JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Expediente n. 097/08.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Malagueña de Transportes, SAM, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, con fecha 14 de mayo de 2008, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2. Proceder al depósito del texto original del Convenio Colectivo en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Málaga, 19 de mayo de 2008.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña

Villalobos.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO EMPRESARIAL PARA LA EMPRESA MALAGUEÑA DE TRANSPORTES, SOCIEDAD ANÓNIMA MUNICIPAL PARA LOS AÑOS 2008, 2009, 2010 Y 2011

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

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

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

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

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente convenio entrará en vigor, cualquiera que sea la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, el día 1 de enero de 2008, desde la que surtirá sus efectos económicos y sociales.

La duración será de cuatro años, contados desde la fecha de su entrada en vigor, terminando por tanto su vigencia el día 31 de diciembre de 2011.

Artículo 3. Prórroga.

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

Si la denuncia no se llevara a efecto en las condiciones de tiempo y forma referidos anteriormente, las retribuciones consignadas en el convenio durante los años de prórroga, aumentarán en la misma proporción que lo haga el porcentaje de elevación experimentado por el costo de vida, según índice de precios al consumo fijado por el Instituto Nacional de

Estadística, respecto a los doce meses anteriores al de la fecha de conclusión normal de la vigencia del convenio, o de su última prórroga.

Artículo 4. Rescisión.

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

Artículo 5. Composición.

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

Capítulo II. Condiciones económicas.

Artículo 6. Sueldos y salarios.

Las retribuciones mínimas que regirán a partir del 1 de enero de 2008, serán consignadas en la tabla salarial anexa número 1 a este convenio.

Artículo 7. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Se establecen las siguientes gratificaciones, equivalentes cada una de ellas a los días que se especifican a continuación. Estas gratificaciones se abonarán en razón al salario base más antigüedad, con la excepción de la gratificación de vacaciones, cuya cuantía queda determinada en la tabla salarial.

– Gratificación de primavera, a abonar el 15 de abril, 15 días.

– Gratificación de verano, a abonar el 15 de julio, 30 días.

– Gratificación de otoño, a abonar el 15 de septiembre, 15 días.

– Gratificación de Navidad, a abonar el 15 de diciembre, 30 días.

Complemento de paga extraordinaria.

Se fija un complemento por paga extraordinaria, para todas las categorías y antigüedades, con las siguientes cuantías:

Para la gratificación de primavera 148,34 euros.

Para la gratificación de verano 296,69 euros.

Para la gratificación de otoño 148,34 euros.

Para la gratificación de navidad 296,69 euros.

Participación en beneficios.

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

Gratificación de vacaciones y San Cristóbal.

Se abonarán 558,06 euros de gratificación a todos los trabajadores, sea cual fuere su categoría. El trabajador percibirá dicha gratificación en la nómina del mes en que comience su disfrute, o bien le será transferida a través de su cuenta a la entidad bancaria el día 20 del mes correspondiente.

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

Artículo 8. 1 Plus de actividad y dedicación.

Se fija un plus mensual de actividad y dedicación para inspectores y jefes de equipo, cuyos importes son: de 237,04 euros mes para el inspector y de 238,49 euros mes para el jefe de equipo. El referido plus será percibido durante los doce meses del año, descontando días de faltas, proporcionalmente.

Artículo 8. 2 Plus de ayuda al agente único.

Se fija un plus mensual de ayuda al agente único para el personal de inspectores del grupo IV de Movimiento que realice la misión detallada en el punto 2. b de las funciones de Inspector. Dicho plus, consistente en un importe de 151,87 euros mes, será percibido durante los doce meses del año por aquellos inspectores que realicen la citada misión, de la que el inspector está obligado a seguir realizándola una vez inicie la misma.

Artículo 8. 3 Plus de categoría profesional.

Se fija un plus de categoría profesional mensual y para las categorías que se detallan, que será percibido durante los doce meses del año, descontando días de falta proporcionalmente:

Categorías	Importe
Jefe de Servicio	147,06 euros
Licenciado	133,28 euros
Técnico de Informática	132,49 euros
Técnico de Grado Medio	132,42 euros
Jefe de Negociado	132,14 euros
Oficial 1.ª administrativo	130,40 euros
Proyectista	130,40 euros
Oficial 2.ª administrativo	128,34 euros
Auxiliar administrativo	128,03 euros
Jefe Tráfico	137,63 euros
Maestro Taller	137,63 euros
Listero	131,17 euros
Limpiadora	130,69 euros

Artículo 9. Promoción económica por años de servicios.

Con las limitaciones previstas en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, la acumulación de los incrementos por antigüedad quedan establecidos de la siguiente manera:

De 2 a 4 años: 5% sobre salario base.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 10. Valoración de horas extraordinarias.

Ambas representaciones, de mutuo acuerdo y previo estudio del Decreto 2.380/73, y la Orden de 22-11-73, pactan específicamente un salario hora ordinario al que, aplicándole el 75% previsto como recargo mínimo en el artículo 35 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, arroja un valor de la hora extraordinaria que queda establecido para cada categoría y antigüedad en la empresa, en la tabla número 2, anexa al presente convenio.

Se pacta expresamente por ambas comisiones negociadoras, que las horas extraordinarias que pudieran realizar los trabajadores afectos a la plantilla de la empresa, podrán ser retribuidas en metálico o compensadas por descanso. Cuando opten por compensar las horas por descansos, se disfrutará una jornada de descanso por cada 6 horas trabajadas en cómputo anual, unidas al descanso semanal. Esta compensación se dará en el primer trimestre del año siguiente.

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

En caso de abono, las horas por exceso de cómputo se abonarán en el mes de enero del año siguiente.

Los trabajadores, para las horas extras realizadas por cambios de turnos, prolongación de jornada y otros motivos imprevistos, tendrán la opción de escoger entre que se les compute a efectos de descanso o que se les abone al valor establecido para la hora extraordinaria en la tabla salarial Anexo núm. 2 al convenio, siempre que lo soliciten por escrito en caso de descanso.

En caso de abono, dichas horas se pagarán al mes siguiente de su realización.

Artículo 11. Fiestas y domingos trabajados.

A) Fiestas. Por necesidades del servicio público que se presta, la empresa, con motivo de una festividad, concederá al productor un día de descanso compensatorio de dicha fiesta. Si le coincidiera con su jornada semanal de descanso, se le acumulará a las vacaciones. Se hará un cuadro de festivos, indicando las fiestas que sean trabajadas, las que sean por compensación, así como las propias festivas.

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

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

En cualquiera de los casos, el trabajador que preste sus servicios en una jornada festiva de las 14 señaladas oficialmente, percibirá la cantidad de 54,55 euros.

b) Domingos trabajados. El trabajador que preste sus servicios en un domingo, percibirá la cantidad de 10,91 euros por cada domingo trabajado.

Artículo 12. Pluses de turnos rotativos en taller y de agente único.

1. Turno rotativo: Se establece un plus mensual de 99,54 euros al personal de talleres que trabaja en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, a excepción de los jefes de equipo, los cuales percibirán por este mismo concepto un plus mensual de 23,59 euros. El referido plus será percibido durante los doce meses del año, descontándose días de faltas proporcionalmente.

2. Plus de agente único: Se establece un plus de agente único mensual de 248,07 euros.

3. Los trabajadores relacionados a continuación, dependiendo de que cobren o no turnos rotativos, percibirán el plus mensual de categoría profesional que se detalla a continuación:

Categorías	**Si cobran turnos rotativos importe euros**	**Si no cobran turnos rotativos importe euros**
Oficial 1.ª oficio	61,44	130,40
Oficial 2.ª oficio	59,40	128,34

Oficial 3.ª oficio	59,07	128,03
Peón especializado	58,24	127,18
Lavador	61,75	130,69
Conductor	62,22	131,17
Cobrador	60,72	129,63
Listero	62,22	131,17

Estos pluses se cobrarán durante los doce meses del año, descontándose días de faltas proporcionalmente.

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

Las hojas de ruta solo deberán cerrarse al finalizar el itinerario y al término de la jornada diaria.

En los servicios de retén o guardia, así como cualquier otro que se le nombre al personal que generalmente trabaje como agente único, se deberá abonar el complemento antes señalado aunque por necesidades del servicio desempeñe funciones diferentes a las de agente único.

Igualmente, percibirán el complemento salarial de agente único de autobús el personal que labore en el coche-taller.

Artículo 13.

a) Quebranto de moneda.

Para la categoría de agente único, se establece por el concepto de referencia una asignación mensual de 3,79 euros.

b) Premio de conservación de material.

A los agentes únicos, conductores y personal que laboren en el coche taller, en concepto de conservación de material a su cargo, se les abonará un premio equivalente a 9,45 euros.

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

Artículo 14. Plus de asistencia.

Se establece un plus de asistencia al trabajo, para cada una de las categorías y conforme se cuantifican en tabla anexo número 4, que será devengado por los trabajadores en los casos de asistencia efectiva al trabajo, quedando excluido, por tanto, en cuanto a su percepción y devengo, los días de faltas al trabajo, los de ausencia por IT derivada de enfermedad común y accidente no laboral, maternidad, los descansos semanales y las fiestas descansadas. Se abonará este plus en los casos de disfrute de vacaciones anuales en base a 21 días, así como en IT por accidente de trabajo y enfermedad profesional, y durante los días de hospitalización en los casos de IT por enfermedad común y accidente no laboral.

Artículo 15. Pluses de turnos partidos y de nocturnidad.

Plus de turno partido.

Los trabajadores que desarrollen su labor en turno partido, asignado por la empresa, percibirán la cantidad de 10,91 euros por cada jornada partida que realicen.

Plus de nocturnidad.

Todos los trabajadores que trabajen entre las 22:00 horas y las 6:00 de la mañana, sea cual fuere su categoría, tendrán un plus del treinta por ciento (30%) de su salario base más antigüedad, en concepto de nocturnidad sobre el número de horas laboradas dentro del indicado período.

El personal contratado específicamente para laborar entre las 22:00 horas y las 6:00 de la mañana, no tendrá derecho al percibo de este plus.

Artículo 16. Plus de compensación.

Para todos los trabajadores, ascendente al 10% (diez por ciento) de la suma de todos los conceptos retributivos mensuales consignados en la nómina.

Artículo 17. Ayuda a hijos minusválidos.

En concepto de ayuda al trabajador que sea padre de un minusválido, la empresa abonará en nómina la diferencia entre la cantidad de 100,00 euros mensuales por cada hijo con minusvalía superior al 33%, no abonándose esta ayuda a los padres cuyos hijos minusválidos trabajen en la empresa.

La minusvalía se tendrá en cuenta a efectos de la ayuda económica, siempre que esté expresamente concedida y determinada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social o por el Instituto Nacional de Servicios Sociales, dependientes de la Seguridad Social, y el hijo o hijos minusválidos estén a cargo del trabajador.

Esta ayuda no podrá superar la cantidad de 100,00 euros mensuales por hijo

minusválido a cargo, abonándose una sola vez al mes por cada hijo que acredite la condición de minusvalía antes indicada.

Artículo 18. Plus de regulación.

El plus de regulación mensual establecido en este convenio se especifica en la cuantía fijada en el cuadro anexo número 3.

Artículo 19. Plus de convenio.

Se establece un plus de convenio mensual, cuya cuantía, para cada una de las categorías profesionales, figura en la tabla salarial anexa número 1 al convenio.

Condiciones sociales

Título I. Organización y prestación del trabajo.

Artículo 20.

La organización del trabajo es competencia exclusiva del órgano especial de administración y elemento rector de la empresa, siempre dentro de las normas legales de aplicación, oyendo, cuando sea preceptivo, al comité de empresa y sindicatos.

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 cuidar el perfeccionamiento de la misma.

Artículo 21.

Los trabajadores se comprometen a poner el mayor celo en su cometido, a fin de obtener el máximo rendimiento de esta forma a la prestación de un servicio público de vital importancia para la ciudad.

Artículo 22. Movimiento.

A partir de la firma del presente convenio el personal de agentes únicos acepta los objetivos a conseguir por el servicio, de desarrollar en las diferentes líneas del mismo unos tiempos y velocidades comerciales que aumenten la velocidad media. Todo ello a los efectos de conseguir el máximo de satisfacción por los usuarios del servicio, cuya finalidad ha de presidir la prestación del mismo, objeto de la actividad propia de esta Empresa.

Como medida de prueba, se harán unas mediciones en la que los tiempos se ajustarán, entre otros: a la estadística de tiempos por tramos horarios recogidos en el SAE-SICLIC para aquellas líneas que tengan incorporadas el sistema de ayuda a la explotación; a la estadística de tiempos por tramos zonales de la

Ciudad dada por el Excmo. Ayuntamiento para aquellas líneas que, por sus características, así lo aconsejen; y a la estadística de tiempos que por similitud de los actuales tengan el resto de las líneas de la empresa. Los tiempos serán medidos, como se dice, periódicamente por la empresa al objeto de mantener las velocidades comerciales idóneas en cada momento. Igualmente, el personal de agentes únicos, y con motivo de la apertura de las rondas de la ciudad y el mejoramiento de la circulación, prestarán su máxima colaboración para conseguir un aumento de la velocidad comercial media adecuada a las necesidades del servicio y de la ciudad.

Todo el personal de movimiento rotará a lo largo del año de forma cíclica, procurando que los cambios de servicio en las líneas sean los mínimos indispensables.

Artículo 23. Talleres.

Previa audiencia del comité de empresa, se establecerán unas tablas de rendimiento teniendo como referencia los tiempos Enasa, para el desarrollo de las diferentes labores de reparación de vehículos.

Título II. Del personal.

Capítulo I. Clasificación según las funciones.

Artículo 24.

Todo el personal a que afecta el presente convenio quedará clasificado, atendida la función que desempeñe, en los siguientes grupos:

I. Personal superior y técnico.

II. Personal administrativo general.

III. Personal administrativo especial.

IV. Personal de movimiento.

V. Personal de talleres.

VI. Listeros y subalternos.

Artículo 25.

Los grupos señalados en el artículo precedente se clasifican en las siguientes categorías:

I. Personal superior y técnico.

1. Director-Gerente.

2. Subdirector.

3. Jefe de Servicio.

4. Ingeniero

5. Licenciado.

6. Ingeniero Técnico de Tráfico.

7. Técnico Titulado de Grado Medio.

8. Técnico en informática.

II. Personal administrativo general.

1. Jefe de negociado.

2. Oficial de primera.

3. Oficial de segunda.

4. Auxiliar.

III. Personal administrativo especial.

1. Delineante Proyectista.

2. Delineante.

3. Taquimecanógrafo.

IV. Personal de movimiento.

1. Jefe de circulación o tráfico.

2. Inspector.

3. Agente único.

V. Personal de talleres.

1. Maestro de taller.

2. Jefe de equipo y capataz.

3. Oficial de primera.

4. Oficial de segunda.

5. Oficial de tercera.

6. Conductor.

7. Cobrador.

8. Peón especializado.

9. Lavador.

VI. Listeros y subalternos.

1. Listero.

2. Portero-control.

3. Conserje.

4. Ordenanza.

5. Limpiador/a.

Capítulo II. Definiciones.

Artículo 26.

Las distintas categorías se entienden definidas de la siguiente forma:

Grupo primero. Personal superior y técnico.

1. Director-gerente: Su contratación y desarrollo de funciones quedan recogidos en los Estatutos de la Empresa.

2. Subdirector: Su contratación y desarrollo de funciones quedan recogidos en los estatutos de la Empresa.

3. Jefe de servicio: Su contratación y desarrollo de funciones es facultad de la dirección gerencia de la empresa.

4. Ingenieros: Constituirán sus funciones el cumplimiento de las que se les encomienden, específicas de su titulación , en razón de la cual se contratan, teniendo mando directo sobre el personal que se le asigne, dependiendo directamente del Director-Gerente y Subdirecciones de la empresa.

5. Licenciados: Constituirán sus funciones el cumplimiento de las que se les encomienden, específicas de su titulación, en razón de la cual se contrata.

6. Ingenieros técnicos de tráfico: Constituirán sus funciones el cumplimiento de las que se les encomienden, específicas de su titulación, en razón de la cual se contratan, y tendrán mando directo sobre todo el personal del grupo IV, que estará a su cargo, dependiendo directamente del director-gerente y del subdirector de movimiento y las funciones a desarrollar serán las que determine la dirección de la empresa orientadas a velar por el cumplimiento del buen desarrollo del servicio y del personal del grupo IV.

7. Técnico titulado de grado medio: Son aquellos trabajadores contratados para el desempeño de las funciones específicas de su titulación en la categoría de grado medio, para lo que deberán estar en posesión del título oficial del mismo.

8. Técnico en informática: Es el técnico administrativo que, una vez realizados los cursos correspondientes, domina la técnica de análisis y programación.

Grupo segundo. Personal administrativo general.

1. Jefe de negociado: Aquel que bajo la dependencia de la dirección o de un jefe de servicio, 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. Se asimila a esta categoría la de cajero. Tendrá conocimiento de informática a nivel de operador.

2. Oficial de primera: Empleado que realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, liquidación de salarios y seguros sociales y todos los trabajos de la oficina. Tendrá conocimiento de informática a nivel de operador.

3. Oficial de segunda: Pertenecen a esta categoría aquellos trabajadores que con adecuados conocimientos básicos, teóricos y prácticos, desarrollan con la debida perfección trabajos que no requieren propia iniciativa, clasificación de correspondencia, liquidaciones, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia. Tendrá conocimiento de informática a nivel de operador.

4. Auxiliar: La componen los trabajadores que con conocimientos elementales de carácter burocrático, ayudan a sus superiores en la ejecución de trabajos sencillos de tipo administrativo, en cualquiera de sus facetas. Tendrá conocimiento de informática a nivel de operador.

Grupo tercero. Personal administrativo especial.

1. Delineante proyectista: Es aquel que dentro de las especialidades técnicas a

que se dedica la sección en que preste sus servicios, proyecta, o detalla lo que le indica su Jefe superior bajo cuyas órdenes está o el que sin tener inmediato superior, realiza lo que personalmente concibe según los gustos y condiciones técnicas exigidas por la empresa o la naturaleza de las obras a estudiar, montar o replantearlas.

Dentro de estas funciones, las principales son: estudiar toda clase de proyectos, el desarrollo de la obra que haya de construir y la preparación de datos que puedan servir de base a los presupuestos, así como elaboración de bocetos, perspectivas y tintas en colores, y colaboración en publicidad.

2. Delineante: Es aquel que con conocimientos de aritmética y geometría elemental, ejecuta croquis a mano alzada de piezas o máquinas; dibuja planos de detalles o de conjunto, a tinta, a la escala pedida, a partir de coquizaciones previas, calca planos en papel tela o vegetal, incluida la rotulación de los mismos.

3. Taquimecanógrafo: Están incluidos en esta categoría los que con conocimientos técnicos necesarios realicen con la máxima perfección los trabajos de taquimecanografía que les sean encomendados.

Grupo cuarto. Personal de movimiento.

1. Jefe de circulación o tráfico: Es el que a las órdenes directas del subdirector o jefe de movimiento, ingenieros e ingenieros técnicos de tráfico, ordena y vigila la prestación de los servicios de circulación, distribuyendo el personal y el material que se le asigne y las entradas y salidas del mismo en ruta, así como cuantas funciones se relacionan con las expuestas.

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

2. Inspector: Están incluidos los que bajo las órdenes directas de los ingenieros, ingenieros técnicos de tráfico y jefe de circulación o tráfico velan por el cumplimiento de las normas emanadas de éstos o de la subdirección de movimiento, teniendo mando directo sobre los agentes únicos, correspondiéndoles, a su vez, realizar personalmente todas aquellas funciones que se les encomienden en relación a su categoría y, concretamente:

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

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

– Recibir de sus superiores, la organización de los servicios nombrados por la subdirección de movimiento.

– Comunicar a sus superiores, bien en línea o bien en SAE, cualquier incidencia que se produzca en relación con el servicio o personal de agentes únicos.

– Atender al público en reclamaciones, preguntas o temas relacionados con la empresa.

– Cumplir con las órdenes emanadas de sus superiores, en línea o en SAE, derivadas del servicio, o con las órdenes emanadas de la subdirección de movimiento.

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

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

el personal de seguridad correspondiente.

3. Agente único: La definición de agente único tiene su origen en las definiciones de las categorías de conductor y de cobrador especificadas en la Ordenanza Laboral de Transportes de fecha 23 de marzo de 1971, modificada en fecha 13 de julio de 1974, en la que se indicaban las funciones y responsabilidad de dichas categorías, las cuales se han unificado al quedar un solo responsable en el vehículo encargado de efectuar las funciones atribuidas en dicha Ordenanza a las citadas categorías, de conducir y cobrar los billetes correspondientes, por cuyo cobro percibe lo estipulado en los acuerdos o convenios correspondientes.

En base a ello, el agente único 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, dando los partes y hojas de ruta que se le exijan. Deberá cubrir los recorridos en los tiempos que marquen las hojas de tiempo o se le marquen a través del SAE-SICLIC (Sistema de ayuda a la explotación) o cualquier medio tecnológico que implante la empresa, y observará con los viajeros la máxima atención. Tendrá además a su cargo la cobranza de billetes, revisión de los mismos y cancelación de bonos, así como su vigilancia, exigiendo los correspondientes carnés para los bonos subvencionados y pases gratuitos que la empresa conceda en cada momento. Deberá formular cuantos partes, hojas de ruta, etcétera, les sea encomendados por la dirección, 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.

Todo el personal de jefes de tráfico, inspectores y agentes únicos estará obligado a cumplir lo estipulado en el Reglamento para la prestación del servicio público de transporte urbano colectivo de viajeros que tenga aprobado el Excmo. Ayuntamiento y normas adicionales que se emitan.

Grupo quinto. Personal de talleres.

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

2. 1. Jefe de equipo: Es el que a las órdenes directas de un maestro, 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 que, salvo caso especial, no deberá exceder de diez, compatibilizando estas funciones con su trabajo personal en aquellas operaciones que así lo requieran.

2. 2. Capataz: Es el que sin conocimientos específicos de una especialidad, pero

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

3. Oficial de primera de oficio: Se incluyen en esta categoría a aquellos que con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalles, realizan trabajos que requieran esmero, no solo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.

4. Oficial de segunda 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.

5. Oficial de tercera 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.

6. Conductor: Es el trabajador que con el carné de conducir en vigor, de la clase D, realiza las operaciones de aprovisionamiento, maniobra, remolque de vehículos averiados y ayuda en las labores de los mecánicos.

Estará bajo las órdenes directas de los mandos del grupo V.

Tendrán, además, la función de conducción de cualquier tipo de vehículos de la empresa para desarrollar la labor que se les encomiende en aras del mejor funcionamiento del servicio.

7. Cobrador: La categoría de cobrador se considera a extinguir conforme vayan causando baja en la empresa los trabajadores que ostentan esta categoría, y sus funciones, dentro del grupo V, le serán designadas por sus superiores y referente a trabajos de diversa índole que no requieran especialidad alguna, en cualquiera de los turnos de trabajo en que se encuentre en cada momento.

8. Peón especializado: Se consideran como tales aquellos que con determinados conocimientos de algunas de las funciones que integran un oficio, ejecutan las mismas, ayudan a los oficiales y realizan por sí mismos las faenas elementales tipificadas.

Se distinguirán en los grupos en los que desempeñan su trabajo, y para cambiar de grupo será preciso que lo solicite el trabajador, y siempre que lo acuerden las partes con su representación.

9. Lavador: Es el peón especializado que tiene como misión el lavado y barrido de los vehículos de la empresa, las instalaciones y locales, así como las que de igual índole se le asignase.

Los oficios del personal de talleres a que antes se hace referencia, son los que a continuación se definen:

Mecánico: Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos y croquis de mecanismos y máquinas, de sus elementos o piezas y, conforme a ello, trazar, marcar y acabar la superficie de estos elementos, de tal forma que permita el asiento y ajuste entre ellos, con juegos o huelgos variables, con la utilización de los útiles y herramientas necesarias; montar máquinas y mecanismos, asegurando la nivelación, huelgos y equilibrado de las piezas, si así lo requiere.

Dentro de esta profesión, las distintas categorías comprenden los trabajos que reseñamos a continuación:

Oficial de primera mecánico: Serán los responsables de diagnosticar y reparar en banco o en vehículos los siguientes órganos.

Reparaciones generales de motor, cajas de cambio, embrague, direcciones sean del tipo que fuere; diferencial, bomba inyectora, amortiguación, sistemas de aire e hidráulicos, frenos, radiadores y demás mecanismos del vehículo.

Igualmente tendrá los conocimientos necesarios para la utilización de la soldadura eléctrica, autógena o de otro tipo, como ayuda a las faenas que se le encomienden.

En lo que se refiere a la soldadura eléctrica, autógena o de otro tipo, solo se exigirá el desarrollo de este trabajo al personal de nuevo ascenso o ingreso.

La empresa procurará facilitar los medios para que el personal ya existente, que desconozca las labores de soldadura, pueda adquirir los conocimientos necesarios a estos efectos.

Oficial de segunda mecánico: Tendrán la responsabilidad de diagnosticar y reparar en banco o en vehículos los siguientes órganos.

Colocación de segmentos al motor, reparación de cajas de cambio, embragues, direcciones, diferencial, colocación y puesta a punto de bombas inyectoras, inyectores, amortiguación, sistemas de aire e hidráulico, frenos, radiadores y demás mecanismos del vehículo.

Igualmente tendrán los conocimientos necesarios para la utilización de la soldadura eléctrica y autógena como ayuda a las faenas que se les encomienden.

En lo que se refiere a la soldadura eléctrica, autógena o de otro tipo, solo se exigirá el desarrollo de este trabajo al personal de nuevo ascenso o ingreso. La empresa procurará facilitar los medios para que el personal ya existente, que

desconozca las labores de soldadura, pueda adquirir los conocimientos necesarios a estos efectos.

Oficial de tercera mecánico: Tendrá la responsabilidad de reparar en los vehículos los siguientes órganos.

Cambio del grupo de caja de cambios, embrague, amortiguadores, radiadores, ballestas, ruedas y tambores de frenos, transmisiones, etc.

Igualmente tendrá como misión la reparación de elementos simples de vehículos, tales como los sistemas de aire, hidráulicos, inyección, etc.

También deberá ejecutar las tareas de reparaciones en banco, elementos simples de los vehículos, tales como remachar cintas y torneado de tambores de frenos, reparación de culatas, etcétera.

Peón especialista: Como tarea principal de este personal es la de ayudar a las distintas categorías de oficiales, pudiéndosele encomendar la realización de pequeñas reparaciones, tales como esmerilado de culatas, baqueteado de radiadores, reparación de neumáticos, etcétera.

Electricista: Es el operario capacitado para leer o interpretar planos, esquemas y croquis de las instalaciones y máquinas eléctricas y de sus elementos auxiliares, y de acuerdo con ello diagnosticar las averías, reparar y montar estas instalaciones y demás órganos que concuerden en las instalaciones eléctricas de los vehículos.

Dentro de esta profesión las distintas categorías comprenden los trabajos que se reseñan a continuación.

Oficial de primera electricista: Será el responsable de diagnosticar, reparar y montar cualquier avería referente a las instalaciones eléctricas, así como montajes de nuevas, si el caso lo requiriese.

Reparará en banco, con las pruebas consiguientes, los siguientes órganos eléctricos: Alternadores, motores de arranque, dínamos, reguladores, electroválvulas, selectores, limpiaparabrisas, etc., con el consiguiente bobinado si fuese necesario.

Igualmente, previa capacitación, será responsable de la diagnosis y reparación de los sistemas de aire acondicionado y cualquier otra reparación que afecte a las partes eléctricas del automóvil, aunque fuese concerniente a la electrónica. Para estos dos supuestos la empresa deberá preparar tecnológicamente a este personal, debiendo obligatoriamente el trabajador asistir a cuantos cursos entienda procedentes la empresa.

Oficial segunda electricista: Será el responsable de diagnosticar y reparar

cualquier avería referente a las instalaciones eléctricas.

Reparará en banco, con las pruebas consiguientes, los órganos eléctricos, alternadores, motores de arranque, dínamos, reguladores, electroválvulas y selectores, así como el montaje y puesta a punto de estos elementos en los vehículos con sus correspondientes mediciones de prueba.

Oficial tercera electricista: Será el responsable de diagnosticar y reparar cualquier avería referente a las instalaciones eléctricas.

Tendrá los conocimientos suficientes para el montaje de los vehículos de los elementos eléctricos, tales como alternadores, motores de arranque, dínamos, reguladores, electroválvulas, selectores, limpiaparabrisas, baterías, etc., haciendo las pruebas y mediciones necesarias para su correcto funcionamiento.

Peón especializado: Como misión de este personal es la de ayudar a las distintas categorías de oficiales, pudiéndosele encomendar realizar pequeñas reparaciones tales como colocación de limpiaparabrisas, lámparas, plafones, intermitencias, cambios y limpieza de baterías, conmutadores, fusibles, etc.

Tornero fresador: Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos y croquis de elementos y piezas de mecanismos y máquinas, efectuando en cualquiera de las variedades de tornos entre puntos al aire y vertical la labor o labores de montaje y centrado, cilindrado, torneado cónico, torneado de forma, roscado en todas sus variedades, refrentado, trenzado y planeado, así como esmerilado de cuellos y mediacañas, ajustes y montajes complementarios de estos trabajos, no en los vehículos.

Carrocero-chapista: Corresponden como tareas principales a esta especialidad las siguientes:

Leer e interpretar los planos y croquis y realizar labores de trazar, plantillear, enderezar, cortar, punzonear, taladrar, curvar, armar y colocar las chapas y perfiles de las carrocerías mediante las correspondientes utilizaciones de los distintos sistemas de soldadura, para la perfecta ejecución del trabajo, como asimismo, hacer toda clase de trabajos concernientes a esta especialidad, tanto en lo que respecta a construcción como a reparación de las mismas. Igualmente ejecutará las tareas relativas a colocación en vehículos de embellecedores, burletes, cristales y pisos.

Pintor: Corresponden como tareas principales a esta especialidad las siguientes: preparar las pinturas y aprestos más adecuados, así como desengrase de chapa nueva y limpieza de las superficies a pintar y a los colores elegidos; prestar, trabajar, rebajar, polomizar, lavar, filetear, barnizar a brocha, patinar, dorar y pintar letreros; enmacillado y rebajado de cualquier tipo de apresto o macilla, colaborarán en los trabajos de colocación de pegatinas.

Los pintores de nuevo ingreso colaborarán en los trabajos de serigrafía que se les encomienden.

Funciones del personal en coche-taller: Son aquellos operarios que con conocimientos de oficial mecánico, conocimientos elementales de electricidad del automóvil y soldadura, a la vez que estando habilitados para conducir vehículos, reparan éstos en el lugar de la avería, remolcan o conducen los mismos hasta el lugar que se les encomiende, dando los partes de trabajo de las averías o servicios realizados. Dichos trabajadores colaborarán en casos de necesidad o urgencia en la colocación de paradas, pegatinas y avisos al usuario.

Grupo sexto. Listeros y subalternos.

1. Listero: Integran esta categoría aquellos trabajadores que tienen por misión la realización de trabajos de tipo burocrático y referidos a cuadros de servicios, control de personal, averías, reparaciones, revisiones, engrases, materiales, cronometrajes de trabajos, confección de fichas, etc., y con carácter general, cuantos se les encomienden de la índole especificada.

2. Conserje: Es el trabajador a cuyo cargo directo se encuentra el personal subalterno cuyos trabajos organizará y vigilará, aportando a los mismos su propia colaboración personal.

3. Portero-control: Tiene como misión la recepción y control de las personas que visitan la empresa. Igualmente, tendrá a su cargo el teléfono.

4. 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, etc., colaborando en la limpieza y otros trabajos de índole análoga que le sean encomendados.

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

Artículo 26-bis.

Pese a lo contemplado en los artículos 24, 25 y 26 del presente convenio, se acuerda la creación de Comisiones

Específicas para desarrollar temas referentes a la Creación de un Manual del Agente Único, Multifuncionalidad en Talleres, Reestructuración de categorías en Administración y la reducción de conceptos de nóminas.

Capítulo III. Plantilla y escalafones.

Artículo 27.

La empresa tendrá la plantilla que, en cada momento, fije el órgano rector de la misma. Cualquier modificación que se proyecte sobre dicha plantilla, deberá ser puesta por la empresa en conocimiento del comité de empresa y secciones sindicales, a efectos del preceptivo informe.

Artículo 28.

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

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

Artículo 29.

La plantilla ideal se ajustará a las necesidades de la Empresa para cumplimiento de la oferta de transporte. En el grupo II habrá un oficial de 1.ª por cada dos de 2.ª. En el grupo V la proporción será del veinte por ciento de oficiales de primera; treinta por ciento de segunda y el cincuenta por ciento de tercera.

Artículo 30.

Con sujeción a la plantilla existente se confeccionará anualmente el escalafón, que será expuesto durante quince días para conocimiento de los trabajadores afectados, los cuales pueden reclamar en el plazo de diez días ante la propia empresa, y caso de ser denegada, ante el Delegado de Trabajo.

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

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

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

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

Con independencia de cuanto antecede, el escalafón estará permanentemente a disposición de los interesados o sus representantes legales, en el negociado de personal de las oficinas centrales y en talleres.

Ingresos y ascensos.

Artículo 31.

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

A) Grupo I. El personal de este grupo es de libre designación del consejo de administración y del director-gerente y está regulada su contratación en el Reglamento de organización y prestación de la empresa.

b) Grupo II. Las plazas de auxiliares serán cubiertas mediante concurso oposición entre empleados de la empresa que lleven en la misma un mínimo de un año, y las que no se cubran, entre el resto del personal y personal ajeno a la empresa.

Las plazas de jefe de negociado se cubrirán, previa prueba de aptitud, habiendo de seleccionarse de entre el personal de la categoría inmediata inferior que lleve, al menos, un año de servicio en esta.

Las plazas de oficial de primera y oficial de segunda administrativos se cubrirán por los empleados de la categoría inmediata inferior mediante ascenso que se efectuará previa prueba de aptitud, debiendo llevar dichos empleados de la categoría inferior, al menos, un año en aquella.

A los solos efectos de ascenso, el personal administrativo especial, transcurridos dos años desde su ingreso, será asimilado al general de la siguiente forma: Taquimecanógrafos y delineantes a oficial de segunda administrativo. Delineantes proyectistas a oficial primera administrativo.

c) Grupo III. Las plazas de taquimecanógrafo y delineante se cubrirán mediante concurso-oposición en turno libre.

d) Grupo IV. Las plazas de jefe de circulación o tráfico e inspectores, se cubrirán previa prueba de actitud, por selección entre el personal de la categoría inmediata inferior que lleve, al menos, un año de servicio en ella.

A estos efectos se considerará categoría inferior inmediata a la de inspector la de agente único.

Las plazas de agente único se proveerán mediante concurso-oposición en turno libre. Se dará preferencia a los empleados de la empresa.

e) Grupo V. Las plazas de maestro de taller, jefes de equipo y capataz, serán cubiertas previa prueba de aptitud entre el personal de la categoría inmediatamente inferior que lleve, al menos, un año de servicio en ella.

El ascenso a oficial de segunda y oficial de primera se efectuará entre los productores de las categorías inmediatamente inferiores que lleven, al menos, un año en ella, mediante concurso-oposición.

Las plazas de oficiales de tercera de taller tendrán preferencia, en todo, los peones especializados previo concurso-oposición entre los mismos.

f) Grupo VI. Las plazas de listero serán cubiertas mediante concurso-oposición entre el personal de la empresa, cualquiera que sea su categoría.

Artículo 32.

Las plazas desiertas se convocarán primero entre todo el personal de la empresa y, caso de no cubrirse, en turno libre. Cuando se diese este caso en la categoría de maestro de taller, se exigirá la titulación de maestro industrial en la especialidad del automóvil.

Artículo 33.

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

Gerente o persona en quien delegue, como presidente; como vocales: subdirector o jefe del servicio a que pertenezca la vacante, ingeniero de tráfico, jefe de tráfico, negociado o maestro perteneciente a la sección designado por el gerente; dos productores nombrados por el comité de empresa, uno de ellos del mismo grupo e igual o superior categoría de la vacante, y en los casos del grupo V también de la misma especialidad.

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

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

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

La fecha de terminación de los exámenes no podrá superar los 365 días.

Artículo 34.

El candidato considerado por el tribunal “apto”, se someterá a un periodo de prueba en su nueva categoría profesional de seis meses para el personal del grupo I y categoría primera del grupo II; tres meses para las restantes categorías,

excepto para el personal “no cualificado”, que será, como máximo, de 15 días laborables.

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

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

Las convocatorias de exámenes se realizarán con un mes de antelación a la fecha de su celebración. En igualdad de condiciones tendrán preferencia el personal de la plantilla, hijos de empleados y huérfanos de la empresa.

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

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

Retribuciones.

Artículo 35.

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

La empresa establecerá las normas necesarias para que el personal que se encuentre trabajando en el turno de noche pueda hacer efectivo el cobro de sus haberes el día de pago.

Artículo 36.

Se establece mensualmente la concesión de un anticipo, sobre el salario, de 389,60 euros (supeditado a que este importe esté devengado por el productor) el día 20 de cada mes, de manera que, todo el personal que lo solicite, perciba, con carácter uniforme, tal anticipo.

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

Artículo 37. Anticipos a largo plazo.

Podrán solicitarse por el personal, con una cuantía máxima de hasta 1.298,68 euros, y serán resueltos dentro de los 15 días siguientes a la fecha de solicitud en sentido afirmativo o negativo, comunicándose al comité la decisión adoptada.

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

El descuento de las cantidades concedidas se efectuará hasta en 12 mensualidades, a contar de la fecha de su cobro.

Jornada, vacaciones, licencias y excedencias.

Jornadas y descansos.

Artículo 38.

La jornada de trabajo será discrecional dentro de los límites señalados en las disposiciones vigentes en cada momento, y vendrá regida por sus respectivos contratos de trabajo en cuanto se refiere al personal del grupo I, el cual tendrá una jornada semanal de 35 horas y 50 minutos. Los grupos II y III la jornada semanal será de 35 horas y 50 minutos, en jornada diaria de 8:00 a 15:00 horas consecutivas. Los 50 minutos que sobrepasan las 35 horas semanales, deberán realizarse, bien antes de las 8:00 horas en días laborables, bien después de las 15:00 horas en los mismos días antes indicados, pero siempre, en todo caso, deben ser trabajados cada semana, con un total de 35 horas y 50 minutos.

El personal clasificado en el grupo IV, tendrá una jornada en cómputo anual de 1.694 horas (mil seiscientas noventa y cuatro horas), durante los años 2008, 2009 y 2010, con una jornada semanal de 37 horas y 30 minutos, y para el año 2011 tendrá una jornada en cómputo anual de de 1.674 horas (mil seiscientas setenta y cuatro horas) con una jornada semanal de 37 horas y 5 minutos.

Como consecuencia de este cómputo y a los efectos de ausencias por faltas al trabajo, enfermedad, accidente, licencias, etc., para los años 2008, 2009 y 2010 la jornada se fija en 7 horas y 30 minutos y para el año 2011 en 7 horas y 25 minutos.

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

En los siguientes supuestos, se respetará:

a) Para cada DC disfrutado en descanso, se abonará una hora y cincuenta y dos

minutos, al valor hora extra fijado en convenio.

Igualmente, para estos casos se abonará el plus de asistencia correspondiente.

b) Los DC programados y cuyas fechas fijadas coincidan con ausencias del trabajador, no serán abonados, y se compensarán dentro del primer trimestre del año siguiente, o en su defecto, cuando se reincorpore al trabajo. Igualmente, para estos casos no se abonará el plus de asistencia correspondiente.

c) Se acuerda que los DC que pudieran salir por el exceso de cómputo anual, se darán en semanas de 7 días de trabajo.

El personal clasificado en los grupos V y VI, tendrá una jornada en cómputo anual de 1.694 horas (mil seiscientas noventa y cuatro horas), durante los años 2008, 2009 y 2010, con una jornada semanal de 37 horas y 30 minutos, y para el año 2011 tendrá una jornada en cómputo anual de de 1.674 horas (mil seiscientas setenta y cuatro horas) con una jornada semanal de 37 horas y 5 minutos.

Como consecuencia de este cómputo y a los efectos de ausencias por faltas al trabajo, enfermedad, accidente, licencias, etc., para los años 2008, 2009 y 2010 la jornada se fija en 7 horas y 30 minutos y para el año 2011 en 7 horas y 25 minutos.

Artículo 39.

Los trabajadores del grupo IV que realizan funciones de cobranza, gozarán de una bonificación en su jornada de 5 minutos, que se aplicará para los trabajos de liquidación, considerándose este tiempo como efectivo del trabajo.

Artículo 40.

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

Artículo 41.

Los trabajos prestados con superación de la jornada que se determina en el artículo 38, tanto para el personal de los grupos citados como para el resto, excepción hecha del grupo I, se acogerán a lo pactado en el artículo 10 de este convenio.

Artículo 42.

La jornada para el personal del grupo IV, será, como mínimo, de 6,30 horas diarias, y máxima de 8:15 horas diarias. La terminación del turno será a las 15:15

horas para los turnos de las 23:00 horas, pudiéndose fijar estas jornadas hasta de 8:30 horas. Para el resto de turnos, la terminación será, como máximo, a las 15:05 horas. La Comisión de Movimiento nombrada al efecto, podrá modificar esta jornada en aquellos casos especiales que ésta determine.

Durante la vigencia del convenio se implantarán, para el personal de este grupo profesional un máximo de 76 turnos partidos, que quedarán consolidados, quedando este límite supeditado a los ingresos de agentes únicos que se puedan producir durante la citada vigencia. La asignación de turnos será cubierta con personal voluntario, y si no fuese cubierto, en el plazo de treinta días se cumplirán obligatoriamente con personal de agentes únicos de acuerdo a los turnos que pueda establecer la empresa.

En el transcurso de las veinticuatro horas disfrutará el personal de un mínimo de doce horas de descanso ininterrumpido. La jornada de trabajo será continuada en todos los grupos.

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

No tendrá esta jornada el personal del grupo II, cuya misión es la de recaudación, que será partida y de acuerdo con las necesidades del servicio y las que por pactos individuales del personal con la empresa, para servicios especiales, se establezcan. Todo el personal de jornada continuada disfrutará: los de los grupos II y III, de 20 minutos de descanso, los jefes de tráfico, los inspectores y los controladores del grupo IV, de 20 minutos de descanso, los agentes únicos del grupo IV, de 30 minutos de descanso, los del Grupo V, de 25 minutos de descanso y los del grupo VI, de 20 minutos de descanso, considerando este tiempo como efectivo de trabajo, que le será abonado si por motivos imprevistos del servicio no pudiese disfrutarlo. El personal de los grupos V y VI tendrá una jornada en cómputo anual de 1.694 horas,), durante los años 2008, 2.009 y 2010, con una jornada semanal de 37 horas y 30 minutos, y el año 2011, de 1.674 horas (mil seiscientas setenta y cuatro horas), con una jornada semanal de 37 horas y 5 minutos. La jornada diaria de estos dos grupos, para los años 2008, 2009 y 2010, tendrá como tiempo efectivo de trabajo, 7 horas y 30 minutos, y para el año 2011, 7 horas y 25 minutos.

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

El personal del grupo V se especifica, además, que la ampliación de jornada se

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

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

Se seguirán utilizando los mismos cuadros de descansos en 13 semanas, según anexo número 5 que se acompaña. En los descansos en que al final del año se superen 104 descansos semanales, incluidos los descansos que correspondan en vacaciones, se abonará el plus de asistencia correspondiente en el exceso sobre la indicada cifra. Una vez estabilizados los servicios en los distintos tipos de días, los DS se ajustarán a una mayor distribución en los sábados y domingos, acortándose las semanas de 7 días de trabajo. La empresa entregará los cuadrantes definitivos, una vez visto el calendario de actuaciones.

En este grupo IV, durante la vigencia del Convenio, se incrementarán los 38 turnos partidos del año 2007 hasta un total de 76 turnos partidos con la siguiente distribución:.

Año 2008: + 8 turnos partidos.

Año 2009: + 10 turnos partidos.

Año 2010: + 10 turnos partidos.

Año 2011: + 10 turnos partidos.

Si en un año determinado no se implantaran ese número de turnos partidos, se podría acumular al año siguiente, de manera que al final del convenio se habrán consolidado un total de 76 turnos partidos.

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

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

IV. Igualmente se indican los tiempos de bocadillo, que será de 20 minutos para los jefes de tráfico e inspectores, y de 30 minutos para los agentes únicos, y liquidación, que será de 5 minutos.

V. Si por necesidades del servicio tuviesen que retirar unidades sin cumplirse su

jornada normal de trabajo, este personal no se vería obligado a efectuar otro trabajo distinto al señalado en el convenio para su categoría.

Artículo 43.

En los casos especiales de Semana Santa y Feria de agosto, la jornada de trabajo podrá exceder de la jornada normal para la debida atención del servicio público que se presta y vistas las circunstancias especiales que durante dichos días concurren y dentro de las normas legales, considerándose este tiempo que rebase la jornada normal como extraordinario.

Cuando por necesidades del servicio, los trabajadores afectos a la plantilla de la empresa, realicen horas extraordinarias en los servicios especiales de Semana Santa y Feria de Agosto, las mismas serán retribuidas conforme a la valoración que, a los exclusivos efectos de estos servicios especiales, se establecerán en 25 euros incluida la nocturnidad, para la vigencia del convenio.

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

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

Artículo 44.

La jornada comenzará a contarse en el propio lugar de trabajo, siendo computable el tiempo invertido en espera de averías. La terminación de los turnos de la mañana, no incluyéndose los 5 minutos de liquidación, se entenderá en las cabeceras de línea más cercanas a la cabecera del Parque y Alameda. Esta terminación de turno no excederá de las 15:05 horas. En la línea 15, de Citesa, se efectuará indistintamente en una de sus dos terminales y la terminación del turno no excederá de las 15:05 horas, salvo para los turnos de las 23:00 horas, cuya terminación será a las 15:15 horas, pudiéndose fijar estas jornadas hasta de 8:30 horas.

Artículo 45.

En el personal del grupo V, las secciones dependientes de los departamentos de reparación de grupos y carrocerías, trabajarán en turno fijo de día. Del departamento de reparaciones, las secciones de lavacoches, repostado y niveles, trabajarán en turno fijo de noche, y en turno rotativo el resto, salvo que las necesidades del servicio permitan que lo hagan en turno fijo de día.

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

I. El personal afecto a los departamentos de reparaciones de grupos y carrocerías, descansarán los sábados, domingos y festivos.

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

II. El correspondiente al departamento de reparaciones descansará un domingo sí y otro no, y trabajará el 50% de las fiestas del año, computándosele estas fiestas de acuerdo con el artículo 11 de este convenio.

III. Pese a la adscripción que pueda existir al día de la fecha a los turnos establecidos en el grupo V, la empresa, en razón a sus necesidades, podrá asignar a turnos distintos de los que tengan, a las secciones, equipos o grupos de trabajadores de dicho grupo V que se vean afectados por las citadas necesidades, previa consulta e informe de la representación de los trabajadores.

Se respetarán los acuerdos que para jornada, vacaciones y descansos, tenga actualmente el personal de talleres.

Artículo 46.

El personal correspondiente a los grupos II y III, sin necesidad de ulterior prolongación de jornada, descansará los sábados, domingos y festivos del año.

Artículo 46 bis.

Pese a lo contemplado en los artículos 38 al 46, se acuerda establecer en los mismos, y solo para el personal del grupo V, un nuevo desarrollo.

Vacaciones.

Artículo 47.

Todo el personal disfrutará de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales en función del salario real, excepto el plus de asistencia, el cual será retribuido en función de 21 días, y excepto horas extraordinarias.

Artículo 48.

Los trabajadores que no hayan permanecido un año en la empresa disfrutarán proporcionalmente las mismas.

Artículo 49.

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

Artículo 50.

La empresa, de acuerdo con el comité de empresa y delegados sindicales, armonizará en lo posible la concesión de vacaciones con las exigencias del servicio, teniéndose en cuenta que el cuadrante aplicado a principio de 1.994 se mantendrá por un periodo de 11 años. En dicho cuadrante se respetarán 8 descansos y 1 festivo en el periodo de 30 días.

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

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

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

Las vacaciones se iniciarán entre el 1 y el 5 de cada mes.

Licencias.

Artículo 51. Licencias.

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

a) quince días naturales en caso de matrimonio.

b) tres días naturales en los casos de alumbramiento de la esposa, fallecimiento de familiares de empleados en segundo grado de consanguinidad y afinidad, enfermedad grave de cónyuge, hijos, padres y hermanos de uno u otro cónyuge, prorrogables a dos días más, caso de desplazamiento de la localidad.

Para la ampliación de tiempo por desplazamiento se estará en razón de un día más por cada 200 kilómetros de distancia al punto de desplazamiento.

c) Un día en los casos de traslado de su domicilio habitual o casamiento de un hijo, ampliándose este último caso en otro día más, como máximo, cuando tenga que realizar un desplazamiento de aproximadamente 200 kilómetros.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal sindical o convencional, se estará a lo dispuesto por ésta en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

e) En el caso de consulta médica dentro o fuera de la localidad y ordenada por el médico de la Seguridad Social, se estará a la duración de la misma.

f) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y la formación profesional, en los supuestos de la forma regulada por la Ley 16/76 (BOE del 21-4-76) y Estatuto de los trabajadores.

En estos casos, incluidas las prórrogas, se podrá exigir la justificación de las causas alegadas para la obtención de la licencia.

g) Para estos dos días de asuntos propios, la solicitud del disfrute de días de Disposición Adicional I al Convenio, DC y Asuntos Propios, la realizarán los agentes únicos desde el mes de enero. Se limitará su concesión a un máximo de diez Agentes Únicos por día, quedando dos plazas de reserva solo para asuntos propios, que podrán ser solicitados con un máximo de tres días de antelación. Estos dos días de asuntos propios no se podrán disfrutar en los períodos de Semana Santa, Feria de agosto y Navidad, los cuales comprenderán los siguientes días: de Domingo de Ramos a Domingo de Resurrección en Semana Santa, de Viernes de Fuegos a último Domingo de Feria en la Feria de Agosto; del 24 de diciembre al 6 de enero en las fiestas navideñas. En el grupo profesional de inspectores, solo podrá realizar el disfrute un trabajador por día. La agrupación de otros grupos profesionales, se acordarán en comisiones específicas que se creen al efecto.

Todos los días de licencias antes señalados, a excepción de los dos días de asuntos propios, se empezarán a contar a partir de la fecha del hecho causante, siempre que el trabajador no hubiese realizado el 50% o más de su jornada.

En el caso de que hubiera trabajado el 50% o más de su jornada, la licencia se concederá a partir del día siguiente al del hecho causante.

g) Por primera comunión de hijos de trabajadores. En el supuesto de que en el mismo día la realicen dos o más hijos, se entenderá procede solo un día de licencia.

Artículo 52.

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

Artículo 53. Licencias sin sueldo.

También podrá el personal afectado por este convenio solicitar licencias sin sueldo, por un plazo de uno a cinco días naturales, que le serán concedidas siempre que las causas de la petición sean justificadas y las necesidades del servicio lo permitan. En los casos de fallecimiento y alumbramiento de la esposa podrá solicitar 4 días de licencia sin sueldo (desde el 4. al 7. día).

Excedencias y bajas.

Artículo 54.

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

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

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

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

Caso de no existir plaza vacante en la categoría del excedente, podrá éste solicitar, en tanto se produce aquélla, plaza de categoría inferior, si la hubiere y fuera 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 plaza vacante, se le comunicará tal circunstancia, así como en su momento el hecho de existir vacante, otorgándosele un plazo de un mes para cubrir la misma, reintegrándose al servicio activo.

Se establece una excedencia voluntaria de hasta dos meses sin sueldo para los trabajadores fijos de plantilla que lo soliciten con un mes de antelación como

mínimo. Su concesión se realizará por un mes, o dos meses continuos. En el caso de los agentes únicos, dicha concesión estará supeditada a que exista personal en bolsa que pudiera sustituirlo. Dicha excedencia sin sueldo, podrá ser solicitada una sola vez en un año.

Artículo 55.

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

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

2. Enfermedad. Los enfermos serán considerados en situaciones de excedencia forzosa a partir del día siguiente al último en que haya cobrado indemnización como consecuencia de su enfermedad.

La duración máxima de esta excedencia será de diez años.

Al superar dicho plazo, el productor causará baja definitiva.

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

Artículo 56.

Todo productor que desee causar baja voluntaria en la empresa, deberá notificarlo por carta a la dirección con la debida antelación, a saber: 15 días si ostenta cargo de dirección; 10 días si se trata de personal técnico o administrativo; y 7 días al restante personal.

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

Premios y sanciones.

Premios.

Artículo 57.

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

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

Artículo 58.

Se establece un premio mensual para agentes únicos y personal que labore en el coche-taller, cuya cuantía y circunstancias se determinan en el capítulo II. Se abonará igualmente este premio al personal de conductores.

Artículo 59.

Todos aquellos trabajadores que totalicen veinticinco años de prestación de servicio activo en la empresa, percibirán en concepto de premio la cantidad de 419,08 euros, y los que alcancen treinta y nueve años la cantidad de 1.257,23 euros.

El plazo de entrega de estos premios será de 60 días como máximo, desde la fecha que cumplan los 25 ó 39 años, respectivamente.

Caso de que el trabajador con 60 o más años de edad que pudiera cumplir los 39 años de servicio en la empresa entre los 60 y 65 años de edad, se le abonaría el premio al jubilarse, aunque no hubiese cumplido los 39 años de servicio.

Artículo 60.

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

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

Artículo 61.

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

Artículo 62.

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

Artículo 63.

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

Artículo 64.

Consiste el espíritu de servicio en realizar éste, no de modo formulario y corriente, sino con entrega total de las facultades todas del interesado y con decidido propósito manifestado en hechos concretos de lograr su mayor perfección en favor de la empresa y del público, subordinando a ello su comodidad e incluso a veces su interés particular, sin que nadie ni nada se lo exija.

Artículo 65.

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

Faltas.

Artículo 66.

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga desconocimiento de los deberes de cualquier índole, impuesta por las disposiciones legales en vigor, y en especial las previstas en el Código de la circulación, Reglamento para la prestación de la empresa y texto del presente convenio.

Artículo 67.

Concretamente se considerarán faltas laborales aquellas actuaciones injustificadas que atentan a la normal asistencia y permanencia en el trabajo; al respeto, corrección y buen trato con usuarios y personal de la empresa; a la limpieza, higiene y decoro; a la debida subordinación, obediencia y respeto a sus superiores; a la correcta conducción del vehículo, mantenimiento de itinerarios, paradas y horarios; a la normal realización de la cobranza y recaudación, así como al desarrollo del sistema de anotaciones y controles de la venta de billetajes y en general, al normal cumplimiento de las obligaciones profesionales con el Alcalde y formas señaladas en los reglamentos vigentes y normas generales de organización y funcionamiento dictadas por la dirección.

Artículo 68.

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

Entre los factores a considerar, cuando se trate de deficiente realización de trabajo encomendado y de negligencia o desidia en el mismo, se tendrá en cuenta el grado de especialización del operario en relación con el que el trabajo a realizar exige, dureza y peligrosidad del mismo; medio ambiente en que se desarrolla y calidad de los materiales empleados; importancia económica de la

labor y repercusión que para la marcha normal de la producción tenga.

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

Artículo 69.

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

Faltas leves.

Las de policía; corrección en el uso de uniforme; no firmar el parte de trabajo o no efectuar el control correspondiente, salvo causas de fuerza mayor; no avisar previamente en caso de falta justificada, salvo causa de fuerza mayor; falta de puntualidad de hasta cinco minutos, no repetida en el mes; adelanto y retraso injustificado de hasta cinco minutos; permitir fumar a los usuarios en el interior de los vehículos; no cobrar a agentes de la autoridad no autorizados a viajar gratuitamente; errores en cierres de la hoja de ruta; dialogar con compañeros de trabajo estando conduciendo o formar tertulias durante la conducción; innecesariamente aparcar fuera de parada; equivocar ésta o no efectuar alguna reglamentaria sin causa justificada; la inobservancia del Reglamento y órdenes de servicio que no puedan constituir una falta de superior categoría. Para los grupos I, II y III, no fichar la entrada o salida de su tiempo de descanso.

Faltas menos graves.

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

Faltas graves.

Las de puntualidad cuando excedan de cinco al mes; las faltas de respeto al personal de la empresa, las discusiones con los usuarios en que se les falte al respeto debido y la agresión a los mismos, cuando no exista agresión por parte de éstos; la no presentación al servicio, sin justificar, durante 48 horas; la simulación de asistencia al trabajo haciendo “picar” su ficha por tercera persona; los notables desperfectos ocasionados al material a su cargo, imputables al agente,

la embriaguez dentro del servicio; las agresiones o insultos a personas de la empresa que no ejerzan mando; los hurtos de poca consideración efectuados por primera vez; la notable y continua falta de higiene y limpieza; los abusos de autoridad y el incumplimiento de su deber por parte de jefes; el abandono injustificado del servicio y las infracciones a reglamentos u órdenes de servicio que revistan carácter de grave.

Faltas muy graves.

La agresión o insulto grave a sus superiores, los accidentes graves ocasionados por notable imprudencia o negligencia, siempre que hayan producido daños a terceros y sean imputables a los agentes; los hurtos de alguna consideración o poca importancia, si son repetidos; las condenas en firme por robo, hurto, estafa o malversación, llevados a cabo fuera del servicio, o cualquiera otra condena que implique para la empresa desconfianza hacia su futuro y, en todo caso, las condenas de más de seis años; las faltas de rendimiento en el trabajo; el fraude en el cobro de viajeros y la formulación de partes de inspección que no se ajusten a la realidad, con propósito deliberado de perjudicar al agente; el mal trato de palabra y obra de los mandos al trabajador.

Artículo 70.

No se considerarán faltas los siguientes casos:

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

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

Relaciones con viajeros: No serán consideradas faltas de los agentes de movimiento las cometidas por los señores viajeros por incumplimiento de las obligaciones inherentes a los mismos. Se rotularán debidamente, en el interior de los coches, las normas de comportamiento de los usuarios, de forma bien visible, interesándose, al propio tiempo, faciliten el cobro de sus billetes mediante la entrega de moneda fraccionaria.

Sanciones.

Artículo 71.

Las sanciones serán acordadas por la dirección de la empresa.

Las correspondientes a faltas leves y menos graves no necesitarán instrucción de expediente, pero sí se le dará conocimiento al trabajador de los hechos que se le imputan, prestándole audiencia en un plazo no superior a diez días a la fecha de su comisión.

Las faltas graves y muy graves requerirán la instrucción de expediente.

En todo caso, el procedimiento disciplinario se ajustará a las normas laborales vigentes.

Artículo 72.

Las sanciones que se establecen para las distintas categorías son:

a) Faltas leves: Amonestación privada.

b) Faltas menos graves: Amonestación y un día de suspensión de empleo y sueldo.

c) Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes; inhabilitación para el ascenso de hasta tres meses y disminución de categoría laboral de hasta tres meses.

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

Artículo 73.

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

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

En todas las sanciones será oído el delegado sindical, cuando estas afecten al personal afiliado a su sindicato, antes de ser decidida la sanción.

Previsión – Enfermedad.

Artículo 74. Enfermedad.

El trabajador en situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad percibirá un complemento equivalente al porcentaje necesario para que, junto a

la prestación que por IT perciba de la Seguridad Social, alcance el 100% de su salario real excepto el plus de asistencia, siempre que el porcentaje de absentismo total de la plantilla no supere el 7%. Este porcentaje se tomará de las ausencias del mes anterior.

En los días de hospitalización de IT por enfermedad común y en los casos de IT por accidente de trabajo, se incluirá en el 100% del salario real el plus de asistencia correspondiente.

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

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

Artículo 75. Absentismo.

Para tratar de rebajar la cota de absentismo que en la actualidad existe en la empresa, el servicio médico de empresa vigilará las bajas que se produzcan y reconocerá a los enfermos.

Si el índice de absentismo indicado por el AES rebasa el 5% durante dos meses consecutivos, el complemento a que hace referencia el artículo anterior dejará de ser abonado a los trabajadores afectos a la incapacidad laboral transitoria, en la proporción que la dirección y comité de empresa determinen.

Artículo 76.

El trabajador enfermo, si fuese dado de alta antes de transcurrir el periodo máximo de incapacidad laboral transitoria, ocupará inmediatamente su puesto, cesando el trabajador que con carácter de sustituto hubiera ocupado transitoriamente la vacante producida por el enfermo; si la duración de la enfermedad del empleado superara el periodo máximo de incapacidad transitoria, su situación se regulará por lo dispuesto en el número 2 del artículo 55.

Artículo 77.

Los trabajadores enfermos vendrán obligados a notificarlo antes del comienzo de su jornada, y estarán sometidos al control del médico de la empresa, y previo a un posible cambio de residencia, deberán obligatoriamente comunicar el hecho.

Artículo 78.

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

Artículo 79.

Se pacta la jubilación parcial para aquél/la trabajador/a que reúna los requisitos legales establecidos para obtener la misma, previo el acuerdo expreso entre la Empresa y quien la solicite y le sea concedida por la Seguridad Social, por lo que, en su caso, podrán jubilarse parcialmente con el 85% de jubilación, trabajando el 15% de su jornada hasta la edad de 65 años. En base a ello, la Empresa realizará el contrato de relevo correspondiente, según establece la Ley competente al efecto, con otro/a trabajador/a que sustituirá el 85% de jornada dejada de trabajar por el/la jubilado/a parcial hasta que éste último cumpla los 65 años, a excepción de que el/la jubilado/a parcial dejara de serlo por cualquier causa antes de cumplir dicha edad.

Los/as trabajadores/as de 64 años que deseen acogerse a la jubilación anticipada según Decreto Ley 1.194/85 (100% de jubilación), deberán solicitarla con un año de antelación a la fecha de su jubilación.

En este supuesto, la empresa atenderá la solicitud formulada cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Accidente de trabajo.

Artículo 80.

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

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

Cobertura:

Capital por fallecimiento: 12.020,24 euros.

Capital por invalidez absoluta: 18.030,36 euros.

Capital por invalidez total para la profesión habitual, siempre que cese en la empresa:

a) 18.030,36 euros cuando el trabajador incapacitado tenga una edad inferior a los 55 años.

b) 9.015,18 euros cuando el trabajador tenga más de 55 años.

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

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

Artículo 81.

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

Artículo 82.

Los trabajadores incapacitados como consecuencia de accidentes de trabajo que conserven facultades para realizar otros trabajos distintos al de su categoría, deberán destinarse, si existen, a vacantes que concuerden con sus facultades, fijándoles las condiciones económicas de la nueva categoría que desempeñen.

Seguridad y salud.

Artículo 83.

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

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

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

Artículo 84.

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

El agente único, inspector y jefe de tráfico, por este mismo orden indicado, y previa comunicación al superior jerárquico, en todo caso, podrá hacer las advertencias que estimen oportunas, las cuales deberán ser examinadas por el correspondiente superior jerárquico y sin que medie petición del interesado, el superior jerárquico estará obligado a dejar constancia de dichas advertencias.

Artículo 85.

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

Artículo 86.

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

Por el área de vigilancia de la salud se procederá anualmente a la revisión de todo el personal. Estos reconocimientos médicos anuales los efectuarán los trabajadores fuera de su jornada laboral, para lo cual, la empresa armonizará la fijación de las fechas de realización de los mismos.

Artículo 87. Comedores.

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

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

Área de vigilancia de la salud de la empresa.

Artículo 88.

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

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

Laborales, así como en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 89.

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

Artículo 90.

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

Artículo 91.

El área de vigilancia de la salud de la empresa está sujeto a lo dispuesto por la empresa en dicha materia, así como a lo preceptuado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que la desarrollen.

Uniformidad y distintivos.

Artículo 92.

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

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

Grupos II y III

Administrativos general y especial.

Se les facilitará una rebeca de lana con duración de tres años, de igual calidad que los entregados al personal de movimiento.

Grupo IV

Movimiento.

Jefes de circulación e inspectores.

Prenda	Duración
1 Americana	3 años
2 Pantalones de invierno	3 años
2 Pantalones de verano	3 años
3 Camisas manga larga	3 años
2 Camisas manga corta	3 años
1 Corbata	3 años
1 Prenda de abrigo	6 años

Agentes únicos.

Prenda	Duración
1 Rebeca	3 años
1 Jersey	3 años
2 Pantalones de invierno	3 años
2 Pantalones de verano	3 años
3 Camisas manga larga	3 años
2 Camisas manga corta	3 años
1 Corbata	3 años
1 Chaquetón 3/4	4 años

El ciclo de inicio para las prendas del grupo IV será el de 1 de enero de 2.006, salvo para el personal que ingrese en fecha posterior, que tendrá como ciclo de inicio el de la fecha de su ingreso.

Grupo V

Talleres.

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

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

Al trabajador que desarrolla su labor en las baterías, se le dotará de la ropa propia para su cometido y al lavador de bajos de coches se le facilitará un mono impermeable.

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

Grupo VI

Al personal de ordenanzas y porteros se les dotará de igual número de prendas que las señaladas para los agentes únicos.

Las referidas prendas serán renovadas al término de los períodos de duración establecidos, comenzando el cómputo de duración para la vigencia de este convenio en la última fecha que a cada trabajador le haya sido entregada la que viene usando en la actualidad.

Distintivos.

Artículo 93.

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

A los ordenanzas y porteros del grupo VI, se les dotará de igual placa especificativa de su categoría laboral.

Artículo 94.

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

Caso de que por mal uso de las prendas, Estas resultaran deterioradas durante el plazo de duración previsto, el trabajador vendrá obligado a reintegrar a la empresa el importe de la parte proporcional por el plazo no cubierto.

Artículo 95.

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

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

Atenciones sociales.

Artículo 96.

La empresa creará un fondo de previsión social de 60.000,00 euros, producto de multiplicar 82,19 euros por trabajador año, con destino al mejoramiento de los conocimientos tecnológicos y profesionales y al fomento de las posibilidades de estudios de trabajadores, así como de hijos de éstos, de jubilados y huérfanos, con méritos acreditados y necesidad de ayuda, a fin de costear becas y libros y otros fines sociales.

El importe citado de 60.000,00 euros no sufrirá modificación durante la vigencia del presente convenio, aún cuando variara el número de trabajadores en plantilla.

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

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

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

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

Artículo 97.

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

Defensa del personal en caso de accidente en el servicio.

Artículo 98.

Todo trabajador tendrá derecho a ser defendido ante los juzgados y tribunales por la empresa, quien a su vez presentará, si ello fuera necesario, una fianza de 45.075,91 euros como máximo, para gestionar su libertad, en caso de accidente ocurrido durante la prestación de su cometido.

Artículo 99.

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

Artículo 100.

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

Artículo 101. Conductores.

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

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

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

Viajes en los vehículos de la empresa.

Artículo 102.

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

El beneficio de viaje en los autobuses se extiende a los trabajadores jubilados en el Servicio Municipal de Transportes Urbanos y en la Empresa Malagueña de Transportes, S.A.M., siempre que éstos hayan pertenecido a la plantilla activa de estas empresas, quedando excluida cualquier persona que no haya pertenecido en activo a las dos empresas indicadas.

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

mismas limitaciones que los trabajadores.

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

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

Los hijos de los trabajadores tendrán pase gratuito, previa presentación del carné o tarjeta inteligente correspondiente, en tanto estén cursando estudios, extremo éste que deberán acreditar debidamente, no sirviendo a estos efectos las certificaciones de carácter privado.

Terminada la edad escolar, los hijos que permanezcan solteros y convivan con el trabajador, aunque estén trabajando, tendrán derecho a la tarjeta familiar, carné o tarjeta inteligente correspondiente, con abono del 50% del costo del billete ordinario. Estos beneficios se harán extensivos a hijos de jubilados y viudas de productores, en iguales condiciones a las antes expuestas.

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

Asimismo, poseerán pases de libre circulación en los autobuses de la empresa, previa presentación del carné o tarjeta inteligente correspondiente, los hijos naturales, adoptivos o que hayan sido aportados al nuevo matrimonio por uno de los cónyuges, cuando esto se haga de forma legal, siempre que no perciban ingresos de sus anteriores tutores.

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

Expediente de disminución de categoría.

Artículo 103.

En los casos de disminución de facultades de un trabajador, la empresa, por iniciativa propia o a petición del interesado, podrá disponer el pase de éste a una categoría inferior o a otro grupo, destinándose a un quehacer compatible con sus aptitudes, siendo el salario el correspondiente al nuevo cargo, pero debiendo

computársele la antigüedad de la nueva categoría según el tiempo que llevase en la anterior.

Artículo 104.

Para efectuar este cambio de categoría o de grupo es indispensable, por parte de la empresa, instruir el oportuno expediente ante el Delegado de Trabajo, acompañado del reconocimiento facultativo, el cual será oído inexcusablemente.

Como única formalidad del expediente de disminución de categoría se preceptúa el informe del jefe del departamento al que pertenezca el expedientado y dictamen del médico de la empresa.

Artículo 105.

Atendiendo a su especial función y responsabilidad, la empresa velará de forma muy particular por las condiciones físicas y aptitudes de los conductores y agentes únicos, 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.

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

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

Garantías sindicales.

Artículo 106.

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

a) El comité de empresa. El comité de empresa estará compuesto, según el Estatuto de los trabajadores, por 21 miembros, y serán los representantes genuinos ante los órganos de dirección de la empresa de todo el personal de la empresa. Le corresponderá a cada uno de ellos 40 horas mensuales, las cuales quedan autorizadas a su acumulación en uno o varios de sus componentes, de forma tal que el número de horas correspondientes a la totalidad del comité no sea rebasado por esa acumulación. Para atender la distinta problemática que se

les presente a los trabajadores, podrán liberarse indefinidamente con cargo a estas horas, hasta dos miembros del comité.

b) Las secciones sindicales. Las centrales sindicales legalmente establecidas podrán constituir secciones sindicales en el seno de la empresa, cuando demuestren fehacientemente que el número de sus afiliados sea, al menos, un 10% de la plantilla, en el momento de su constitución.

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

Todo trabajador tendrá derecho a ser defendido ante los órganos directivos por la sección sindical a que pertenezca, si ésta cumple las condiciones anteriores.

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

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

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

35 horas mensuales para las secciones que cuenten, como mínimo, con un 10% de afiliados con respecto a la plantilla de la Empresa.

96 horas mensuales para las secciones que tengan entre un 15% y un 20% de afiliados con respecto a la plantilla de la Empresa.

368 horas mensuales para las secciones que tengan entre un 21% y un 45% de afiliados con respecto a la plantilla de la Empresa.

490 horas mensuales para las secciones que tengan más de un 45% de afiliados con respecto a la plantilla de la Empresa.

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

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

Para que la empresa tenga conocimiento de la situación de los representantes liberados, en la solicitud de liberación se indicarán los motivos que causan éstas,

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

Disposiciones transitorias.

Disposición transitoria primera.

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

Disposición transitoria segunda.

La comisión paritaria nombrada al efecto entenderá de cuantas cuestiones puedan suscitarse como consecuencia de la interpretación y aplicación de las cláusulas del presente convenio. Los acuerdos que se adopten en tal sentido por la comisión paritaria serán puestos en conocimiento del ilustrísimo señor Delegado Provincial de Trabajo.

Esta comisión estará compuesta en la siguiente forma:

Representantes económicos: Tres miembros.

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

Disposición transitoria tercera.

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

Disposición transitoria cuarta.

Durante la vigencia del convenio se establecerá un Plan de Igualdad conforme a lo legalmente establecido al efecto.

Disposición transitoria quinta.

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

Disposición adicional I.

La paga anual que se creó para compensar la reducción de tiempos del personal de los distintos grupos de la empresa será devengada de la siguiente forma:

Grupo I. Si el personal de este grupo realiza desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2008 un total o más de 1.187 horas de trabajo efectivo por trabajador, devengará una paga, cuya cuantía se detalla a continuación, la cual será abonada, en su caso, el día 25 de enero de 2009.

Jefe de servicio	731,43 euros
Licenciado e ingeniero	589,88 euros
Técnico en informática	541,76 euros
Técnico de grado medio	546,98 euros

Grupo II. Si el personal de este grupo realiza desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2008 un total o más de 1.187 horas de trabajo efectivo por trabajador, devengará una paga, cuya cuantía se detalla a continuación, la cual será abonada, en su caso, el día 25 de enero de 2009.

Jefe de negociado	559,84 euros
Oficial 1.ª administrativo	546,98 euros
Oficial 2.ª administrativo	527,67 euros
Auxiliar administrativo	521,24 euros

Grupo III. Si el personal de este grupo realiza desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2008 un total o más de 1.187 horas de trabajo efectivo por trabajador, devengará una paga, cuya cuantía se detalla a continuación, la cual será abonada, en su caso, el día 25 de enero de 2009.

Proyectista	546,98 euros
Taquimecanógrafo	527,67 euros
Delineante	527,67 euros

Agentes únicos del grupo IV. Si el personal de este grupo realiza desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2008 un total o más de 1.271 horas de trabajo

efectivo por trabajador, devengará una paga, cuya cuantía será de 564,13 euros, la cual será abonada, en su caso, el día 25 de enero de 2009.

Jefes de tráfico e inspectores del grupo IV. Si el personal de este grupo realiza desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2008 un total o más de 1.271 horas de trabajo efectivo por trabajador, devengará una paga, cuya cuantía se detalla a continuación, la cual será abonada, en su caso, el día 25 de enero de 2009.

Jefe de Tráfico	613,46 euros
Inspector	587,71 euros

Grupo V. Si el personal de este grupo realiza desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2008 un total o más de 1.271 horas de trabajo efectivo por trabajador, devengará una paga, cuya cuantía se detalla a continuación, la cual será abonada, en su caso, el día 25 de enero de 2009.

Maestro de taller	583,45 euros
Jefe de equipo-capataz	583,45 euros
Oficial 1.ª de oficio	562,01 euros
Oficial 2.ª de oficio	557,70 euros
Oficial 3.ª de oficio	551,25 euros
Peón especializado	542,68 euros
Lavador	542,68 euros
Conductor	549,13 euros
Cobrador	542,68 euros

Grupo VI. Si el personal de este grupo realiza desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2008 un total o más de 1.271 horas de trabajo efectivo por trabajador, devengará una paga, cuya cuantía será de 549,13 euros, la cual será abonada, en su caso, el día 25 de enero de 2009.

Si el personal de cada uno de los grupos citados no llega a alcanzar las horas de trabajo efectivas indicadas para cada categoría y grupo, la mencionada paga será depreciada en la misma proporción en que disminuyan dichas horas anuales de trabajo efectivo.

El trabajador que lo desee, podrá cambiar el importe de la paga que le

corresponda por días de descanso. Para ello, deberá solicitar dicho cambio antes del día 31 de diciembre de cada año.

Estos días no se perderán bajo ningún concepto.

Disposición adicional II.

Los trabajadores que tengan fijada su inicio de jornada entre las 0:00 horas del día 24 de diciembre y las 0:00 horas del día 25 de diciembre y trabajen dicha jornada, así como los trabajadores que tengan fijada su inicio de jornada entre las 0:00 horas del día 31 diciembre y las 0:00 horas del día 1 de enero y trabajen dicha jornada, percibirán una gratificación de 36,47 euros por cada uno de los días citados que lo trabajen.

Convenio para 2009, 2010 y 2011

Ambas partes y de común acuerdo, prorrogan el convenio suscrito para 2008, hasta el 31 de diciembre de 2011, modificándose la disposición adicional I de 2008 en cuanto a las indicadas fechas de devengo de la paga y las fechas de abono de la misma, adecuando para los años 2009 y 2010 las fechas indicadas para el año 2008 y para el año 2011 las fechas indicadas para el año 2010, así como adecuando la fecha de abono de dicha paga para el año 2012 la fecha de abono del año 2011. Para los grupos IV, V y VI, las horas indicadas en dicha Disposición Adicional I para el año 2011, se reducirán en la misma proporción que lo hace el cómputo anual de dicho año con respecto al año anterior.

Condiciones económicas del convenio

Para el año 2008.

Incremento del 5,2% de las retribuciones del año 2007, excepto para los conceptos de horas de Semana Santa y Feria, domingos trabajados, fiestas trabajadas y turnos partidos realizados, cuyos importes se indican en los artículos correspondientes. Además, se abonará el importe de 100 euros a cada trabajador en una sola paga. La paga de 300 euros del año 2007 se abonará en el año 2008 en una sola paga.

Para el año 2009.

Incremento del IPC del año anterior más un punto. Además, se añadirá al concepto de paga de vacaciones, un importe de 300 euros.

Además, se abonará el importe de 150 euros a cada trabajador, en una sola paga a cobrar con la mensualidad de febrero.

Para el año 2010.

Incremento del IPC del año anterior más un punto. Además, se abonará el importe de 150 euros a cada trabajador, en una sola paga a cobrar con la mensualidad de febrero.

Para el año 2011.

a) Incremento del IPC del año anterior, más un punto.

b) Además, se abonará el importe de 150 euros a cada trabajador, en una sola paga a cobrar en la mensualidad de febrero.

c) Todo el personal de los grupos IV, V y VI, tendrá una jornada en cómputo anual de 1.674 horas.

d) En el caso de que al final de la vigencia del convenio se haya aumentado un millón de viajeros en cada uno de los años de vigencia del mismo, el importe de 150 euros quedaría consolidado para el año siguiente.

e) A partir de este año, todo el personal de la empresa disfrutará de 14 fiestas fuera del periodo de disfrute de vacaciones.

ANEXO NÚMERO 1

Tabla salarial 2008

CATEGORÍAS	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO MENSUAL	VACACIONES S.CRISTÓBAL	GRATIFICACIONES VERANO INVIERNO	GRATIFICACIONES PRIMAVERA OTOÑO	COMPLEMENTO PAGAS VERANO INVIERNO	COMPLEMENTO PAGAS PRIMAVERA OTOÑO
PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO							
MENSUAL							
DIRECTOR-GERENTE Y SUBDIRECTOR	1.482,28			1.482,28	741,14		
JEFE DE SERVICIO	988,40			988,40	494,20		
LICENCIADO E INGENIERO	770,87	762,09	558,06	770,87	385,43	296,69	148,34
TÉCNICO TITULADO GRADO MEDIO	674,20			674,20	337,10		
TÉCNICO INFORMÁTICA	714,99			714,99	357,50		
ADMINISTRATIVOS							
MENSUAL							
JEFE NEGOCIADO	601,45			601,45	300,72		
OFICIAL PRIMERA ADMINISTRATIVO.	573,05			573,05	286,53		
OFICIAL SEGUNDA ADMINISTRATIVO.	560,24	762,09	558,06	560,24	280,12	296,69	148,34
AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	557,04			557,04	278,52		
ADMINISTRATIVO ESPECIALIZADO							
MENSUAL							
PROYECTISTA	573,05	762,09	558,06	573,05	286,53	296,69	148,34
TAQUIMECANÓGRAFO	512,95	762,09	558,06	512,95	256,48	296,69	148,34
DELINEANTE	560,24	762,09	558,06	560,24	280,12	296,69	148,34
PERSONAL MOVIMIENTO							
MENSUAL							
JEFE CIRCULACIÓN O TRÁFICO	665,80	762,09	558,06	665,80	332,90	296,69	148,34
DIARIO							
INSPECTOR	18,74	762,09	558,06	562,20	281,10	296,69	148,34
AGENTE UNICO	18,63	762,09	558,06	558,90	279,49	296,69	148,34
PERSONAL TALLERES							
MENSUAL							
MAESTRO TALLER	665,80	762,09	558,06	665,80	332,90	296,69	148,34
DIARIO							
JEFE EQUIPO Y CAPATAZ	18,74			562,20	281,10		
OFICIAL PRIMERA OFICIO	18,69			560,63	280,31		
OFICIAL SEGUNDA OFICIO	18,62			558,66	279,33		

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

CATEGORÍAS	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO MENSUAL	VACACIONES S.CRISTÓBAL	GRATIFICACIONES VERANO INVIERNO	GRATIFICACIONES PRIMAVERA OTOÑO	COMPLEMENTO PAGAS VERANO INVIERNO	COMPLEMENTO PAGAS PRIMAVERA OTOÑO
OFICIAL TERCERA OFICIO	18,55	762,09	558,06	556,50	278,25	296,69	148,34
PEÓN ESPECIALIZADO	18,52			555,60	277,80		
LAVADOR	18,47			554,08	277,04		
CONDUCTOR	18,58			557,35	278,68		
COBRADOR	18,52			555,60	277,80		
SUBALTERNOS MENSUAL							
CONSERJE	472,93	762,09	558,06	472,93	236,47	296,69	148,34
DIARIO							
LISTERO	18,58			557,35	278,68		
PORTERO CONTROL	16,91	762,09	558,06	507,30	253,65	296,69	148,34
ORDENANZA	16,86			505,80	252,90		
LIMPIADORA	18,47			554,10	277,05		

ANEXO NÚMERO 2

Valor horas extraordinarias para 2008

El valor hora extraordinaria queda fijado en 13,03 euros, para todas las categorías.

ANEXO NÚMERO 3

Cuadro del plus de regulación por categorías para 2008

CATEGORÍAS	SIN ANTIG.	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
DIRECTOR-GERENTE Y SUB.								
JEFE DE SERVICIO								
LICENCIADO								
TÉCNICO GRADO MEDIO								
TÉCNICO INFORMÁTICA								
JEFE DE NEGOCIADO								
JEFE TRÁFICO								
INSPECTOR	219,85	206,75	193,80	167,68	141,54	115,44	89,35	63,24
MAESTRO TALLER								
OFICIAL 1.ª ADVO.								
OFICIAL 2.ª ADVO.								
AUXILIAR ADVO.								
INSPECTOR								
CONDUCTOR								
AGENTE UNICO								
COBRADOR								
JEFE DE EQUIPO	217,08	203,90	190,72	164,35	137,99	111,60	85,26	59,67
OFICIAL 2.ª DE OFICIO								
OFICIAL 3.ª DE OFICIO								
PEÓN ESPECIALIZADO								
LAVADOR								
LIMPIADORA								

ANEXO NÚMERO 4

Cuadro de plus de asistencia por categorías para 2008

CATEGORÍAS	IMPORTE DIARIO EUROS
JEFE DE SERVICIO	16,25
LICENCIADO	14,57
TÉCNICO DE GRADO MEDIO	14,40
TÉCNICO INFORMÁTICA	14,41
JEFE DE NEGOCIADO	14,26
OFICIAL PRIMERA ADMVO	14,01
OFICIAL SEGUNDA ADMVO	13,60
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	13,56
JEFE TRÁFICO	14,68
MAESTRO TALLER	14,68
INSPECTOR	14,34
AGENTE ÚNICO	14,03
JEFE EQUIPO	14,44
OFICIAL 1.ª OFICIO	13,99
OFICIAL 2.ª OFICIO	13,58
OFICIAL 3.ª OFICIO	13,59
PEÓN ESPECIALIZADO	13,56
LAVADOR	13,79
CONDUCTOR	13,89
COBRADOR	13,88
LISTERO	13,89
LIMPIADORA	13,79

	1.ª SEMANA							2.ª SEMANA							3.ª SEMANA							4.ª SEMANA							5.ª SEMANA							6.ª SEMANA							7.ª SEMANA						
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1						D	D	D	D									D	D							D	D	D	D									D	D							D	D		
2	D	D								D	D								D	D	D	D								D	D								D	D								D	D
3			D	D								D	D	D	D								D	D							D	D								D	D								D
4					D	D	D	D								D	D							D	D								D	D								D	D						
5	D								D	D								D	D							D	D								D	D								D	D				
6		D	D								D	D								D	D							D	D								D	D							D	D	D	D	
7				D	D								D	D							D	D							D	D							D	D	D	D							D	D	
8						D	D						D	D									D	D							D	D	D	D					D	D							D	D	
9							D	D								D	D							D	D	D	D							D	D					D	D	D	D						
10	D								D	D								D	D	D	D							D	D							D	D	D	D							D	D		
11		D	D								D	D	D	D					D	D							D	D	D	D							D	D									D	D	D
12				D	D	D	D						D	D					D	D	D	D							D	D							D	D											
13						D	D						D	D	D	D							D	D									D	D	D	D							D	D					
TOTAL	3	3	3	3	3	5	6	3	3	3	3	3	5	6	3	3	3	3	3	5	6	3	3	3	3	3	5	6	3	3	3	3	3	5	6	3	3	3	3	3	5	6	3	3	3	3	5	6

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

	8.ª SEMANA							9.ª SEMANA							10.ª SEMANA							11.ª SEMANA							12.ª SEMANA							13.ª SEMANA						
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1						D	D							D	D									D	D								D	D	D	D					D	D
2							D	D								D	D								D	D	D	D					D	D							D	D
3	D								D	D								D	D	D	D					D	D						D	D	D	D	D					
4		D	D								D	D	D	D						D	D						D	D	D	D								D	D			
5				D	D	D	D						D	D						D	D	D	D								D	D								D	D	D
6						D	D						D	D	D	D								D	D								D	D	D	D						
7						D	D	D	D							D	D								D	D	D	D								D	D					
8	D	D								D	D							D	D	D	D								D	D								D	D		
9			D	D								D	D	D	D								D	D								D	D								D	D
10					D	D	D	D								D	D								D	D								D	D							D
11	D								D	D								D	D								D	D								D	D					
12		D	D								D	D								D	D								D	D								D	D			
13				D	D								D	D								D	D								D	D								D	D	D	D
TOTAL	3	3	3	3	3	5	6	3	3	3	3	3	5	6	3	3	3	3	3	5	6	3	3	3	3	3	5	6	3	3	3	3	3	5	6	3	3	3	3	3	5	6

Anexo número 5

Anexo al Convenio Colectivo de ámbito empresarial de la Empresa Malagueña de Transportes, SAM para el personal de la Estación de Autobuses de Málaga.

Ámbito de aplicación.

El presente anexo afectará a todos los trabajadores de la Empresa Malagueña de Transportes, SAM que realicen sus funciones en la Estación de Autobuses de Málaga, ya sean fijos, eventuales, interinos, etc., a partir de la entrada en vigor del mismo. También será vinculante para quienes ingresen en la empresa o directamente en la estación de autobuses durante el transcurso de vigencia del convenio colectivo de la empresa.

Condiciones económicas.

Sueldos y salarios.

Las retribuciones mínimas que regirán, a partir del 1 de enero de 2005 serán consignadas en la tabla salarial anexa número 1 a este convenio.

Se establecen los pluses de:

Plus encargado/a rotación CCAC, consistente en 151,87 euros mes, para los/as encargados/as del Centro de Control de Autobuses y Atención al Cliente de la Estación.

Plus controlador/a rotación CCAC, consistente en 48,06 euros mes para los/as

controladores/as del Centro de Control de Autobuses y Atención al Cliente de la Estación..

Plus de actividad y dedicación para encargado/a CCAC, 237,04 euros mensuales

Plus de categoría profesional controlador/a CCAC, 130,40 euros mensuales.

Condiciones sociales.

Categorías.

Las categorías profesionales que afectan a la estación de autobuses y que, por su específica función, deben anexionarse al convenio, son las siguientes:

1. Subdirector.

2. Jefe de servicio.

3. Técnico degrado medio.

4. Jefe de negociado.

5. Oficial 1.ª administrativo.

6. Oficial 2.ª administrativo.

7. Auxiliar administrativo.

8. Vigilante.

9. Oficial de mantenimiento de la estación.

10. Peón especializado de la estación.

11. Encargado/a Centro de Control de Autobuses y Atención al Cliente.

12. Controlador/a Centro de Control de Autobuses y Atención al Cliente.

Grupos profesionales.

Las categorías indicadas en el punto anterior estarán encuadradas en los grupos profesionales siguientes:

Grupo I

Subdirector, jefe de servicio y técnico de grado medio.

Grupo II

Jefe de negociado, oficial primero administrativo, oficial segunda administrativo y auxiliar administrativo.

Grupo IV

Encargado/a del centro de control de autobuses y atención al cliente.

Grupo V

Oficial de mantenimiento de la estación, peón especializado de la Estación.

Controlador/a centro de control de autobuses y atención al cliente.

Grupo VI

Vigilante

Grupo primero.

Subdirector.

Dependerá del director-gerente de la Empresa Malagueña de Transportes, S.A.M. Su contratación y desarrollo de funciones queda regulado en los Estatutos de la Empresa. Podrá realizar las funciones del jefe de estación, cuya categoría equivale y corresponde a la que para la categoría de subdirector establece el convenio colectivo de la empresa.

Jefe de servicio.

Dependerá del director-gerente de la Empresa Malagueña de Transportes, S.A.M. o de la persona en quien delegue el mismo. Trabajador a quien por la dirección se le encomienda, con propia responsabilidad, la dirección de una sección. Por ser personal de libre contratación por el consejo de administración de la empresa, sus funciones se regulan en los Estatutos de la Empresa.. Podrá realizar las funciones del jefe de estación cuya categoría equivale y corresponde a la que para la categoría de jefe de servicio establece el convenio colectivo de la empresa.

Técnico de grado medio.

Son aquellos trabajadores contratados para el desempeño de las funciones específicas de su titulación en la categoría de grado medio, para lo que deberán estar en posesión del título oficial del mismo.

Grupo segundo.

Las categorías profesionales del grupo segundo son las que se regulan, para este mismo grupo profesional, en el convenio colectivo de la empresa.

Grupo cuarto.

Encargado/a del centro de control de autobuses y atención al cliente.

Trabajador/a a las órdenes de la Dirección, Subdirección o Jefatura de Servicio de la Estación de Autobuses, al frente de un grupo de Controladores del Centro de Control de autobuses y Atención al Cliente.

Tendrá como misión, entre otras, la función operativa de controlar las entradas y salidas de autobuses, su estacionamiento, tanto de servicios regulares como discrecionales. Será responsable de la correcta información al cliente, tanto por sistema informático como por teléfono. Realizará sus funciones, tanto en el Centro de Control de autobuses como en el Centro de Información y Atención al Cliente, previa la asignación, rotación y distribución asignadas al respecto por su jefe inmediato superior en la Estación de autobuses. En el centro de control efectuará los cobros de aquellos servicios no concertados. Efectuará las modificaciones necesarias en los servicios no previstos para un correcto funcionamiento y realizará y controlará las demás misiones que se le encargue por su jefe inmediato superior en el Centro de Control y de Información y Atención al Cliente. En el Centro de Información y Atención al Cliente recabará de los distintos concesionarios establecidos en la Estación de autobuses los horarios y frecuencias de los servicios, actualizando la información que se dé, tanto por teléfono como en mostrador. La asignación, rotación y distribución del personal del Centro de Control y de Atención al Cliente corresponderá a la Dirección, Subdirección o Jefatura de Servicio de la Estación de Autobuses.

Esta categoría es equiparable al nivel 2 del grupo IV del título II capítulo I del convenio colectivo de la E.M.T.S.A.M., tanto para las condiciones económicas como para jornada y descansos.

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

Grupo quinto.

Oficial de mantenimiento de la estación.

Será el encargado del mantenimiento en la estación, conservando las instalaciones comunes de la misma, y realizará reparaciones generales, tanto eléctricas, hidráulicas, como mecánicas, de todos los conjuntos sean del tipo que fuere, con la utilización de útiles y herramientas que fueran necesarios, para lo cual interpretará los planos o croquis de sus elementos.

Tendrá los conocimientos necesarios para la utilización de la soldadura eléctrica, autógena, o de otro tipo. Tendrá, asimismo, conocimientos generales sobre carpintería, tanto mecánica como en madera, acristalamiento, etc. Podrán ejercer esta categoría los oficiales primera y segunda de oficio de la empresa.

Controlador/a del centro de control de autobuses y atención al cliente.

Trabajador/a a las órdenes de La Dirección, Subdirección o Jefatura de Servicio de la Estación y Encargado del Centro de Control de Autobuses y de Atención al Cliente de la Estación. Realizará sus funciones tanto en el Centro de Control como en el de Información y Atención al Cliente. En el Centro de Control controlará las entradas y salidas de autobuses así como su estacionamiento, tanto de servicios regulares como discrecionales y efectuará las modificaciones necesarias en los servicios previstos para el correcto funcionamiento.

Efectuará los cobros de aquellos servicios no concertados, realizará y controlará cuantas misiones se les encarguen por sus superiores en el Centro de Control. En el Centro de Información y Atención al Cliente, atenderá las llamadas del exterior facilitándoles información general, horarios, rutas de los distintos servicios. Establecerá comunicaciones internas-externas y viceversa. Atenderá igualmente a los usuarios de mostrador. Actualizará de forma inmediata cualquier información que se haya modificado para una correcta información a los usuarios. La asignación, rotación y distribución del personal del Centro de Control y de Atención al Cliente corresponderá a la Dirección, Subdirección o Jefatura de Servicio de la Estación de Autobuses.

Esta categoría es equiparable al nivel 3 del grupo V del título II capítulo I del convenio colectivo de la E.M.T.S.A.M. tanto para las condiciones económicas como para jornada y descansos.

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

Grupo sexto.

Peón especializado de la estación.

Tiene como misión la ayuda al encargado de consigna y facturación, pudiendo encomendarle realizar las siguientes funciones: clasificación y pesada de paquetes, etiquetas, cobro, atención mostrador, transportes de paquetería y correo a vehículos en carretillas, despacho de gas-oil, etc. Podrán ejercer esta categoría el personal general de talleres, cobradores y listeros de la empresa.

Vigilante.

Tiene a su cargo la vigilancia de andenes, accesos, locales, viajeros, etc.,

cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias.

Podrá ejercer esta categoría el personal general de talleres, cobradores y listeros de la empresa.

Jornadas y descansos.

La jornada del personal de la estación será la siguiente:

Personal del grupo I.

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

Personal del grupo II.

El personal de este grupo tendrá las mismas condiciones que lo estipulado para dicho grupo en el capítulo de jornada del convenio colectivo de la empresa.

Personal del grupo IV.

El personal de este grupo tendrá las mismas condiciones que lo estipulado para dicho grupo en el capítulo de jornada del convenio colectivo de la empresa.

Personal del grupo V.

El personal de este grupo tendrá las mismas condiciones que lo estipulado para dicho grupo en el capítulo de jornada del convenio colectivo de la empresa, con excepción del/a controlador/a del centro de control de la estación, que tendrá una jornada igual a la del grupo IV del Convenio Colectivo de la Empresa.

Personal del grupo VI.

El personal de este grupo tendrá las mismas condiciones que lo estipulado para dicho grupo en el capítulo de jornada del convenio colectivo de la empresa.

Tanto el personal de jornada continuada como el personal de jornada partida tendrá la jornada estipulada en el convenio para el grupo de cómputo anual.

El personal de jornada partida tendrá, para los años 2008, 2009 y 2010, una jornada diaria de 7 horas y 30 minutos, y para el año 2011, de 7 horas y 25 minutos. Se procurará que las jornadas partidas que puedan realizar el personal de este grupo sean las mínimas indispensables, teniendo preferencia el personal voluntario.

El personal de los grupos V y VI

El personal de estos dos grupos tendrá la misma jornada establecida para ellos en el Convenio de la Empresa.

Ingresos y ascensos.

Los ingresos y ascensos de las categorías relacionadas en el presente anexo quedan regulados de igual forma que lo estipulado en el convenio de la empresa sobre ingresos y ascensos.

Disposición transitoria.

Cualquier nueva categoría o trabajo no incluidos en lo aquí pactado, será estudiado conjuntamente entre la empresa y la representación de los trabajadores.

Disposición adicional I.

Encargado/a del CCAC. Si el personal de este grupo realiza desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2008 un total o más de 1.271 horas de trabajo efectivo por trabajador, devengará una paga, cuya cuantía será de 587,71 euros, la cual será abonada, en su caso, el día 25 de enero de 2009. Para los años 2009 y 2010, se aplicará el mismo número de horas de trabajo para el abono correspondiente

Controlador/a del CCAC. Si el personal de este grupo realiza desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2008 un total o más de 1.271 horas de trabajo efectivo por trabajador, devengará una paga, cuya cuantía será de 562,01 euros, la cual será abonada, en su caso, el día 25 de enero de 2009.

Si el personal de cada uno de los grupos citados no llega a alcanzar las horas de trabajo efectivas indicadas para cada categoría y grupo, la mencionada paga será depreciada en la misma proporción en que disminuyan dichas horas anuales de trabajo efectivo.

El trabajador que lo desee, podrá cambiar el importe de la paga que le corresponda por días de descanso. Para ello, deberá solicitar dicho cambio antes del día 31 de diciembre de cada año.

Estos días no se perderán bajo ningún concepto.

Convenio para 2009, 2010 y 2011.

Ambas partes y de común acuerdo, prorrogan el convenio suscrito para 2008, hasta el 31 de diciembre de 2011, modificándose la disposición adicional I de 2008 en cuanto a las indicadas fechas de devengo de la paga y las fechas de abono de la misma, adecuando para los años 2009 y 2010 las fechas indicadas para el año 2008 y para el año 2011 las fechas indicadas para el año 2010, así

como adecuando la fecha de abono de dicha paga para el año 2012 la fecha de abono del año 2011.

Para los grupos IV, V y VI, las horas indicadas en dicha Disposición Adicional I para el año 2011, se reducirán en la misma proporción que lo hace el cómputo anual de dicho año con respecto al año anterior.

ANEXO NÚMERO 1. ESTACIÓN AUTOBUSES

Tabla salarial 2008

CATEGORÍAS	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO MENSUAL	VACACIONES S.CRISTÓBAL	GRATIFICACIONES VERANO INVIERNO	GRATIFICACIONES PRIMAVERA OTOÑO	COMPLEMENTO PAGAS VERANO INVIERNO	COMPLEMENTO PAGAS PRIMAVERA OTOÑO
PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO							
MENSUAL							
SUBDIRECTOR	1.482,28			1.482,28	741,14		
JEFE DE SERVICIO	988,40	762,09	558,06	988,40	494,20	296,69	148,34
TÉCNICO TITULADO GRADO MEDIO	674,20			674,20	337,10		
ADMINISTRATIVOS							
MENSUAL							
JEFE NEGOCIADO	601,45			601,45	300,72		
OFICIAL PRIMERA ADMINISTRATIVO	573,05			573,05	286,53		
OFICIAL SEGUNDA ADMINISTRATIVO	560,24	762,09	558,06	560,24	280,12	296,69	148,34
AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	557,04			557,04	278,52		
PERSONAL DIARIO							
ENCARGADO/A CENTRO CONTROL DE AUTOBUSES Y ATENCIÓN AL CLIENTE	18,74			562,20	281,10		
PEÓN ESPECIALIZADO	18,52	762,09	558,06	555,60	277,80	296,69	148,34
VIGILANTE	18,69			560,63	280,31		
OFICIAL PRIMERA OFICIO	18,69			560,63	280,31		
OFICIAL SEGUNDA OFICIO	18,62			558,66	279,33		
OFICIAL TERCERA OFICIO	18,55			556,50	278,25		
CONTROLADOR/A CENTRO DE CONTROL DE AUTOBUSES Y ATENCIÓN AL CLIENTE	18,69			560,63	280,31	296,69	148,34

ANEXO NÚMERO 2

Valor horas extraordinarias para 2008

El valor hora extraordinaria queda fijado en 13,03 euros, para todas las categorías.

ANEXO NÚMERO 3

Cuadro del plus de regulación por categorías para 2008

CATEGORÍAS	SIN ANTIG.	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
DIRECTOR-GERENTE Y SUB.								
JEFE DE SERVICIO								
LICENCIADO								
TÉCNICO GRADO MEDIO								
JEFE DE NEGOCIADO								
JEFE TRÁFICO								
INSPECTOR	219,85	206,75	193,80	167,68	141,54	115,44	89,35	63,24
MAESTRO TALLER								
OFICIAL 1.ª ADVO.								
OFICIAL 2.ª ADVO.								
AUXILIAR ADVO.								
ENCARGADO/A CENTRO DE CONTROL								
DE AUTOBUSES Y ATENCIÓN AL CLIENTE								
CONDUCTOR								
AGENTE UNICO								
COBRADOR								
JEFE DE EQUIPO								
OFICIAL 1.ª DE OFICIO								
OFICIAL 2.ª DE OFICIO	217,08	203,90	190,72	164,35	137,99	111,60	85,26	59,67
OFICIAL 3.ª DE OFICIO								
PEÓN ESPECIALIZADO								
LAVADOR								
LIMPIADOR/A								
CONTROLADOR/A CENTRO DE CONTROL DE								
AUTOBUSES Y ATENCIÓN AL CLIENTE								

ANEXO NÚMERO 4

Cuadro de plus de asistencia por categorías para 2005

CATEGORÍAS	IMPORTE DIARIO EUROS
JEFE DE SERVICIO	16,25
LICENCIADO	14,57
TÉCNICO DE GRADO MEDIO	14,40
JEFE NEGOCIADO	14,26
OFICIAL PRIMERA ADMVO.	14,01
OFICIAL SEGUNDA ADMVO.	13,60
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	13,56
ENCARGADO/A CENTRO DE CONTROL DE AUTOBUSES Y ATENCIÓN AL CLIENTE	14,33
OFICIAL 1.ª OFICIO	13,99
OFICIAL 2.ª OFICIO	13,58
OFICIAL 3.ª OFICIO	13,59
PEÓN ESPECIALIZADO	13,56
VIGILANTE	13,99
CONTROLADOR/A CENTRO DE CONTROL DE AUTOBUSES Y ATENCIÓN AL CLIENTE	14,00

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía