artículo 37, 3 b) del E.T. siempre y cuando éste mejore lo recogido en el presente artículo, siendo el resto del art. de aplicación en todos los casos restantes que mejoren las condiciones establecidas en el art. 37, 3 b) del E.T.

Los trabajadores relevados y relevistas acogidos al régimen de jubilaciones parciales al amparo de lo establecido en la Ley 12/2.001 disfrutarán de dichas licencias en relación con su jornada anual trabajada.

Capítulo VII. Previsión Y Acción Social

Artículo 22. Ayuda Por Accidente

En caso de accidente laboral en esta Empresa, se abonará a cargo de la misma un complemento salarial hasta alcanzar el 100% del salario real que percibiera el trabajador a partir del primer día de la declaración legal del mismo, bajo la supervisión de la Mutua, o facultativo de la Empresa si lo hubiere, de las referidas situaciones de baja.

Artículo 23. Ayuda Por Enfermedad

Cuando un trabajador se encuentre en situación de I.T. la Empresa abonará un complemento que sumado a la prestación de la Seguridad Social garantice al trabajador las percepciones siguientes:

- De 1 a 3 días de baja el 50% del sueldo base.

- Del 4º al 10º día el 60% de la base de cotización.

- A partir de los diez días de baja el 85% del sueldo base, antigüedad y plus de actividad.

Se percibirá el 100% del salario real desde el primer día en los siguientes casos:

a) Por hospitalización durante el tiempo de la misma.

b) Por intervenciones quirúrgicas hasta la finalización del proceso de curación.

c) Por enfermedades que no ofrezcan duda sobre el absentismo laboral.

Los apartados b y c estarán sujetos al visto bueno de la Mutua o del facultativo de la Empresa si lo hubiere.

Los/as empleados/as que estando de baja por enfermedad a efectos de cotización por Seguridad Social, se mantendrán, no obstante, en alta en la Empresa a los efectos derivados del Plan de Pensiones y los propuestos para incapacidad lo estarán, a los mismos efectos, hasta el acuerdo definitivo de la comisión competente.

Artículo 24. Personal Con Capacidad Disminuida

La empresa deberá acoplar al personal cuya capacidad haya sido disminuida por la edad y otras circunstancias, destinándolo a otros puestos de trabajo adecuado a sus condiciones y adaptándolo a las necesidades de la empresa.

El personal que desee acogerse a esta situación no excederá del 5% del total de su categoría respectiva.

El trabajador que desee acogerse a este artículo estará obligado a pasar primero por la UVMI u organismo que la sustituya, y solicitar la incapacidad.

En el caso de que la Seguridad Social u organismo que la sustituya le declare algún tipo de incapacidad y lo desee, la empresa lo tendrá que contratar, fijándole un salario que sumado a lo asignado por el referido organismo, sea equivalente al que percibía en su categoría anterior. La empresa respetará el turno que tenía el trabajador y le aplicará la jornada que le corresponda de forma proporcional al salario que aplique, conforme a lo fijado en el párrafo 1º finalizando dicho acuerdo a los 55 años, en que tendrá que abandonar dicho puesto de trabajo.

En ningún caso podrán acogerse a la anterior medida los trabajadores que tengan más de 55 años.

Por otra parte, si el organismo competente no aceptara su petición y no declarase su incapacidad, el trabajador optaría por volver a su puesto de trabajo o acogerse al puesto que le ofrezca la empresa, aceptando el cambio de categoría con las retribuciones que por convenio le corresponda.

Todo ello con independencia de lo recogido en el acuerdo del Plan de Pensiones y póliza de riesgo en vigor.

A los trabajadores relevistas incapacitados acogidos al régimen de jubilaciones parciales establecido al amparo de la Ley 12/2.001, no les será de aplicación este artículo.

Artículo 25. Protección A Minusválidos

La empresa abonará mensualmente la cantidad de 70,47 €. a cada trabajador que por parte de los Organismos competentes le reconozcan la minusvalía de un hijo. Dicha cantidad será por mes e hijo.

La Empresa abonará el 50% de los gastos del centro especial de enseñanza que se ocupe de su educación o centro de rehabilitación, no pudiendo sobrepasar esta ayuda de 193,07 €., previa justificación, cuantas veces se requiera mediante los documentos oportunos. Los gastos serán comprobados por la Empresa, quien pedirá informes en cada supuesto sobre su procedencia y cuantía, procediendo esta ayuda, siempre que el beneficiario no realice trabajo remunerado alguno.

La empresa a opción del trabajador afectado aplicará una de las dos fórmulas antes reseñadas.

Los trabajadores relevados y relevistas acogidos al régimen de jubilaciones parciales al amparo de lo establecido en la Ley 12/2.001, percibirán la parte proporcional de las cantidades reflejadas en el presente artículo, por sus diferentes conceptos, de acuerdo con el porcentaje de jornada anual trabajada.

Artículo 26. Ayuda Económica Por Nupcialidad Y Natalidad

Al personal que contraiga matrimonio estando al servicio de la Empresa, se le concederá una ayuda económica a tal fin de 211,40 €.

En caso de natalidad, la ayuda a entregar al productor será de 126,84 €.

Se considerará caso de natalidad por consiguiente, la ayuda por hijo nacido y los abortos acaecidos dentro o después del sexto mes de embarazo.

Los trabajadores relevados y relevistas acogidos al régimen de jubilaciones parciales al amparo de lo establecido en la Ley 12/2.001, percibirán la parte proporcional de las cantidades reflejadas en el presente artículo, por sus diferentes conceptos, de acuerdo con el porcentaje de jornada anual trabajada.

Artículo 27. Ayuda Escolar Y Ayuda De Estudios

Se crea un fondo de Ayuda Escolar y de Estudios con la cantidad de 10.217,20 €, que se distribuirá de común acuerdo entre la Empresa y el Comité.

Los justificantes serán entregados por el personal en las oficinas de la empresa, durante los meses de Septiembre y Octubre y Noviembre.

Las cantidades le serán abonadas a cada trabajador en la primera decena de Diciembre de cada año, al objeto de cubrir la educación escolar de los hijos de trabajadores comprendidos únicamente entre los 3 y los 6 años de edad ambos

inclusive.

Al mismo tiempo este fondo cubrirá a los hijos de trabajadores que cursen estudios de Primaria, Secundaria y Universitaria así como la Formación Profesional o equivalente

Se establece también una ayuda de estudios a los empleados en activo, consistente en el pago a cargo de la Empresa de los gastos de matrícula del curso o asignaturas en las que se matriculen. Estos cursos deberán ser de enseñanza oficial, reconocidos por los organismos competentes.

El pago de esta ayuda procederá cuando dentro del mismo curso escolar en el que se matricularon aprobaron todo el curso o las asignaturas completas y se realizará en el mes de Octubre siguiente a su finalización.

Los trabajadores estarán obligados a justificar la terminación del curso escolar.

Los trabajadores relevados y relevistas acogidos al régimen de jubilaciones parciales al amparo de lo establecido en la Ley 12/2.001, percibirán la parte proporcional de las cantidades reflejadas en el presente artículo, por sus diferentes conceptos, de acuerdo con el porcentaje de jornada anual trabajada.

Artículo 28. Prestaciones Sanitarias

Con la finalidad de complementar las prestaciones sanitarias se establecen para todo el personal de la empresa las siguientes ayudas:

Prótesis de visión:

a) Las primeras gafas completas que pague la empresa a cada empleado tendrá como límite 300,51 €.

b) La renovación de monturas, cada 5 años como mínimo, tendrá como límite 120,20 €.

c) La renovación de cristales, cuando sea necesario, tendrá como límite 120,20 €.

En todos los casos la compra o renovación de las prótesis se realizará por prescripción médica del facultativo de la empresa, si lo hubiere o de la Mutua en su defecto y serán supervisadas por los mismos.

d) Arreglo dental: por trabajador y por año, la empresa abonará el 75% de los gastos con un máximo de 120,20 €, estando obligados los trabajadores a justificar mediante factura dichos gastos.

Los trabajadores relevados y relevistas acogidos al régimen de jubilaciones parciales al amparo de lo establecido en la Ley 12/2.001, percibirán la parte

proporcional de las cantidades reflejadas en el presente artículo, por sus diferentes conceptos, de acuerdo con el porcentaje de jornada anual trabajada.

Artículo 29. Fondo De Infracciones De Tráfico

Se crea un fondo de 1.202,02 €. anuales destinado a subvencionar las infracciones de tráfico que por motivos del servicio pudieran producirse. Dicho fondo se aplicará una vez finalizado el año y estudiado todos los expedientes de sanciones de tráfico por la Empresa, que valorará los casos que son subvencionables, teniendo en cuenta que en caso de superar el importe de las sanciones el fondo establecido se prorratearán las subvenciones por el importe de cada una de las consideradas como pagaderas.

Artículo 30. Recogida De Personal

La empresa creará un cuadro de recogida para todo el personal de la misma, con la colaboración del Comité, acogiéndose éste a las necesidades del servicio. Asimismo se creará también un cuadro para acercar lo más posible a los trabajadores al finalizar la jornada, ya sea está de tarde o de noche.

Artículo 31. Viajes En Los Vehículos De La Empresa

El acceso del personal de la Empresa a los vehículos dedicados al transporte de viajeros será gratuito, tanto activos como jubilados.

Los familiares que reúnan las condiciones marcadas por la Empresa y el Comité viajarán gratis en los autobuses.

Los hijos de los trabajadores en activo, de los jubilados, de los incapacitados y de los fallecidos hasta la edad de los 30 años, inclusive, también viajarán gratis, siempre que sean solteros y convivan con los padres.

Artículo 32. Uniformidad

El personal de movimiento tendrá un uniforme con gastos a cargo de la Empresa, compuesto de dos pantalones y dos camisas, éstas de mangas cortas y cuello sport, para la época de verano, y dos pantalones, dos camisas, corbata, con jerseys de manga larga abierto y un chaquetón tres cuartos para la época de invierno (los inspectores llevarán además una americana). Dicha uniformidad tendrá la duración de 36 meses, excepto el chaquetón que la tendrá de 48 meses. La fecha de duración del uniforme tendrá su comienzo para el correspondiente cómputo desde el 1 de Enero de 1.995. Para el personal de inspección la entrega del chaquetón se realizará, a efectos del cómputo correspondiente, el 1º de Enero de 1.997.

El personal conductor perceptor, dispondrá de un "Don fresco" cada dos años

siendo el comienzo del cómputo el 1 de Mayo de 1.995, o un cojín anatómico cada 4 años.

A los conductores perceptores se les renovará la cartera cada 5 años, siendo a cargo de la empresa los arreglos que durante este período de tiempo se pudieran producir.

El personal de talleres y lavacoches, dispondrá, con cargo a la Empresa, de tres monos, tres pantalones, tres camisas y dos pares de botas de seguridad cada dos años, que les serán entregados en el mes de Enero, un jersey cada tres años y unas botas de agua y un chaquetón cada cuatro años. Para el personal de taller, la entrega del chaquetón se realizará, a efectos del cómputo correspondiente, el 1º de Enero de 1.997.

El personal administrativo tendrá un uniforme a cargo de la Empresa compuesto de dos pantalones y dos camisas de mangas cortas para la época de verano, dos pantalones, dos camisas de manga larga, corbata, un jersey de manga larga y un chaquetón para la época de invierno. Dicha uniformidad tendrá la duración de 36 meses excepto el chaquetón que lo tendrá de 48 meses. Para el personal administrativo, la entrega del chaquetón se realizará, a efectos del cómputo correspondiente, el 1º de Enero de 1.997.

Las distintas prendas de uniformidad, serán de calidades similares a las servidas últimamente.

El personal de nuevo ingreso dispondrá de una camisa y un pantalón más de invierno y de verano y la primera renovación se producirá a los 24 meses.

El cómputo del tiempo de duración de las distintas prendas, será siempre el de trabajo realizado (se exceptúan las bajas). No obstante no se tendrán en cuenta los periodos de baja de hasta un mes por año en función de la duración de las distintas prendas.

Todos los trabajadores de la Empresa dispondrán, con cargo a la misma, de uniforme con tejido de verano.

Los trabajadores acogidos al régimen de jubilaciones parciales al amparo de lo establecido en la Ley 12/2.001, tendrán derecho a recibir la uniformidad reflejada en el presente artículo, por sus diferentes conceptos, y en el tiempo de vencimiento de los mismos.

Para el cómputo del tiempo de vencimiento se tendrá en cuenta la duración real de la jornada anual de trabajo realizada.

Artículo 33. Seguridad Y Salud Laboral

Se observará la normativa legal en este artículo.

Artículo 34. Revisión Medica

Constituye obligación de la Empresa y de los trabajadores, el que éstos tengan un exhaustivo reconocimiento médico.

Estos reconocimientos se llevarán a cabo en horas libres de servicio, compensando la Empresa este tiempo con un día de descanso y se realizarán cada dos años hasta los 45 y cada año a partir de los 46 años de edad.

Artículo 35. Revisión Mecánica

La Empresa se obliga a fijar permanentemente en los vehículos de la misma, la tarjeta correspondiente que acredite la revisión técnica periódica que marca la Ley vigente, según la antigüedad que corresponda a dicho vehículo.

La Empresa facilitará a los Delegados de Seguridad y Salud Laboral toda la información de las revisiones de I.T.V. conforme se vayan realizando estas en los vehículos de la empresa.

Artículo 36. Protección Al Empleo

Todos los conductores-perceptores que tengan el carné de conducir al servicio de la Empresa si sufrieran la retirada del mismo por pérdida de puntos derivados de infracciones de circulación, salvo en el caso de que esta retirada sea motivada por la pérdida de algún punto por conducción en estado de embriaguez o por drogas o estupefacientes, la entidad tendrá que destinarlos durante el tiempo que dure la retirada de éste, a otro puesto de trabajo acorde con su preparación y siempre en el mismo turno que el implicado venga realizándolo habitualmente. Esta situación no tendrá merma alguna de su retribución tanto económica como de descanso y vacaciones.

En el caso de que la retirada del carnet se debiera a algún punto por alcoholemia o drogas o estupefacientes, fuera del horario laboral, la Empresa le concederá una excedencia por el tiempo que dure la retirada oficial del mismo.

La empresa pondrá los medios jurídicos para la defensa de los trabajadores respecto a cualquier tipo de responsabilidades relacionadas con el desempeño de su trabajo.

No serán faltas imputables para los productores las cometidas por los señores viajeros o las que dimanan del incumplimiento de las obligaciones de los mismos.

Se colocarán las normas de comportamiento de los señores viajeros en todos los vehículos de la Empresa, de forma bien visible y clara, con el fin de que todos los

usuarios sepan los derechos y obligaciones que tienen.

Capítulo VIII. Ingresos Y Ascensos

Artículo 37. Ingresos

El ingreso en la empresa se regirá por los siguientes criterios: 1º. Cuando sea necesario cubrir cualquier puesto de trabajo vacante en la Empresa y al que no se vaya a acceder por el sistema de ascenso, se verificará el correspondiente anuncio dando opción a todos los trabajadores fijos de la plantilla, con la necesaria titulación o cualificación para el desempeño de aquel, a fin de que puedan acceder al mismo, celebrándose el correspondiente concurso de méritos o concurso-oposición entre todos los aspirantes, otorgándose la plaza al que obtenga mayor puntuación y supere el mínimo fijado en la convocatoria para superar las pruebas.

2º. En el supuesto de igualdad de puntuaciones jugará el siguiente baremo de méritos: 0,5 puntos por año de antigüedad en la Empresa, y en caso de la misma antigüedad se tendrá en cuenta la puntuación que se obtuvo en el examen de ingreso a la misma.

3º. Si no optase nadie a las referidas plazas, o quedaren desiertas por la causa que fuera, la Empresa, previo acuerdo con el Comité podrá proveerlas por libre designación.

4º. El Comité de Empresa deberá ser informado, con un plazo mínimo de 10 días, de la existencia de vacantes de puestos de trabajo a cubrir con carácter previo a la convocatoria y podrá emitir informe que se unirá al expediente.

5º. Serán de libre designación por parte de la Empresa, el Gerente que podrá designar su Secretario/a y el personal de Jefatura del grupo A y el sanitario.

6º. Los Mozos/as de Taller-Conductor/a quedarán excluidos de los requisitos establecidos en el apartado primero de este artículo cuando soliciten cubrir plazas de Conductores/as-Perceptores/as, por poseer la Categoría añadida a su condición de Mozo/a de Taller desde su incorporación a la Empresa.

7º. Los Mozos/as de taller con carnet, deberán cumplir los requisitos establecidos en este convenio para el cambio de categoría.

8º. Se realizará una convocatoria de personal, cuando sea necesaria, de acuerdo Empresa y Comité de Empresa, a fin de atender a las necesidades planteadas en la empresa para cubrir vacantes, nuevos ingresos y contratos de relevo del personal que lo solicite.

Los admitidos que comiencen a trabajar como relevistas, no adquirirán la

condición de fijos hasta que se produzca la jubilación del trabajador relevado, siendo condición indispensable para ello, la decisión favorable de la Empresa que se producirá una vez estudiado cada caso por el Comité de Empresa y la misma, debiendo emitir informe al respecto el Comité en el plazo de 5 días.

Artículo 38. Convocatorias

Las bases de las convocatorias deberán realizarse con la participación del Comité de Empresa, y deberán contener como mínimo:

- La categoría profesional del puesto a cubrir.

- Número de puestos.

- Fecha de las pruebas.

- Contenido de las mismas.

- Carácter eliminatorio o no.

- Plazo de presentación de solicitudes.

- Requisitos imprescindibles si los hubiera.

- Requisitos valorables.

- Sistema de puntuación.

Artículo 39. Tribunal

Para las correspondientes convocatorias existirá un Tribunal de Examen y un Tribunal Médico, o en su defecto informe de la entidad aseguradora del riesgo de accidente.

El Tribunal de examen estará constituido por:

– El Presidente del Consejo de Administración o Consejero en quien delegue.

– Dos miembros del Consejo de Administración.

– Dos miembros de la Empresa.

– Tres miembros del Comité de Empresa, uno de ellos con voz pero sin voto. El Miembro del comité con voz, pero sin voto, asistirá con cargo a su crédito de horas sindicales, correspondiendo el mismo a los sindicatos minoritarios que se irán alternando.

El Tribunal Médico estará compuesto por:

– El facultativo de la Empresa.

– El Jefe de la Inspección Médica del Excmo. Ayuntamiento de Huelva.

– Un Radiólogo o un Traumatólogo de reconocido prestigio, designado por el Iltre. Colegio de Médicos.

En defecto de este Tribunal, será la Mutua de Accidentes que tenga contratada la Empresa, la que realice las pruebas médicas, dando la calificación de apto o no apto.

El fallo de los referidos tribunales será inapelable dentro de la organización de la Empresa.

Se considerará causa de incompatibilidad para estar en los Tribunales, el parentesco de consanguinidad o afinidad con cualquiera de los aspirantes.

Artículo 40. Ascensos

Los ascensos de categoría profesional dentro de cada grupo, serán efectuados por la Dirección de la Empresa teniendo en cuenta, la formación, méritos, aptitud física y buena conducta del candidato, previo informe del Comité de Empresa, no pudiendo ascender nada más que los que ostenten la categoría inmediata inferior dentro del mismo grupo.

Capitulo IX. Faltas Y Sanciones

Artículo 41. Faltas

Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador y, a su vez, al Comité de Empresa.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un plazo de 30 días, a partir de la comisión de la 1ª falta, por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de 30 días

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

d) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas de la Empresa.

e) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

f) El retraso de un día en la entrega de la recaudación, contándose dicho plazo a partir del comienzo del recuento al siguiente día hábil para este servicio.

g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio y otros que le sirvan a la misma para su localización, en caso de necesidad.

2 Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en 30 días por un tiempo total de hasta sesenta minutos, a partir de la comisión de la primera falta.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de 30 días a contar desde la primera inasistencia..

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

e) El retraso de dos a cuatro días en la entrega de la recaudación desde el día en que se originó, contándose dicho plazo a partir del comienzo del recuento al siguiente día hábil para este servicio.

f) Cambiar de ruta sin autorización de la Dirección de la Empresa y desviarse del itinerario sin orden del superior jerárquico, salvo concurrencia de fuerza mayor y siempre que no se hubiera podido comunicar, con los medios a su alcance, con su superior.

g) Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público.

h) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

i) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

j) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas, así como daños físicos, contra las personas o propiedades de los mismos, dentro del centro de trabajo o jornada laboral, cuando revistan acusada gravedad.

m) La utilización de aparatos de telefonía móvil durante la conducción.

n) Fumar en el puesto de trabajo.

o) La negativa a la realización de los reconocimientos médicos.

p) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro del período de 60 días.

q) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciónes, así como los daños graves ocasionados a los bienes de la Empresa por negligencia.

r) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo de la Empresa, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene.

3. Se considerarán como faltas muy graves.

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante 180 días o en veinte durante 360 días debidamente advertida a contar desde la 1ª falta, en ambos casos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de 30 días a contar desde la 1ª inasistencia.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o dentro de su jornada de trabajo.

d) Por la realización de cualquier trabajo, por cuenta propia o ajena estando en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) El retraso de más de cuatro días en la entrega de la recaudación desde el día en que se originó, contándose a partir del comienzo del recuento del día siguiente hábil para este servicio.

g) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes.

h) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

i) La inobservancia de los servicios mínimos pactados en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida, siempre que la Empresa haya facilitado los mismos.

m) El abandono del trabajo sin permiso.

n) Las negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a los trabajadores, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad del personal, de los usuarios o terceros.

o) La desobediencia reiterada a las órdenes e instrucciones de trabajo de la Empresa, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene.

p) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado tres o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de nueve meses.

Artículo 42. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de quince días a tres meses o despido disciplinario.

1. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, nueve y nueve meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

2. No se llevará a efecto ningún tipo de despido ni sanción (por faltas graves o muy graves), sin que se le solicite informe previo al Comité de Empresa. El cual podrá emitirlo en el plazo máximo de cinco días laborables, sin que el mismo sea vinculante.

Capitulo X Participacion Del Personal En La Empresa

PREAMBULO.-

Al constituir la Empresa una entidad cuya promoción y desarrollo es obra de todos, igualmente todos los elementos que la constituyen deben participar en la gestión de la misma, y los criterios sobre los diversos temas que le afectan, deben reflejar el sentir de estos factores que la constituyen, consolidándose así su proceso de democratización.

Artículo 43. Registro De Personal

En la Empresa existirá un registro de Personal en el que se inscribirá a todos los trabajadores y en el que se anotarán todos los actos que afecten a la vida laboral del mismo.

En este Registro no podrá figurar ningún dato relativo a raza, religión u opinión del empleado. El personal tendrá acceso a su expediente en presencia del Jefe del Departamento responsable de dicho expediente y de un miembro del Comité de Empresa si el trabajador lo solicita.

Artículo 44. Información Financiera

La Empresa suministrará por escrito al Comité, información sobre ventas, costos, bonificaciones, creación de líneas, etc., así como todos los datos pedidos por el mismo y contemplados en el E.T., previa solicitud.

Asimismo, la Empresa informará al Comité de todos los planes de inversión y expansión.

Artículo 45. Organización Del Trabajo

La organización del trabajo con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa, sin perjuicio de que la misma ante cualquier cambio en los cuadros de servicio, tendrá la obligación de informar al Comité con dos semanas de antelación antes de su puesta en vigor.

Dichos cuadros de servicios estarán expuestos permanentemente en el tablón de anuncios y sin perjuicio también de las atribuciones y facultades que la vigente legislación laboral y este Convenio reservan al Comité y en todo caso no se podrá perjudicar la Formación Profesional de los productores.

Toda modificación del sistema de trabajo tiene que ser comunicada por escrito al Comité, el cual emitirá un informe en el plazo de cinco días.

Se instará de los Poderes Públicos Municipales competentes, la ubicación de las paradas de autobuses en los lugares más adecuados para la circulación y seguridad de los usuarios.

Artículo 46. Participacion Del Comite De Empresa En El Consejo De Administración

El Comité de Empresa tendrá un representante, designado por dicho órgano sindical, en el Consejo de Administración de E.M.T.U.S.A., en los términos establecidos en el art. 21 de los Estatutos de la Sociedad.

Artículo 47. Garantías Sindicales

Todo trabajador perteneciente al Comité de Empresa, tendrá una licencia retribuida en la cuantía de 38 horas mensuales de retribución real que conformarán una bolsa anual de 3.955 horas que podrán distribuirse entre los distintos miembros de una misma central sindical por acuerdo de ellos.

Siempre que sea posible se notificará con antelación a la empresa el uso de las horas sindicales.

El Comité tendrá derecho a convocar asambleas en los locales de la Empresa, previa comunicación a ésta con 24 horas de antelación.

Ningún trabajador que ostente representación sindical (miembro del Comité de Empresa. El Delegado de la Sección Sindical se regirá por lo establecido en la LOLS) podrá ser suspendido o sancionado por el ejercicio de sus obligaciones sindicales. Este hecho es extensible a los dos años siguientes al término de su cargo sindical.

Si la sanción o despido obedeciera a otras causas no derivadas de sus actuaciones sindicales, deberá tramitarse expediente con audiencia del trabajador y comunicación al Comité que podrá emitir informe.

Se llevará a cabo por parte de la Empresa el cobro de la cuota sindical, previa autorización de los trabajadores.

La Empresa colaborará con la cantidad de 2.404,04 €. anuales para subvencionar el funcionamiento del Comité de Empresa, de cuyo uso se informará periódicamente, dicho Comité, a los trabajadores.

Artículo 48. Secciones Sindicales

Se regularán por lo establecido en la LOLS. y disposiciones complementarias.

Artículo 49. Cursos De Formación

Para la formación profesional, el personal en el ámbito de aplicación del presente Convenio, tendrá derecho a que se le facilite la realización de los cursos de formación que se le propongan a través de los Representantes Sindicales o de la Empresa.

La asistencia a estos cursos se considerará como trabajo efectivo.

La Empresa dará publicidad a las convocatorias y tramitará las solicitudes de los trabajadores y según las necesidades del servicio, optará por el pago de los mismos o no. En el caso de que se opte por el pago, se abonará como horas extras o descanso.

La asistencia a estos cursos se llevará a cabo de acuerdo con un Plan de Formación elaborado por la Empresa y el Comité.

Disposiciones Adicionales

Primera.

La Empresa durante la vigencia del presente Convenio se obliga a no conceder ninguna remuneración económica o de cualquier otra índole a ningún sector o trabajador al margen de lo establecido en el presente Convenio salvo acuerdo que así se contemple por parte de la Comisión Paritaria. Dichos acuerdos serían incorporados como Anexos al Convenio.

Segunda.

La Empresa dispondrá de un plazo, máximo hasta la nómina del mes de Diciembre de 2010, para que pueda efectuar la liquidación de atrasos que pudiera existir como consecuencia de la aplicación práctica de este Convenio.

Tercera.

El personal de la Empresa realizará los servicios de Fiestas Colombinas en la forma que tradicionalmente lo ha venido haciendo, percibiendo por ello una gratificación especial de 244,38 €.

Una vez establecida la gratificación, la organización del servicio debe hacerse de acuerdo con las necesidades del mismo. En este sentido, el servicio especial de Colombinas se hará mediante la realización de horas extras.

La citada gratificación no será abonada a aquellos trabajadores en situación I.T., cuyo proceso no sea complementado con el cien por cien del salario real, según determina el artículo 23 de este Convenio y que causen baja desde el 15 de Julio anterior hasta el último día del Servicio especial de Colombinas, ambos inclusive y a aquellos trabajadores a los que les sea asignado servicio y no los realice. Se exceptúan a aquellos trabajadores que cambien entre compañeros.

El precio de la hora extraordinaria de Colombinas para Inspectores/as y Conductores/as-Perceptores/as, así como para el resto del personal, será de 27 euros.

Los trabajadores relevados y relevistas acogidos al régimen de jubilaciones parciales al amparo de lo establecido en la Ley 12/2001, percibirán este concepto con relación a la jornada anual trabajada.

Cuarta.

El personal de taller en turno de noche se acoplará, de forma que el descanso semanal le permita tener libre las noches del 24 y el 31 de diciembre, para poder disfrutar de la intimidad familiar de dichas fiestas. Asimismo el personal de jornada partida se repartirá en dos grupos y por los mismos motivos.

El personal de Movimiento, también por el carácter familiar de las fiestas de Navidad, realizarán la última salida aproximadamente a las 20.30 horas los días 24 y 31 de Diciembre, comenzando a trabajar a las nueve horas los días 25 de Diciembre y 1 de Enero.

El personal de taller también, por el carácter familiar de las Fiestas de Navidad, terminará su turno a las 22,00 los días 24 y 31 de Diciembre y comenzarán la jornada siguiente a las 08,00 horas.

Quinta.

En el supuesto de que la autoridad laboral en el uso de sus facultades no aprobara algunos de los aspectos recogidos en el presente Convenio, el mismo quedaría sin eficacia práctica debiendo reconsiderarse su contenido.

Disposición Final

Derecho Supletorio

En todo lo no previsto en este Convenio, se estará como Derecho Supletorio, a lo establecido en la legislación vigente.

La Comision Negociadora Del Convenio

Por Emtusa:	
José Mª. Benjumea Díaz	José L. Contioso Fleming
José Luis Gallardo Colchero	Antonio Fernández López
José Redondo Vázquez	José Julián Cárdenos Cárdenas
María Martínez Sánchez-Moraleda	
Por El Comité De Empresa:	
Pedro Rodríguez Romero	Juan Manuel Rasco Valverde
Antonio Alhamar Salas	Diego García Mora
Manuel Rivera Domínguez	Antonio M. Olivares Espinosa
Mariano González Ramírez	José Angel Estévez Mesa

Asesores

POR EMTUSA:	
Joaquín Maján Velasco	
POR EL COMITÉ DE EMPRESA	
Antonio Sarrión Robles (UGT).	José Luís Rodríguez Vega (CCOO).
PRESIDENTE Y SECRETARIO DE LA COMISION NEGOCIADORA	
Presidente	Secretario
Miguel Rojano García	Fco. Javier Romeu Verdejo

TABLA SALARIAL AÑO 2010

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

CATEGORÍA	SUEL. BASE	15%	ACTIVIDAD	15%	BIENIO	15%	QUINQUENIO	15%
GRUPO A	2.374,48	356,17	648,86	97,33	40,00	6,00	80,00	12,00
GRUPO B	2.149,63	322,44	624,25	93,64	40,00	6,00	80,00	12,00
Jefe Negociado	2.084,63	312,69	601,79	90,27	32,50	4,88	65,00	9,75
J. Negociado Inform.	2.084,63	312,69	601,79	90,27	32,50	4,88	65,00	9,75
Maestro taller	2.084,63	312,69	601,79	90,27	32,50	4,88	65,00	9,75
Inspector	2.084,63	312,69	612,86	91,93	32,50	4,88	65,00	9,75
Jefe de equipo	2.048,70	307,31	537,46	80,62	32,50	4,88	65,00	9,75
Oficial 1ª Administrativo	2.019,63	302,94	579,33	86,90	32,50	4,88	65,00	9,75
Recaudador	2.019,63	302,94	579,30	86,90	32,50	4,88	65,00	9,75
Oficial 1º Informático	2.019,63	302,94	579,33	86,90	32,50	4,88	65,00	9,75
Oficial 1ª Oficios (taller)	2.019,63	302,94	507,41	76,11	32,50	4,88	65,00	9,75
Conductor-perceptor	2.019,63	302,94	598,40	89,76	32,50	4,88	65,00	9,75
Encargado de almacén	2.019,63	302,94	507,41	76,11	32,50	4,88	65,00	9,75
Oficial 2º administrativo	1.996,41	299,46	366,62	54,99	27,50	4,13	55,00	8,25
Oficial 2º informático	1.996,41	299,46	366,62	54,99	27,50	4,13	55,00	8,25
Oficial 2º Oficios (taller)	1.996,41	299,46	366,62	54,99	27,50	4,13	55,00	8,25
Oficial 3º Oficios (taller)	1.954,00	293,10	336,23	50,43	27,50	4,13	55,00	8,25
Auxiliar Administrativo	1.970,20	295,53	321,91	48,29	27,50	4,13	55,00	8,25
Mozo taller conductor	1.954,00	293,10	396,33	59,45	25,00	3,75	50,00	7,50
Mozo de taller con carné	1.954,00	293,10	396,33	59,45	25,00	3,75	50,00	7,50
Encargado Taller noche	2.048,70	307,31	537,46	80,62	32,50	4,88	65,00	9,75
Controlador	1.996,41	299,46	366,62	54,99	27,50	4,13	55,00	8,25

INDICE DE MATERIASPRELIMINAR

CAPITULO I.

APLICACIÓN, VIGENCIA E INTERPRETACION

Artículo 1.- Ambito de aplicación, funcional, personal, y territorial

Artículo 2.- Duración y vigencia

Artículo 3.- Revisión y prórroga

Artículo 4.- Comisión Paritaria interpretadora del Convenio

CAPITULO II

CLASIFICACION DE PUESTOS DE TRABAJO Y REGIMEN ECONOMICO

Artículo 5.- Clasificación de puestos de trabajo

Artículo 6.- Garantía personal

Artículo 7.- Retribuciones

Artículo 8.- Sueldos bases

Artículo 9.- Antiguedad

Artículo 10.- Plus de actividad

Artículo 11.- Gratificaciones extraordinarias

9998 2 de Agosto de 2011 BOLETIN OFICIAL HUELVA N.º 147

Artículo 12.- Quebranto de moneda

Artículo 13.- Plus de nocturnidad

Artículo 14.- Horas extraordinarias

Artículo 15.- Premio de asistencia al trabajo

CAPITULO III. MODIFICACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 16.- Modificaciones de las condiciones de trabajo

CAPITULO IV. DESCANSOS Y FESTIVOS

Artículo 17.- Descanso dominical

CAPITULO V. JORNADA DE TRABAJO

Artículo 18.- Jornada de Trabajo

CAPITULO VI. VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 19.- Vacaciones

Artículo 20.- Bolsa de vacaciones

Artículo 21.- Licencias retribuidas

CAPITULO VII. PREVISIÓN Y ACCION SOCIAL

Artículo 22.- Ayuda por accidente

Artículo 23.- Ayuda por enfermedad

Artículo 24.- Personal con capacidad disminuida

Artículo 25.- Protección a minusválidos

Artículo 26.- Ayuda económica por nupcialidad y natalidad

Artículo 27.- Ayuda escolar y ayuda de estudios

Artículo 28.- Prestaciones sanitarias

Artículo 29.- Fondo de infracciones de tráfico

Artículo 30.- Recogida de personal

Artículo 31.- Viajes en los vehículos de la Empresa

Artículo 32.- Uniformidad

Artículo 33.- Seguridad y salud laboral

Artículo 34.- Revisión médica

Artículo 35.- Revisión mecánica

Artículo 36.- Protección al empleo

CAPITULO VIII. INGRESOS Y ASCENSOS

Artículo 37.- Ingresos

Artículo 38.- Convocatorias

Artículo 39.- Tribunal

Artículo 40.- Ascensos

CAPITULO IX. FALTAS Y SANCIONES

Artículo 41.- Faltas

Artículo 42.- Sanciones

CAPITULO X. PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA

Preámbulo

Artículo 43.- Registro de personal

Artículo 44.- Información financiera

Artículo 45.- Organización del trabajo

Artículo 46.- Participación del Comité de Empresa en el Consejo de Administración

Artículo 47.- Garantías sindicales

Artículo 48.- Secciones sindicales

Artículo 49.- Cursos de formación

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Segunda

Tercera

Cuarta

Quinta

DISPOSICIÓN FINAL.

DERECHO SUPLETORIO

FIRMAS DE LA COMISION NEGOCIADORA

TABLA SALARIAL

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía