

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA VICEPRESIDENCIA ECONÓMICA, DE PROMOCIÓN EMPRESARIAL Y DE OCUPACIÓN

22756 *Resolución del vicepresidente económico, de Promoción Empresarial y de Ocupación por la que se ordena la inscripción y el depósito en el Registro de convenios colectivos de las Illes Balears y se dispone la publicación del Convenio colectivo de la Empresa Municipal de Transports Urbans de Palma, SA (EMT) (Exp: CC_TA_03/198 código de convenio 07000322011987)*

Antecedentes

1. El día 25 de septiembre de 2012, la representación de la Empresa Municipal de Transports Urbans de Palma, SA y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 5 de octubre, el señor Andrés Rodríguez Cepas, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registre, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

Fundamentos

1. El artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo esto, dicto la siguiente

Resolución

1. Ordenar la inscripción y el depósito en el Registro de convenios colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la Empresa Municipal de Transports Urbans de Palma, SA (EMT).
2. Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.
3. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

Palma, 19 de noviembre de 2012

La Directora General de Trabajo y Salud Laboral

Juana María Camps Bosch

Por delegación del Vicepresidente Económico, de Promoción Empresarial y de Ocupación
(BOIB 153/2011)



Resolución del vicepresidente económico, de Promoción Empresarial y de Ocupación por la que se ordena la inscripción y el depósito en el Registro de convenios colectivos de las Illes Balears y se dispone la publicación del Convenio colectivo de la Empresa Municipal de Transports Urbans de Palma, SA (EMT)

(Exp: CC_TA_03/198 código de convenio 07000322011987)

Antecedentes

1. El día 25 de septiembre de 2012, la representación de la Empresa Municipal de Transports Urbans de Palma, SA y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 5 de octubre, el señor Andrés Rodríguez Cepas, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registre, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

Fundamentos

1. El artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo esto, dicto la siguiente

Resolución

1. Ordenar la inscripción y el depósito en el Registro de convenios colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la Empresa Municipal de Transports Urbans de Palma, SA (EMT).
2. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears.
3. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

Palma, 19 de noviembre de 2012

La Directora General de Trabajo y Salud Laboral
Juana María Camps Bosch
Por delegación del Vicepresidente Económico,
de Promoción Empresarial y de Ocupación
(BOIB 153/2011)

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMT- PALMA 2012 - 2013

TITULO I
DISPOSICIONES GENERALES Y GARANTÍAS FUNCIONALES.

CAPITULO I: Ámbito, vigencia, duración, denuncia, derecho supletorio y garantías funcionales.

Artículo 1º. - Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo regula las condiciones económicas y laborales de los trabajadores en la Empresa Municipal de Transports Urbans de Palma de Mallorca, S.A. (EMT-Palma), sociedad que tiene por objeto la adquisición y explotación de toda clase de servicio público de transporte colectivo de viajeros, con sus servicios complementarios y la publicidad comercial de toda clase, aprovechando dichos servicios e instalaciones de la empresa.
El presente convenio colectivo se negocia y acuerda entre la Dirección de la Empresa y la Comisión Negociadora de la parte social, en representación del Comité de Empresa, que a su vez, es el órgano de todos los trabajadores.

Artículo 2º.- Vigencia, duración y denuncia.

El presente convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2012 y su duración será de dos años, hasta el 31 de diciembre 2013. Una vez finalizado el periodo de vigencia, el convenio se entenderá prorrogado en su totalidad de año en año salvo denuncia expresa de las partes. La denuncia deberá producirse dos meses antes de la fecha de vencimiento del Convenio o de sus eventuales prórrogas, mediante comunicación escrita.

Una vez denunciado el Convenio, éste mantendrá su vigencia en todo su articulado un máximo de treinta meses, si en el transcurso de los mismos no se llega a acuerdos, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

Una vez denunciado el convenio, a la finalización del mismo o de cualquiera de sus prórrogas, las partes deberán constituir la Comisión Negociadora dentro del mes siguiente a la fecha de comunicación de la denuncia.

Artículo 3º.- Garantías individuales y derecho supletorio.

- 1.- Si el convenio colectivo de ámbito provincial de transportes regulares de viajeros mejorara, en cómputo global, lo establecido en el presente texto para alguna categoría profesional, los trabajadores que ostenten dicha categoría podrán acogerse a él.
- 2.- Se respetarán, a título personal, las condiciones laborales que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.
- 3.- Se entenderán derogados por el presente Convenio Colectivo todos los preceptos contenidos en Convenios Colectivos, Laudos, Reglamentaciones de Trabajo u otras disposiciones o acuerdos que regulen de forma distinta los conceptos salariales o de otro carácter que se contemplan en el presente Convenio. En lo no previsto en el presente convenio será de aplicación lo regulado en la legislación laboral de carácter general.

Artículo 4º.- Garantías de carácter funcional.

Sin perjuicio de la facultad exclusiva de la dirección en la organización del trabajo, se reconocen las siguientes garantías:

- 1.- Cualquier requerimiento que la empresa efectúe a un trabajador solicitando su presencia, lo realizará durante su jornada laboral.





2. - Toda orden, que el trabajador considere que pueda comprometerle, podrá solicitarla por escrito, sin perjuicio de cumplirla, y la empresa se la entregará.
 3. - El conductor que a la hora de la salida de su servicio no encuentre el vehículo asignado en perfectas condiciones para su salida inmediata, no será responsable del retraso en su horario de salida de las instalaciones de la empresa.
 4. - Los trabajadores mantendrán las retribuciones que tengan asignadas en este convenio aunque la empresa suprima o disminuya parte de las obligaciones que actualmente tengan encomendadas.
 5. - Cuando a un conductor perceptor A.U. se le retire el permiso de conducir:
 - A. Si la retirada es temporal, la empresa acoplará al trabajador afectado en otro puesto de trabajo de acuerdo con sus aptitudes, conservando su categoría y salario.
 - B. Si la retirada es definitiva, el trabajador podrá optar entre la indemnización económica establecida en el art. 53.1b del E.T., o bien, ser acoplado de forma inmediata en otro puesto de trabajo, señalándole la categoría y salario que a ella corresponda.
- En ambos casos, el trabajador, deberá comunicar la referida opción en el plazo de 30 días a contar desde la fecha de comunicación de la retirada definitiva del permiso de conducir.
- Si el trabajador optara por ser acoplado a otro puesto de trabajo y tuviera 58 o más años, a efectos de la pensión de jubilación la empresa cotizará por el salario que corresponda en cada momento a la categoría de conductor perceptor A.U.
6. - Los trabajadores de la empresa, excepto de la categoría de conductor perceptor A.U., que por razones de tipo organizativo hubieran de realizar funciones de conductor perceptor A.U., y previa comunicación al Comité de Empresa, tendrán derecho al percibo de los conceptos salariales y extrasalariales derivados de dicha categoría, siempre que los de su categoría profesional, en su conjunto, no sean iguales o superiores a la de conductor perceptor A.U.
 7. - Los gastos de tramitación para renovación del carné para conducir los vehículos de la empresa, serán abonados por cuenta de ésta.
 8. - La empresa pondrá los medios necesarios para facilitar a los conductores y cobradores, el que éstos, puedan disponer del cambio, en moneda fraccionaria necesaria para realizar su trabajo.
 9. - La empresa facilitará al trabajador mediante los medios que estime oportunos, su desplazamiento al centro de trabajo.

TITULO II
DE LOS INGRESOS, ASCENSOS, EMPLEO, JUBILACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

CAPITULO II: De los ingresos, ascensos, fomento del empleo, jubilación ordinaria y parcial, formación y promoción profesional.

Artículo 5º.- Ingresos, ascensos, pruebas y tribunal

1. - Los ingresos se efectuarán para cubrir las necesidades de plantilla que la empresa precise.
En aquellos casos que sea necesario reunir requisitos específicos, éstos serán definidos por la empresa.
2. - Las convocatorias se realizarán en forma pública de empleo, que como mínimo establecerán:
 - A. El número de puestos de trabajo a cubrir y el perfil de éstos.
 - B. La fecha límite para realizar el examen.
 - C. La convocatoria se realizará con 20 días de antelación a la fecha límite para la admisión de solicitudes.
3. - Las vacantes de puestos de trabajo que la empresa precise cubrir, tanto de carácter fijo como temporal, incluidas hasta el grupo profesional 3 inclusive, del que se excluyen aquellos que son cargos de confianza de la empresa, se ofrecerán como promoción interna a los trabajadores fijos de plantilla, con los criterios establecidos para los ascensos.
Todos los ascensos de categorías profesionales, incluidas hasta el grupo profesional 3 inclusive, del que se excluyen aquellos que son cargos de confianza de la empresa, se efectuarán por concurso oposición en una sola convocatoria para todos los trabajadores de la empresa.
Los factores a valorar serán la aptitud, actitud, antigüedad y conocimientos prácticos del puesto a cubrir.
Si una vez efectuadas las pruebas ningún aspirante obtuviera la puntuación mínima establecida, la empresa podrá convocar las vacantes por concurso público.
4. - La empresa elaborará el temario de las pruebas y exámenes a realizar.
El tribunal estará compuesto por cinco miembros: dos por parte de la empresa, dos por parte del comité de empresa y un profesional con conocimientos sobre el temario designado por la empresa.
Las pruebas o exámenes a realizar se efectuarán por sorteo, entre aquellos temas que presente la empresa, que no podrán ser inferior a siete para cada convocatoria o examen. El tribunal calificará y publicará los resultados finales.
No podrán formar parte del tribunal de exámenes aquellas personas que tengan parentesco hasta el tercer grado con algún aspirante, pudiendo ser recusado por tal motivo.
5. - Las vacantes para sustituir a un trabajador que haya causado baja en la empresa por invalidez o excedencia, se cubrirán mediante la oportuna oferta pública sin los requisitos establecidos en los puntos 2, 3 y 4 del presente artículo.

Artículo 6º.- Fomento del empleo y jubilación.

1. - JUBILACIÓN. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo asumen el objetivo de la creación de empleo, a tal fin acuerdan las siguientes medidas:
 - A) Se establece, en el ámbito de la empresa, la jubilación forzosa a los 64 años, siempre que una norma de Seguridad Social lo permita, procediendo la empresa a la contratación de un nuevo trabajador en sustitución del trabajador jubilado, de acuerdo a las normas laborales y de Seguridad Social que rijan en cada momento, o las establecidas en los programas de empleo que anualmente establezca el Gobierno. Dicha figura deja de tener efecto el 1 de enero 2013 en aplicación de la Ley 27/2011 de 1 de agosto sobre la actualización y modernización del sistema de Seguridad Social.
 - B) Se establece en el ámbito de la empresa la jubilación parcial, con carácter obligatorio para la empresa, mediante contratos de relevo cuando el trabajador reúna las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación parcial de la Seguridad Social.
En el caso de que la legislación permita varias modalidades de jubilación parcial, será facultad del trabajador la elección de la misma.
La jornada establecida en el apartado anterior podrá acumularse por años naturales, quedando la jornada establecida entre un mínimo de 3:30 hrs. y un máximo de la jornada diaria estipulada en el presente convenio colectivo, todo ello sin perjuicio de otro tipo de acuerdo entre Empresa y Trabajador.
 - 2.- CONTRATACIONES. Sin perjuicio de lo anterior, las partes instrumentarán el objetivo de la creación de empleo mediante los programas de fomento de empleo que anualmente establezca el Gobierno.
El tipo de contratación a efectuar, se hará con la participación del Comité de Empresa. La Empresa dará cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente.
- CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS.- La Empresa podrá contratar bajo la modalidad de fijo discontinuo y a tiempo completo, un máximo del 7% de la totalidad de la plantilla de conductores vigente en cada año.
El montante total de la plantilla de fijos-discontinuos (máximo del 7% de la plantilla de conductores), se podrá distribuir por departamentos (SAE, administración y talleres), en el que el número de dichas contrataciones no podrá superar el 7% de la plantilla en cada uno de los departamentos mencionados.
El llamamiento de los trabajadores contratados como fijos discontinuos se llevará a cabo por riguroso orden de fecha de ingreso en la empresa, dentro de cada categoría, no pudiendo efectuarse más de dos llamamientos, y su interrupción se hará a la inversa.
En aquellos casos en que el trabajador no resida en la isla o se encuentre de viaje el llamamiento deberá realizarse con al menos 8 días de antelación. Las citadas circunstancias deberán ser puestas en conocimiento de la Empresa por parte del trabajador por escrito.



Si la Empresa tuviera necesidad de efectuar contrataciones indefinidas y a jornada completa, la preferencia para cubrir las mismas se harían con dichos trabajadores fijos discontinuos, teniendo preferencia los más antiguos. La garantía de ocupación mínima, para los trabajadores fijos discontinuos será de 7 meses al año, como mínimo.

En el caso de que el trabajador tenga conocimiento de que su plaza ha sido ocupada por otro trabajador con menos derecho, podrá instar el procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello, desde que el trabajador tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

La Empresa elaborará anualmente un escalafón específico para los trabajadores fijos discontinuos, donde figurará el nombre y apellido, categoría profesional y antigüedad, a los efectos de llamamiento e interrupción de los periodos de ocupación.

Artículo 7º.- Innovaciones tecnológicas, formación y promoción profesional.

1.- La Empresa potenciará cursos de innovaciones tecnológicas y de promoción profesional, mediante los planes o programas de formación que la Empresa establezca.

Los cursos se impartirán dando el máximo de facilidades a todos los trabajadores por igual y de conformidad con los criterios que conjuntamente establezcan la Empresa y Comité de Empresa.

2.- Al objeto de facilitar la formación y promoción profesional se establece que el trabajador tiene derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes de estudios formativos o universitarios, preavisando con una antelación mínima de 72 horas.

b) Preferencia, dentro de los límites organizativos de la empresa, a elegir turnos de trabajo o servicios, cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de los siguientes títulos oficiales: ESO, Bachillerato, Formación Profesional y Diplomatura o Licenciatura Universitaria.

A tales efectos la empresa exigirá al trabajador: justificante de la matrícula, certificación de asistencia habitual a las clases y certificado relativo al grado de aprovechamiento del curso o cursos de los estudios que realiza.

3.- A los oportunos permisos o licencias para la formación, con reserva del puesto de trabajo.

4.- La Empresa entregará trimestralmente al Comité de Empresa relación de los trabajadores que se encuentran en las situaciones del presente artículo.

5.- CAP-Certificado de Aptitud Profesional.

La Empresa exigirá, que todo el personal que deba incorporarse a la plantilla para realizar las funciones de Conductor Agente Único y esté obligado a tener dicha titulación, esté en posesión del correspondiente Certificado de Aptitud Profesional (CAP) regulado en el Real Decreto 1032/2007, de 20 de julio, previamente a la incorporación en plantilla.

La Empresa destinará anualmente una partida para la formación del CAP (Certificado de Aptitud Profesional) regulado en el Real Decreto 1032/2007, de 20 de julio, por el que se regula la cualificación inicial y la formación continua de los conductores de determinados vehículos destinados al transporte por carretera.

Siempre y cuando la programación de la formación coincida con la jornada laboral programada a los trabajadores, las horas destinadas al mismo, no serán recuperables.

Si se realizan los cursos fuera de la jornada laboral programada a los trabajadores (fuera del horario programado, en días de libranza o en días de descanso) las horas de formación podrán ser compensadas a opción de la Empresa, bien por tiempo equivalente de descanso, bien por compensación económica a razón de hora extraordinaria, su parte proporcional en función de las horas empleadas para la formación.

En el caso de que la modalidad por la que se opte sea el descanso compensatorio, el disfrute del mismo se programará acumulado a otro descanso dentro de los cinco meses siguientes a la fecha en la que se destinaron las horas que se compensan a la formación, salvo pacto entre las partes.

En el caso en que un trabajador preste sus servicios con otra empresa que requiera el CAP (Certificado de Aptitud Profesional), en función de las horas de prestación de servicio, el trabajador asumirá la parte proporcional del coste de las horas de formación y coste de impartición.

Si el trabajador causara baja, por cualquier motivo, salvo por invalidez, jubilación parcial o total en la empresa, el trabajador asumirá el coste proporcional del CAP (Certificado de Aptitud Profesional), que faltase hasta su renovación.

6.- En aplicación del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores (Promoción y formación profesional en el trabajo), la Empresa podrá acumular el disfrute de las 20 horas anuales de formación en un período máximo de cinco años.

El desarrollo y organización de la formación establecida en el Art 23.3 del Estatuto de los Trabajadores se acordará en el seno de la Comisión de Fomento de Empleo, Bienestar Social, Formación e Igualdad.

En caso de que el trabajador no pueda realizar total o parcialmente la formación establecida en este apartado, por causar baja en la empresa por jubilación o invalidez, la Empresa compensará las horas que no se hayan podido destinar a dicha formación.

En el caso de los fijos discontinuos, la proporción de horas destinadas a formación en virtud de lo establecido en el art. 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, será proporcional a la jornada anual que efectivamente realice, e igualmente será acumulable en un periodo máximo de cinco años.

TITULO III

DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, JORNADA LABORAL, RETRIBUCIÓN Y DESCANSOS.

CAPITULO III: Organización del trabajo, clasificación profesional, jornada laboral, descansos, turnos de trabajo y vacaciones.

Artículo 8º.- La organización del trabajo.

1.- La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente convenio y legislación laboral vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

2.- El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que el trabajador tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica.

3.- El Comité de Empresa deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materiales que tengan o puedan tener repercusión física y/o psicológica para el trabajador, respetándose en cualquier caso, lo previsto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

4.- Se establece que la asignación de líneas se rija por criterios de antigüedad en la empresa. Los criterios de condiciones y cláusulas, se negociarán dentro del seno de la Comisión de horas y servicios.

Artículo 9º.- Sistema de clasificación profesional en el ámbito de la empresa y categorías profesionales.

1.- En conformidad con lo dispuesto en el Art 22 del Estatuto de los Trabajadores modificado por el Art 8 del RDL 3/2012 se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

2.- Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

3.- Es facultad de la Empresa, en función de las necesidades organizativas y económicas de la misma, el cubrir las plazas y/o vacantes que se produzcan, y asignar a los trabajadores funciones que estén encuadradas dentro de su grupo profesional, en diferentes áreas o departamentos de la Empresa.

4.- Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente convenio y desde la vigencia del mismo, se clasifican profesionalmente en los siguientes seis grupos profesionales:



Grupo profesional 1º.- Dirección.

Comprende aquellos trabajadores que desempeñando puestos de trabajo de directivos, incluido el Director Gerente, a las órdenes y coordinación directa de éste, planifican, organizan, controlan y dirigen las actividades y objetivos establecidos por los órganos de dirección de la Empresa (Presidencia, Consejo etc.).
La función es la de mando, organización y toma de decisiones de forma directa, dirigida a alcanzar los objetivos de rendimiento, calidad y disciplina de las actividades propias del desarrollo normal o específicamente programado por la Dirección de la Empresa.

Grupo profesional 2º.- Técnicos y Especialistas.

Comprende aquellos trabajadores manuales o intelectuales que, sin ejercer funciones de mando, realizan trabajos cualificados, tanto profesionales como administrativos o de oficio, que requiere una formación o titulación de nivel superior, medio o facultades completadas con estudios o prácticas específicos.
Las funciones a realizar requieren un alto grado de autonomía para desarrollar las actividades con objetivos definidos y concretos de la Empresa. El trabajador habitualmente ha de decidir de una manera autónoma acerca de los procesos y métodos más adecuados y válidos para el resultado final de su trabajo, dentro de los objetivos y directrices fijadas por la Dirección o directivos de la Empresa. La responsabilidad y consecuencias, por sus errores, omisiones o negligencias, tienen importantes efectos negativos en el funcionamiento de la actividad empresarial.

Grupo profesional 3º.- Mandos Intermedios.

Comprende aquellos trabajadores que reúnen actitudes y aptitudes para ordenar tareas, dirección de un colectivo o grupo determinado de trabajadores y formación profesional y/o académica si fuera necesario, para desarrollar las funciones de su puesto de trabajo.

Los trabajadores, de este grupo profesional, dependen jerárquicamente de los trabajadores recogidos en el grupo profesional 1º, en los términos y organización que se establece en el organigrama funcional de la Empresa.

Las funciones primordiales, en los límites de su puesto de trabajo, son la del mando, organización y planificación, ya sea permanente o delegada de su superior jerárquico, dirigida a la obtención de los rendimientos, calidad, disciplina y objetivos establecidos y planificados por sus superiores, asumiendo la responsabilidad de alcanzarlos, en el ámbito de su puesto de trabajo y de los trabajadores bajo su responsabilidad.

Grupo profesional 4º.- Profesionales de tráfico y circulación.

Comprende aquellos trabajadores que reúnen o requieren actitudes y aptitudes específicas para desarrollar las funciones de su puesto de trabajo, de acuerdo a la planificación y dirección de su trabajo por parte de la Dirección de Empresa, pero que la ejecución efectiva requiere de una autonomía y responsabilidad directa del trabajador.

Las funciones de los puestos de trabajo, por su singularidad y profesionalidad específica, son aquellas que tradicionalmente han venido organizando y planificando la dirección de la empresa o que en un futuro pueda organizar y planificar, para la actividad del transporte urbano de viajeros.

Grupo Profesional 5º.- Administración y trabajos cualificados.

Comprende aquellos trabajadores que reúnen o requieren conocimientos o titulaciones de grado medio, formación profesional o análogas y/o formación práctica para el desarrollo manual y cualificado de su puesto de trabajo, sin funciones de mando y con dependencia total jerárquica y funcional del grupo profesional 3º, en los términos y organización que se establecen en el organigrama funcional de la Empresa, con responsabilidad concreta para los trabajos encomendados a su puesto de trabajo.

Las funciones de su puesto de trabajo se enmarcan en el ámbito del mantenimiento, conservación y reparación del material móvil y no móvil de la Empresa y funciones de procedimientos manuales e intelectuales en el ámbito administrativo, financiero y productivo de la Empresa, ejerciendo el trabajo cualificado profesionalmente o de oficio dentro del puesto de trabajo asignado.

Grupo Profesional 6º.- Personal subalterno e iniciación profesional.

Comprende aquellos trabajadores que reúnen o requieren unas actitudes, aptitudes y conocimientos generales de carácter elemental y de poca iniciativa, ejecutándose bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional de carácter ascendente total del resto de grupos profesionales.

Las funciones de su puesto de trabajo comprenden trabajos no cualificados de servicios auxiliares o complementarios, predominantemente manuales de los descritos en los grupos profesionales anteriores.

2.- Las funciones enumeradas en cada grupo profesional definen el contenido de la prestación laboral, sin que ello suponga agotar las funciones de cada uno de ellos. En todo caso, serán las necesarias para garantizar la correcta ejecución de la prestación laboral.

3.- Las diferentes categorías profesionales vigentes en la Empresa vienen reflejadas en la tabla salarial anexo I del presente Convenio Colectivo.

Artículo 10º.- Jornada de trabajo en el ámbito de la Empresa.

1.- La jornada de trabajo será, para todos los trabajadores de la Empresa, de 1.575 horas de trabajo efectivo por trabajador y año.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

2.- La jornada laboral diaria de trabajo efectivo establecida en el presente artículo, para los casos de I.T., jornadas sindicales, permisos y licencias retribuidas, tendrá el carácter de cómputo de jornada diaria de trabajo efectivo, a los efectos del cálculo y cómputo de la jornada anual para todos los trabajadores.

3.- Todos los trabajadores de la Empresa con jornada diaria efectiva de trabajo continuada tendrán 15 minutos de descanso (tiempo de bocadillo), que se considerará como tiempo efectivo de trabajo. Por la singularidad y peculiaridad del servicio y trabajo que presta la Empresa, el referido tiempo de descanso se retribuirá con la compensación económica establecida en el presente convenio en los casos de conductores A.U. y OPC SAE.

4.- Se establece el procedimiento de cómputo anual de la jornada por la que todo trabajador deberá cumplir las 1.575 horas anuales de trabajo efectivo, si su contrato de trabajo es a tiempo completo o en su defecto las que estipule en contrato o pacto entre las partes, o norma superior.

A la fecha del presente acuerdo la jornada media semanal es de 37,5 horas por norma de rango superior al Convenio Colectivo. Cuando dicha norma deje de tener efecto se volverá a la jornada de 1.575 horas de trabajo efectivo por trabajador y año.

Para el colectivo de conductores, a partir de 1 de enero de 2013, se establece el proceso de cómputo cuatrimestral entre el tiempo de exceso y de defecto sobre la jornada ordinaria media diaria, según los criterios establecidos en la cláusula adicional tercera. Así mismo, estará a disposición de cada empleado la composición del saldo mensual.

Los excesos o defectos se irán acumulando por cuatrimestres. Los periodos de compensación cuatrimestrales a lo largo del año serán: el primero de enero a abril, el segundo de mayo a agosto y el tercero de septiembre a diciembre. Al finalizar cada uno de ellos, el defecto de jornada será asumido por la Empresa, y el exceso de jornada deberá ser abonado como horas extraordinarias. Para poder llevar a cabo, por parte de la Empresa, una adecuada planificación de los servicios con el objeto de llegar al final del cuatrimestre lo más ajustado posible a las horas ordinarias a realizar en dicho período, los conductores que quieran cambiar el servicio con otro compañero en los meses de abril, agosto y diciembre, tendrán que hacerlo con aquellos que tengan servicios de duración similar, con un margen de más-menos 10 minutos.





5.- La distribución de la jornada laboral se realizará en función del área a que esté adscrita el trabajador, distinguiéndose los siguientes supuestos:

A) Trabajadores adscritos a dirección y administración:

La jornada laboral descrita anteriormente será en cómputo anual de 1.575 horas de trabajo efectivo por trabajador y año, siendo la jornada diaria de 7 horas y 3 minutos de trabajo efectivo, realizándose de lunes a viernes e iniciándose a las 8:00 h. y finalizando a las 15:03 horas, a excepción de aquellos puestos de trabajo que requieran otra hora de inicio y finalización que se especificará anualmente en el calendario laboral.

B) Trabajadores adscritos a taller y mantenimiento:

La jornada laboral descrita anteriormente será en cómputo anual de 1.575 horas de trabajo efectivo por trabajador y año, siendo la jornada diaria de 7 horas y 3 minutos de trabajo efectivo, realizándose de forma rotativa mediante 5 días de trabajo y 2 de descanso, estableciéndose un cuadrante para regular dicho sistema.

C) Trabajadores adscritos al SAE:

La jornada laboral descrita anteriormente será en cómputo anual de 1.575 horas de trabajo efectivo por trabajador y año, siendo la jornada diaria de 7 horas y 3 minutos de trabajo efectivo, realizándose de forma rotativa mediante 5 días de trabajo y 2 de descanso en cómputo anual, según cuadro adjunto anexo de descansos.

D) Trabajadores adscritos a tráfico y circulación:

La jornada laboral descrita anteriormente será en cómputo anual de 1.575 horas de trabajo efectivo por trabajador y año, siendo la jornada media diaria de 7 horas y 3 minutos de trabajo efectivo, realizándose de forma rotativa mediante 5 días de trabajo y 2 de descanso, según cuadro descanso establecido en el anexo II del presente convenio.

Se acuerda que la jornada máxima diaria será de ocho horas y treinta minutos los días laborables y de ocho horas y cuarenta y cinco minutos los domingos y festivos, siempre que la jornada semanal sea de 37,5 horas.

Excepcionalmente podrá acordarse jornadas superiores a las indicadas con acuerdo entre las partes.

Artículo 11º.- Turnos de trabajo.

Cada trabajador será asignado a un turno de trabajo determinado o sistema rotativo. Dicha asignación sólo podrá ser modificada por razones de tipo organizativo de carácter ineludible, siempre que sean notificadas al trabajador afectado con un mínimo de cuarenta y ocho horas.

1.- Dirección y administración:

Los trabajadores adscritos en el grupo profesional de Dirección y mandos intermedios designados directamente por la Empresa, tendrán plena dedicación al puesto de trabajo, sin gozar de turnos específicos de trabajo.

Para los trabajadores adscritos en los demás grupos profesionales de administración, se establece un turno de mañana, exceptuado aquellos puestos de trabajo que requieran un turno de tarde o noche. En el departamento de recaudación y para la categoría de recaudadores, la adscripción al turno de noche será mensual y rotativa entre los trabajadores.

2.- Talleres, mantenimiento y SAE.

En talleres y mantenimiento, la realización de la jornada de trabajo efectivo se desarrollará en tres turnos de trabajo, mañana, tarde y noche, siendo adscritos los trabajadores a un turno de trabajo con carácter rotativo según esté establecido.

Los trabajadores del SAE serán adscritos de forma mensual y rotativa en los turnos de mañana, tarde y noche.

3.- Tráfico y circulación.

Los conductores A.U. serán adscritos a los turnos de mañana y tarde de forma mensual y rotativa.

Debido a la distribución irregular de los servicios en los turnos establecidos en la organización de la Empresa, se establece un grupo de conductores no adscrito a turno de trabajo (disponible en cuanto a turno de trabajo), pudiendo realizar indistintamente turnos de mañana, tarde o tercer turno, siempre que dicha asignación se notifique fehacientemente al trabajador con una antelación mínima de 48 horas. Las partes firmantes del Convenio Colectivo negociarán la gestión de dicho grupo en la Comisión de horas y servicios.

Se establece, sin perjuicio de lo regulado en el presente convenio, el tercer turno de trabajo en tráfico (conductores A.U.). A tales efectos, se considerarán adscritos al turno de mañana o tarde según sea el tramo mayor coincidente con el turno en que se realice el servicio. Se establecen las 15 horas como hora para determinar si la jornada es de mañana o tarde, lo cual calificará el mismo en función del mayor tramo horario.

Todos los servicios que pasen por el punto de relevo habitual, habiendo superado la jornada media ordinaria de 7:30 horas, siempre que la jornada media semanal sea de 37,5 horas, se realizará el relevo. La Empresa tendrá una flexibilidad de más-menos diez minutos sobre la hora indicada.

Si excepcionalmente no fuera posible por la empresa cumplir con lo estipulado anteriormente, dichos casos se debatirán en la Comisión de horas y servicios.

Cuando la jornada anual vuelva a 1.575 horas se revisará a la jornada media diaria, la cual será de 7:03 horas.

Los servicios de mañana serán como máximo hasta las 15 horas.

El tercer turno de trabajo en tráfico (conductores A.U.) se implantará cuando un servicio, con los dos turnos base, exceda las 16 horas de servicio y este exceso sea superior a cuatro horas de jornada efectiva de trabajo.

Artículo 12º.- Jornadas de trabajo en turnos partidos.

1.- Las Jornadas de trabajo en Turnos Partidos (TP) se articulan y organizan como el desarrollo de la jornada de trabajo efectiva diaria, en dos tramos que pueden comprender varios servicios y líneas y, se desarrollan en los turnos de trabajo de los establecidos por la organización de la Empresa.

Cuando la Empresa suprima o establezca jornadas de trabajo efectivo en turnos partidos (TP), informará al Comité de Empresa de las razones organizativas y de servicio que justifican su implantación o eliminación aunque sean de carácter temporal, y solicitará su parecer mediante informe escrito y razonado y no vinculante.

Las jornadas de trabajo efectivo en turnos partidos (TP) no podrán exceder de 10 horas diarias entre el inicio y finalización de la jornada (exceptuando las cinco ya existentes).

2.- Todos los trabajadores voluntariamente pueden acceder a turnos partidos (TP) con el compromiso de permanecer dentro de la asignación por un período de un año natural. Los servicios (TP) serán asignados por meses y de forma rotativa entre los voluntarios. Si éstos no fuesen suficientes para cubrir la totalidad de las jornadas partidas establecidas en cada momento, las realizarán aquellos trabajadores que ingresaron en la Empresa a partir del 01.01.2009, si éstos no fueran suficientes, por los últimos trabajadores contratados por la Empresa aun cuando hayan adquirido la condición de fijos. Podrán cambiar el servicio asignado por un mes con cualquier voluntario y le será contabilizado en el contador del asignado (TP).

Los trabajadores que quieran acceder a realizar turnos partidos (TP) deberán apuntarse del 15 de noviembre al 15 de diciembre de cada año, para realizarlos en el año siguiente.

Artículo 13º.- Prolongación de la jornada.

La Empresa pondrá los medios necesarios para que el conductor no tenga que prolongar su jornada de trabajo efectivo en los casos de no presentarse el relevo. Si a pesar de ello, por causas de prolongación de la misma, el servicio finalizara con posterioridad a las 15.00 horas y se vean obligados, por la no-presentación y/o demora del relevo, a continuar su servicio, percibirán la compensación económica que se establece en el complemento de manutención, sin perjuicio del tiempo extraordinario que dicha prolongación genere.

Artículo 14º.- Tiempo de presencia, jornada de trabajo efectivo y horas extraordinarias.



- 1.- Tiempo de presencia: Se considera tiempo de presencia abonable económicamente, en los términos del presente Convenio Colectivo, aquel en que el trabajador se encuentra a disposición de la empresa sin prestar o realizar la actividad y funciones propias de su categoría, de acuerdo a lo regulado en el R.D. 1561/1995 de 21 de septiembre y expresamente: Mientras la jornada semanal sea de 37,5 horas, se establecen 7 minutos para toma y deje de servicio, no aplicable a las jornadas partidas, salvo que su inicio o finalización sea en cocheras. Dicho tiempo se considerará de presencia. Desde el momento en que se vuelva a la jornada anual de 1.575 horas dejará de tener vigencia lo indicado.
- 2.- Jornada de trabajo efectivo: Se considera tiempo de jornada efectiva de trabajo, aquel en que el trabajador se encuentra a disposición de la Empresa y ejerciendo la actividad y funciones propias de su categoría.
- 3.- Horas extraordinarias: Tendrá la consideración de horas extraordinarias abonables económicamente:
 - 3.1 Desde la firma del convenio hasta el 31 de diciembre de 2012 será hora extraordinaria todo el tiempo que exceda de la jornada diaria ordinaria.
 - 3.2 A partir del día 1 de enero del 2013, la hora extraordinaria será todo el tiempo que exceda de la jornada diaria ordinaria, a excepción del colectivo de conductores que será lo especificado en la adicional tercera del Convenio Colectivo.
 - 3.3 En todos los casos, será considerada como hora extraordinaria el tiempo que exceda de 7:03 horas en día festivos y cuando se aplique el artículo 13 del Convenio Colectivo.
 - 3.4 Para los demás departamentos será el exceso de jornada ordinaria diaria.
- 4.- En todo lo no recogido en el presente artículo se estará a lo regulado en artículo 35 del E.T. y sus normas de desarrollo.

Artículo 15º.- Descanso semanal.

1.- El descanso semanal, de forma genérica, será de 2 días continuados para todos los trabajadores de la empresa.

La aplicación efectiva del descanso semanal será de la siguiente forma:

-Trabajadores de dirección y administración: los sábados y domingos.

-Trabajadores de tráfico y circulación: de forma rotativa dos días consecutivos por cada 5 de trabajo.

- Trabajadores de talleres y mantenimiento: de forma rotativa dos días consecutivos por cada 5 de trabajo.

- SAE: de forma rotativa 2 días consecutivos por cada 5 de trabajo.

2.- La empresa planificará de forma anual, por grupos de descanso y trabajador, aquellos DS que hubieran coincidido con un día festivo laborable no recuperable, publicando en el mes de enero de cada año la referida planificación, quedando exceptuados los trabajadores que realicen jornadas especiales. Sin perjuicio de tener que recuperar el día festivo, si así lo establece la Autoridad Laboral.

Artículo 16º.- Festivos trabajados.

Dado el carácter público y durante todo el año del servicio de transporte urbano de viajeros que presta la Empresa, las fiestas laborables que tienen carácter retribuido y no recuperable, incluyendo aquellas que la autoridad laboral establezca como recuperables, se realizarán por los trabajadores mediante grupos de trabajo, a tal efecto, que de forma rotativa se les asignará, anualmente el cuadrante, para la realización del referido servicio en los días declarados como festivos.

En la elaboración del cuadrante de festivos regirán las siguientes premisas:

1º.- La coincidencia del festivo con el cuadrante de descansos determina festivo no trabajado para ese grupo de descanso.

2º.- Todos los grupos de descanso deben tener el mismo número de festivos trabajados y no trabajados anualmente.

Por la realización del referido servicio los trabajadores percibirán la cantidad económica establecida en la tabla salarial vigente, por festivo retribuido y no recuperable.

Artículo 17º.- Descanso diario entre jornadas de trabajo.

Entre el final de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas, exceptuado los finales de mes cuando se produce el cambio de turnos de trabajo.

Con motivo del cambio de turnos de trabajo, los trabajadores que finalicen su servicio el último día de un mes, después de las 23:00 horas y deban iniciar un nuevo servicio a partir del día 1 del siguiente mes, con una jornada que comience antes de las 7:00 horas tendrán prioridad para cambiar su día libre.

Artículo 18º.- Vacaciones.

La duración de las vacaciones en cómputo anual será de 25 días laborables para todos los trabajadores de la empresa.

El disfrute de las vacaciones por grupos profesionales será de un mes continuado o de dos quincenas, mediante cuadrante rotativo.

Para la categoría profesional de conductores A.U. y mecánicos, el disfrute de las vacaciones se establece por quincenas. Se adjunta al presente convenio como Anexo III, el cuadrante de vacaciones de los trabajadores con la categoría profesional de conductor receptor AU, así como el sistema para evitar el solapamiento de las mismas.

Los días de vacaciones sobrantes de disfrutar dos quincenas anuales, la Empresa los distribuirá a lo largo del año en sábados o domingos, acoplándolos a los días de descanso convencionales. Dicha distribución la hará pública cada mes de diciembre con el fin de que los trabajadores conozcan cómo quedan colocados los mencionados días sobrantes para el año siguiente.

De mutuo acuerdo entre la Empresa y trabajador podrán modificarse el disfrute de las vacaciones.

En aquellas categorías profesionales que se organice el disfrute de vacaciones por quincenas, como son los conductores A.U. y mecánicos, los trabajadores solo podrán cambiarse las vacaciones si la propuesta de cambio no produce alteraciones y desequilibrio en la planificación del trabajo con los grupos de VC y DS.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto que el periodo de vacaciones coincida con una Incapacidad Temporal que imposibiliten al trabajador a disfrutarlas total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CAPITULO IV: Sistema retributivo, salario base, complementos salariales, incremento salarios, recibo de salarios y finiquito.

Artículo 19º. - Sistema retributivo.

1.- El sistema retributivo de los trabajadores está basado en los conceptos salariales que a continuación se detallan, sin perjuicio de aquellos otros que en el futuro la empresa pueda implantar:

a) Salario base.

b) Complemento no absorbible.

c) Plus Transporte.





- d) Complemento ajuste convenio.
- e) Complementos de puesto de trabajo:
 - Complemento de nocturnidad.
 - Complemento de quebranto de moneda.
 - Complemento de mantención.
- f) Complementos de carácter personal:
 - Complemento de antigüedad.
 - Complemento ajuste antigüedad.
- g) Complementos por cantidad o calidad de trabajo:
 - Complemento de cobranza.
 - Complemento de liquidación.
 - Complemento de bocadillo.
 - Complemento de domingos.
 - Complemento de festivo trabajado.
 - Complemento de tiempo de presencia.
 - Complemento de asistencia.
 - Horas extraordinarias.
 - Plus de Turno Partido
- h) Complemento de vencimientos superior al mes:
 - Pagas extraordinarias.

Artículo 20º.- Salario base y complementos salariales.

1.- SALARIO BASE: retribuye de forma fija la prestación mensual en el puesto de trabajo, por el desarrollo de la jornada laboral pactada como unidad básica de trabajo.

El salario base de carácter mensual, por grupos profesionales y categorías profesionales, es el que figura en la tabla salarial, anexo I al Convenio Colectivo.

2.- COMPLEMENTO NO ABSORBIBLE: es de carácter mensual y fijo por categoría laboral, en la cuantía que se establece en la tabla salarial anexo I al Convenio Colectivo.

3.- PLUS TRANSPORTE: es de carácter mensual e indemniza al trabajador el coste que le supone su desplazamiento al centro de trabajo. Su cuantía viene determinada en la tabla salarial anexo I del presente Convenio Colectivo.

4.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD: tendrá carácter diario y se devengará por hora de trabajo efectivo que esté comprendida entre las 21:00 horas y las 6:00 horas de la mañana. Bien sea por que la jornada laboral esté establecida como turno de trabajo comprendido en esa franja horaria, o bien, porque parte de la jornada laboral se realice dentro de la referida franja horaria. La cuantía económica por hora y categoría profesional es la establecida en la tabla salarial anexo I del Convenio Colectivo.

5.- COMPLEMENTO DE QUEBRANTO DE MONEDA: es de carácter mensual para el puesto de trabajo de conductor receptor A.U., cobrador y personal de administración que entre las funciones de su puesto de trabajo conlleven el manejo de monedas y billetes. La cuantía económica es la establecida en la tabla salarial anexo I del convenio.

6.- COMPLEMENTO DE MANUTENCIÓN: es por día efectivo de trabajo para el puesto de trabajo de conductor receptor A.U., percibiéndose cuando a la finalización de su servicio se vea obligado a prolongar su servicio por encima de las 15:00 horas, por no haberse presentado o retrasado su relevo. Sin perjuicio de las horas extraordinarias que la referida prolongación conlleve. La cuantía económica es la establecida en la tabla salarial anexo I del convenio.

7.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD: los trabajadores devengarán un complemento por antigüedad, calculado sobre el salario base de su categoría profesional establecido en la tabla salarial anexo I del convenio, según la siguiente escala:

- Con 2 años de antigüedad el 5% del salario base.
 - Con 4 años de antigüedad el 10% del salario base.
 - Con 8 años de antigüedad el 20% del salario base.
 - Con 12 años de antigüedad el 30% del salario base.
 - Con 16 años de antigüedad el 40% del salario base.
 - Con 20 años de antigüedad el 50% del salario base.
 - Con 24 años de antigüedad el 60% del salario base.
- El porcentaje máximo de todos ellos será el 60% del salario base.

En los casos en los que un trabajador se encuentre de baja en el momento en el que se produce un salto en el complemento de antigüedad, éste le será abonado desde el mismo mes en que se cumplen los bienes o cuatrienios, en la próxima nómina o en concepto de atrasos en la nómina siguiente al mes de alta en la Empresa.

8.- COMPLEMENTO DE COBRANZA: es por día efectivo de trabajo para el puesto de trabajo de conductor receptor A.U., que conlleva las funciones de expender billetes o títulos de transporte y su cobranza. La cuantía económica es la establecida en la tabla salarial anexo I del Convenio Colectivo.

9.- COMPLEMENTO DE LIQUIDACIÓN: es por día efectivo de trabajo para el puesto de trabajo de conductor receptor A.U., que retribuye la función y el tiempo de realizar diariamente la liquidación de la recaudación, mediante la máquina de billeteaje y demás sistemas y procedimientos implantados en la Empresa. La cuantía económica es la establecida en la tabla anexo I del Convenio Colectivo.

10.- COMPLEMENTO DE BOCADILLO: es por día efectivo de trabajo para el puesto de trabajo de conductor receptor A.U. y OPC SAE, que compensa económicamente el no disfrute del tiempo de bocadillo establecido en el Convenio Colectivo. La cuantía económica es la establecida en la tabla salarial anexo I del Convenio Colectivo.

11.- COMPLEMENTO DE DOMINGOS: es por domingo efectivo trabajado, para todos los trabajadores de la Empresa, y retribuye el trabajo en domingo en un 30% del salario base y antigüedad de un día de trabajo.

12.- COMPLEMENTO DE FESTIVO TRABAJADO: es por día festivo trabajado, para todos los trabajadores de la Empresa, y compensa la prestación de servicio en su puesto de trabajo en los días festivos legalmente establecidos. La cuantía económica es la establecida en la tabla salarial anexo I del Convenio Colectivo.

El concepto de festivo trabajado se verá incrementado para el personal comprendido en el art 10.5.d del Convenio Colectivo, cuando exceda de la jornada efectiva diaria de 7 horas y 3 minutos de trabajo efectivo, en un importe equivalente al establecido para la hora extraordinaria, de forma proporcional al tiempo trabajado y que supere dicha jornada de 7 horas y 3 minutos.

13.- HORA DE TIEMPO DE PRESENCIA: retribuye el tiempo que invierte el conductor en la consecución de su puesto de trabajo en los términos regulados en el artículo 14.1 del presente Convenio Colectivo.

14.- COMPLEMENTO DE ASISTENCIA: el trabajador lo percibirá por día efectivo de trabajo. Este complemento tiene como finalidad el reducir el absentismo laboral en la Empresa derivada por cualquier causa. Su cuantía será la establecida





en la tabla salarial anexa al Convenio Colectivo.

15.- HORAS EXTRAORDINARIAS: los trabajadores que realicen horas extraordinarias en los términos pactados en el artículo 14.3 del presente convenio, devengarán por cada hora y categoría profesional la cuantía económica establecida en la tabla salarial anexo I del Convenio Colectivo.

16.- PAGAS EXTRAORDINARIAS: los trabajadores devengarán dos pagas extraordinarias por la cuantía económica del salario base y antigüedad que cada trabajador tenga consolidado en el momento de su devengo.

La paga extraordinaria de junio se hará efectiva el 30 de junio de cada año y, a efectos de su devengo, se iniciará el día 1 de julio del año anterior y finalizará el 30 de junio del año en curso.

La paga extraordinaria de diciembre se hará efectiva el 20 de diciembre de cada año y, a efectos de su devengo, se iniciará el 1 de diciembre del año anterior y finalizará el 30 de noviembre del año en curso.

Los trabajadores que lo soliciten expresamente por escrito, podrán prorratear dichas pagas extraordinarias en doce mensualidades en su nómina.

17.- COMPLEMENTO AJUSTE CONVENIO: el mencionado complemento estará formado por dos doceavas partes del salario base vigente en cada momento, al importe resultante se le añadirán cinco euros brutos. Dicho complemento no es compensable ni absorbible.

18.- COMPLEMENTO AJUSTE ANTIGÜEDAD: el mencionado complemento estará compuesto por dos doceavas partes del complemento de antigüedad mensual que tenga el trabajador en cada momento. Dicho complemento no es compensable ni absorbible.

19.- PLUS DE TURNO PARTIDO: compensará el tiempo establecido sin prestación de servicio entre los tramos de los turnos partidos (TP). El importe del mismo será el resultado de multiplicar el tiempo entre dichos tramos por el valor de la hora de presencia establecido en la tabla salarial adjunta al Convenio Colectivo.

Artículo 21º.- Recibo, abono de salarios y finiquito.

1.- En cumplimiento de la orden de 27.12.1994, las partes acuerdan que el modelo oficial del recibo de salarios será el establecido en el anexo III del presente Convenio Colectivo.

2.- La Empresa, con ocasión de la extinción del contrato o relación laboral cuando lo comunique a los trabajadores, procederá de acuerdo con las normas establecidas en el artículo 3 de la ley 2/1991 de 7 de enero, B.O.E. nº 7 de 8 de enero.

3.- Una vez que la empresa haya regularizado la actual paga de compensación, la liquidación y pago de los salarios se realizarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 del E.T.

TITULO IV

DE LOS DERECHOS Y PRESTACIONES SOCIALES.

Capítulo V: Permisos retribuidos y no retribuidos, licencias, excedencias, complemento I.T., fondo social, vestuario, anticipos, título de transporte y responsabilidad empresa.

Artículo 22º.- Permisos retribuidos.

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos en días naturales:

1.- Los trabajadores preavisando y justificando con 48 horas de antelación, computándose desde el día del hecho causante:

1.1.- Por contraer matrimonio, 20 días.

1.2.- Por enlace matrimonial de hijos, 1 día.

1.3.- Por traslado de domicilio, 2 días.

1.4.- Para cumplir con un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo indispensable.

1.5.- El tiempo necesario para la asistencia a clases de preparación al parto.

2.- Los trabajadores preavisando verbalmente y justificándolo posteriormente en el plazo de 48 horas y computándose desde el día siguiente al hecho causante:

2.1.- Por natalidad, 5 días.

2.2.- Por fallecimiento de padres, cónyuge y hermanos, 3 días.

2.3.- Por fallecimiento de hijos, 5 días.

2.4.- Por enfermedad o accidente que conlleve la hospitalización en centro sanitario de padres, hermanos, hijos, cónyuges y padres políticos, se concederá un permiso de 2 días. En caso de que dichos familiares estén más de dos días ingresados, el trabajador podrá disponer de dos días adicionales de permiso, condicionado a que dicho familiar permanezca ingresado durante los mismos.

En caso de que varios trabajadores tengan dicho permiso por motivo de un mismo familiar que se encuentre ingresado, distribuirán los días que les correspondan en virtud del párrafo anterior de una forma escalonada, con acuerdo de la Empresa y sin perjuicio del alta médica del familiar, a fin de no coincidir todos los permisos en las mismas fechas, facilitando cubrir los servicios de la Empresa.

2.5.- El tiempo preciso para asistir a consultas médicas, con justificación escrita de las mismas.

2.6.- Los trabajadores disfrutarán de dos días anuales para realizar tareas personales, en las fechas acordadas con los correspondientes departamentos para facilitar la planificación de los servicios.

En las situaciones en que no conste matrimonio, se justificará mediante el pertinente certificado de pareja de hecho del Ayuntamiento.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes de carácter laboral.

Artículo 23º.- Licencias y permisos no retribuidos.

1.- En materia de excedencias y licencias se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del E.T. y Ley 39/1999 de 5 noviembre. No obstante el derecho al reingreso en la Empresa, una vez finalizado el periodo de excedencia concedido, será efectivo en el plazo de un mes a partir de la solicitud del trabajador, si bien el periodo de excedencia voluntaria no computará a efectos de antigüedad en la Empresa.

2.- Los trabajadores podrán tener permisos no retribuidos, cuando:

2.1.- Los que tengan como mínimo un año de antigüedad en la Empresa, un mes natural al año.

2.2.- Los que tengan un mínimo de cinco años de antigüedad en la Empresa, un permiso entre un mes y seis meses naturales. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

Los referidos permisos, se autorizarán siempre, salvo que perjudiquen la organización del trabajo.

Artículo 24º.- Complemento económico por Incapacidad Temporal.

1.- El trabajador afectado por una situación de incapacidad temporal (IT) percibirá las prestaciones que legalmente se le reconozcan por la Seguridad Social, en la cuantía y durante el tiempo que ésta determine.

2.- Una vez reconocida por la Seguridad Social la prestación por IT al trabajador, si dicha prestación es inferior a la suma del salario base, antigüedad, prima no absorbible, el complemento ajuste convenio, complemento ajuste antigüedad, el 100% de las pagas extraordinarias y quebranto de moneda (para aquellos trabajadores que lo devenguen), del mes anterior a la baja de I.T., la Empresa complementará como mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social y a su cargo, dicha prestación, hasta alcanzar el 100% de los conceptos retributivos citados.



El referido complemento, a cargo de la empresa, de la acción protectora de la Seguridad Social, lo realizará la empresa al trabajador en las siguientes contingencias y períodos de tiempo:

- 2.1.- Por enfermedad común o accidente no laboral, durante la 1ª y 2ª baja de I.T. en el año natural. Desde el primer día de la baja y hasta un período máximo de 12 meses.
 - 2.2.- Por accidente no laboral, en hospitalización o intervención quirúrgica, durante la 3ª baja de I.T. en el año natural. Desde el primer día de la baja y hasta un período máximo de 12 meses.
 - 2.3.- Por accidente laboral y con independencia del número de baja por IT, desde el primer día de la baja y hasta un período máximo de 12 meses.
 - 3.- Las partes acuerdan realizar el seguimiento de la evolución del absentismo en la Empresa mediante el Comité de seguridad y salud de los trabajadores, y en consecuencia estudiar el complemento voluntario de IT que abona la Empresa establecido en el presente artículo.
 - 4.- La Empresa podrá verificar el estado de I.T. del trabajador, mediante los servicios médicos de la empresa realizándole revisiones o pruebas médicas, en estos casos, se le dará a conocer previamente al trabajador las pruebas médicas a las que se le va a someter y su finalidad.
- El trabajador tiene derecho bajo su total responsabilidad, a negar su consentimiento a las pruebas médicas que se le proponen o bien a una prueba médica de contraste, cuando los resultados médicos de las pruebas no sean de su satisfacción.
- 5.- Todos los trabajadores deberán, con carácter obligatorio y en conformidad con lo dispuesto en el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, pasar una revisión médica al año en los servicios médicos de la Empresa.
 - 6.- Cuando el trabajador ejerza el derecho de no prestar consentimiento a las pruebas médicas propuestas o pasar las revisiones médicas propuestas, incluida la obligatoria, por los servicios médicos de la Empresa, ésta no abonará ningún complemento económico de I.T. al trabajador.
- Cuando al trabajador se le prescriba un tratamiento medico para su recuperación y éste no cumpla o su conducta no sea la más adecuada para su normal recuperación, previo informe de los servicios médicos de la Empresa, ésta procederá a la suspensión del complemento económico de I.T. comunicándolo automáticamente al Comité de Empresa.

Artículo 25º.- Fondo social.

La Empresa instrumentará mediante pólizas de seguro colectivo, mutualidades de previsión social, etc., para garantizar a todos los trabajadores las prestaciones sociales en las cantidades económicas y contingencias siguientes:

- Un Seguro de vida por fallecimiento del trabajador, de acuerdo al siguiente baremo y cantidades:
 - Fallecimiento con más de 54 años, 35.000 €
 - Fallecimiento con más de 45 y menos de 54 años, 47.000 €
 - Fallecimiento con menos de 45 años, 59.000 €
- Una indemnización económica por invalidez permanente total y absoluta para su profesión habitual, de acuerdo al siguiente baremo y cantidades:
 - Reconocida la invalidez con más de 54 años, 35.000 €
 - Reconocida la invalidez entre los 45 y 54 años, 47.000 €
 - Reconocida la invalidez con menos de 45 años, 59.000 €
- Una indemnización mensual, para los trabajadores con hijos o cónyuge disminuidos psíquicos y físicos de 200 €. En los presentes casos deberá justificarse la condición de disminuido psíquico o físico, mediante certificado expedido por el Insero u organismo competente.

Artículo 26º.- Vestuario de trabajo.

El vestuario de trabajo que se regula en el presente artículo es propiedad de la empresa, debiendo el trabajador devolverlo cuando se deteriore para remplazarlo por otra/s prenda/s nueva/s. Se establece vestuario de trabajo para la temporada de invierno y verano, para los trabajadores y cantidades siguientes:

1.- Vestuario de trabajo para temporada de invierno:

1.1.- Conductores/as A.U.	1.2.- Operadores SAE.
4 Camisas manga larga.	4 Camisas manga larga.
3 Pantalones.	3 Pantalones.
1 Par de zapatos.	1 Par de zapatos.
1 Chaqueta entre tiempo.	1 Americana.
1 Prenda de abrigo.	1 Corbata.
1 Corbata.	
1.3.- Conserjes y Att. Cliente.	1.4.- Taller de Mantenimiento.
4 Camisas manga larga.	4 Monos manga larga o pantalones con chaqueta (a legir)
3 Pantalones.	1 Par de botas Seguridad.
1 Par de zapatos.	1 Anorak.
1 Americana.	1 Jersey.
1 Corbata.	

2.- Vestuario de trabajo para temporada de verano.

2.1.-Conductores /as AU.	2.2.- Operadores SAE.
4 Camisas manga corta.	4 Camisas manga corta.
3 Pantalones.	3 Pantalones.
1 Par de zapatos.	1 Par de zapatos y una corbata.
2.3 Conserjes y Att. Cliente	2.4.- Taller de Mantenimiento.
4 camisas manga corta.	3 Monos manga corta o camisas con pantalones (a legir)
3 Pantalones.	1 Par de zapatos seguridad.
1 Par de zapatos.	
1 Corbata.	



3.- La temporada de invierno y verano a efectos orientativos será: en invierno desde noviembre a marzo, en verano desde abril a octubre, estableciendo la empresa la fecha de cambio de vestuario.

Artículo 27º.- Fondo económico para anticipos.

Las partes establecen un fondo económico para anticipos de nóminas en desarrollo del Art. 29.1 del E.T., en las siguientes condiciones:

- 1.- Se constituye un fondo económico de 60.000 €, para poder percibir por parte del trabajador anticipos a cuenta del trabajo realizado o en curso de realizar.
- 2.- Las condiciones en que deberán concurrir los trabajadores para percibir anticipos del referido fondo económico serán:
 - a) Ningún trabajador podrá solicitar un anticipo de nómina mayor de 1.500 € por el trabajo realizado o en curso de realizar durante el plazo de un año, plazo máximo de devolución del mismo.
 - b) Un trabajador no podrá solicitar un anticipo de nómina, sin haber devuelto íntegramente el anterior.
 - c) En caso de concurrencia de solicitudes, se seguirá el siguiente orden:
 - Quienes no lo hayan solicitado con anterioridad.
 - Quienes lo hayan solicitado un número menor de veces.
 - Quienes los hayan obtenido en tiempo mayor a la fecha de la nueva solicitud.
 - d) El tiempo máximo a considerar para determinar la concurrencia de solicitudes será en los últimos 3 años.
- 3.- La Empresa informará semestralmente al Comité de Empresa acerca del número de anticipos y cuantía de los mismos, concedidos y del saldo existente.

Artículo 28º.- Título transporte de libre circulación.

1.- Los trabajadores de la Empresa y los familiares que se relacionan disfrutará de títulos de viaje gratuito para el transporte público urbano, salvo en los servicios discrecionales contratados con terceros. Este derecho subsistirá cuando el trabajador adquiera la condición de jubilado.

1.1.- Los familiares que disfrutarán del referido título de viaje gratuito y sus condiciones son:

- a. El cónyuge del trabajador, sin mediar separación o divorcio.
 - b. El cónyuge del trabajador con condición de pensionista, cuando el trabajador se hubiera jubilado en activo en la empresa.
 - c. El cónyuge viudo, que no contraiga nuevas nupcias.
 - d. Los hijos del trabajador hasta la edad de 18 años o hasta los 25 años, previa justificación, cuando estudien o se encuentren inscritos como desempleados.
 - e. Los hijos minusválidos, por tiempo indefinido, Salvo que el cese del trabajador sea por causa voluntaria o despido disciplinario.
 - f. Los padres y padres políticos, siempre que tengan cumplidos los 63 años de edad y uno de ellos, al menos tengan la condición de pensionista de la Seguridad Social, o si careciendo de recursos económicos demostrados, convivan con el trabajador de la empresa.
- 1.2.- La utilización, por los titulares, del título de transporte de forma fraudulenta o la ocultación de datos para su obtención, será causa de retirada definitiva del referido título.
- 1.3.- En las situaciones de convivencia, sin que conste matrimonio, se justificará mediante el certificado de pareja de hecho, por el Ayuntamiento que corresponda.

Artículo 29º.- Responsabilidad de la empresa.

La Empresa será responsable del pago de las multas impuestas judicialmente al trabajador por los actos derivados de su actividad laboral.

La empresa será civilmente responsable de las costas judiciales e indemnizaciones por daños o lesiones que se deriven de la conducción de sus vehículos, siempre que la resolución judicial no aprecie temeridad e intencionalidad del conductor. Asimismo, asumirá los gastos derivados de la responsabilidad civil del conductor, cuando ésta sea declarada por sentencia.

En tales supuestos, la Empresa estará obligada a proporcionar asistencia jurídica al trabajador y hacer frente a la fianza que se fije, por sí misma o por medio de la entidad aseguradora que la Empresa decida.

Si el trabajador tuviera que cumplir prisión preventiva, la empresa le abonará sus salarios hasta que se determine sus responsabilidades en juicio y se dicte sentencia. En caso de que ésta contenga pronunciamiento condenatorio a pena de privación de libertad, cesará tal obligación. En el supuesto de que sea absuelto, el trabajador tendrá derecho a la percepción de su salario y a continuar en la Empresa. Se considerará que no ha existido interrupción en el trabajo.

Se establece, que en caso de accidente de especial gravedad que pueda afectar al estado psíquico y a la buena disposición anímica del conductor, a petición de éste y tras informe médico, la empresa acoplará en una ocupación temporal de menor carga nerviosa que facilite la recuperación en un período de tiempo prudencial.

TITULO V

DEL REGIMEN DISCIPLINARIO Y SUS PROCEDIMIENTOS.

Capítulo VI: Deberes laborales, concepto de falta laboral, graduación, tipificación, sanción, reincidencia y prescripción de las faltas laborales, procedimiento de expediente disciplinario, asistencia jurídica e indemnización despido improcedente.

Artículo 30º.- Deberes laborales.

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

- 1.- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, todo ello de acuerdo con lo establecido en las leyes y en el propio Convenio Colectivo.
- 2.- Cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas y organizativas, así como contribuir a la mejora de la productividad.
- 3.- Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten y cuantas se deriven, en su caso, de sus respectivos puestos de trabajo o establecidas por las leyes de rango superior al Convenio Colectivo.

Artículo 31º.- Concepto de falta laboral.

Se considera falta laboral toda acción u omisión que suponga un incumplimiento o desconocimiento de los deberes y obligaciones de cualquier índole derivados de la relación laboral, según las leyes vigentes y las disposiciones legales, así como, de las establecidas expresamente en el presente Convenio Colectivo.

La potestad sancionadora corresponde exclusivamente a la dirección de la Empresa.

Artículo 32º.- Graduación de las faltas laborales.

Las faltas laborales se gradúan/clasifican, de menor a mayor, en atención a su importancia, trascendencia, intencionalidad, reincidencia y conducta, en tres categorías:





- 1.- Faltas laborales leves.
- 2.- Faltas laborales graves.
- 3.- Faltas laborales muy graves.

Artículo 33º.- Tipificación de las faltas laborales.

1.- Se tipifican como faltas laborales leves, aquellas que merezcan dicha valoración y expresamente:

- a) Hasta dos faltas de puntualidad al trabajo en un periodo de 15 días sin causa justificada.
- b) Una falta injustificada al puesto de trabajo en un periodo de 15 días.
- c) No comunicar al SAE u operadores SAE que hay usuarios que están fumando dentro del vehículo.
- d) El incumplimiento de las normas establecidas para el control de entrada y salida de las dependencias de la Empresa y puesto de trabajo, salvo que la actitud del trabajador pretenda burlarlas o negligentemente incumplirlas, que se consideran faltas graves.
- e) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia, domicilio, datos fiscales y personales inherentes a su expediente laboral.
- f) Las actitudes incorrectas entre empleados dentro del servicio o puesto de trabajo, sin repercusión exterior y que afecten a la buena marcha de los servicios o trabajos.
- g) Los retrasos injustificados en presentar los partes de incidencias, accidentes, hojas de trabajo, justificantes de permisos retribuidos, etc.
- h) Los adelantos e incumplimientos injustificados de los horarios en las entradas, salidas o trayectos que supongan alteración en la debida regularidad de la línea o servicio, salvo que suponga una notoria y grave perturbación al servicio, las cuales serán calificadas de faltas graves.
- i) No realizar las paradas reglamentarias sin justificación para ello.
- j) Hablar con los pasajeros mientras se está circulando con el vehículo.
- k) No identificarse estando de servicio, a petición del usuario, con el número de código de trabajador.

2.- Se tipifican como faltas laborales graves aquellas que merezcan dicha valoración y expresamente:

- a) Tres o más faltas de puntualidad cometidas en un periodo de 30 días sin causa justificada.
- b) Dos o más faltas injustificadas al puesto de trabajo en un periodo de 30 días.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, así como la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- d) Las ofensas verbales o físicas en el trabajo a los compañeros, superiores y familiares de los mismos.
- e) La negligencia en el trabajo cuando cause desperfectos al material e instalaciones de la empresa o terceros, con perjuicio o negligencia inexcusable o notoria.
- f) La imprudencia manifiesta en el trabajo que implique riesgo de accidente para su autor, o terceros.
- g) La no observación de las normas de prevención de riesgos laborales y seguridad e higiene en el trabajo.
- h) No realizar el itinerario señalado por la empresa, lo mismo al incorporarse al servicio, durante éste, como al retirarse a cocheras; salvo orden expresa de los superiores.
- i) La indisciplina y el incumplimiento de las normas, instrucciones y reglamentos dictados por la Empresa.
- j) La provocación de averías en los vehículos.
- k) Facilitar a la Empresa, en los partes de incidencias, partes de accidentes y hojas de trabajo, informaciones o datos falseados.
- l) Presentar o alegar, mediante engaño, falsificación, etc., ante la Empresa documentación para obtener o justificar prestaciones o permisos retribuidos contemplados en el presente Convenio Colectivo o leyes vigentes.
- m) El abuso de autoridad de los superiores en el ejercicio de sus funciones.
- n) La desobediencia a un superior en el uso de sus atribuciones e instrucciones.
- o) No realizar la liquidación-recaudación diaria por el importe correspondiente en un plazo inferior a las 24 horas después de la finalización del servicio, excepto cuando los días siguientes sean de descanso. En este caso, la liquidación se podrá efectuar hasta el primer día de trabajo después de dichos descansos. Estos límites serán salvo causas ajenas al trabajador y bajo su responsabilidad.
- p) No efectuar diariamente la descarga de las máquinas ETM, en el lugar y tiempo previsto para ello.
- q) Fumar en el interior del vehículo durante el trayecto del servicio.
- r) La conducción del vehículo en servicio utilizando cascos, auriculares de aparatos receptores o reproductores de sonido, así como hacer uso del teléfono móvil tanto para hacer o recibir llamadas.

3.- Se tipifican como faltas laborales muy graves aquellas que merezcan dicha valoración, y expresamente:

- a) El fraude en el billeteaje u otros títulos de transporte en cualquiera de sus formas, tales como:
 - Cobrar y no dar billete a los viajeros.
 - La falsedad en las hojas de recaudación.
 - La expedición de billetes o títulos de transporte que puedan constituir un fraude a la Empresa o usuarios.
- b) Los robos, hurtos y apropiaciones indebidas producidos a la Empresa.
- c) El estado de embriaguez e intoxicación por consumo de alcohol y/o estupefacientes, en el puesto de trabajo o fuera de él, vistiendo el uniforme de la Empresa.
- d) Divulgar los datos reservados o confidenciales que la Empresa clasifique como tales.
- e) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo.
- f) Trabajar por cuenta propia o ajena estando en situación de baja por enfermedad o accidente.
- g) Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Empresa, salvo autorización expresa de la misma.
- h) Cualquier otro incumplimiento o hecho contractual de carácter muy grave, así como aquellos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34º.- La reincidencia en las faltas laborales.

- 1.- El trabajador es reincidente en faltas laborales leves cuando, en un periodo de tres meses, incurra tres veces en faltas tipificadas como tales, motivando que esa última falta laboral se sancione en el grado de grave.
- 2.- El trabajador es reincidente en faltas laborales graves cuando, en un periodo de tres meses, incurra tres veces en faltas tipificadas como tales, motivando que esa última falta laboral se sancione en el grado de muy grave.
- 3.- La reincidencia del trabajador en faltas laborales graves, por primera vez, cuando éstas sean sancionadas como muy graves, por primera vez, no serán sancionadas con el despido.

Artículo 35º.- Sanciones de las faltas laborales.



- 1.- Para las faltas laborales tipificadas en grado de leves:
 - a. Amonestación en forma escrita.
 - b. Cambio temporal de puesto de trabajo/servicio, por un período de hasta dos meses.
 - c. Con un día de suspensión de empleo y sueldo las faltas tipificadas en los apartados B, F y G del art 33.1.
- 2.- Para las faltas laborales tipificadas en grado de graves:
 - a. Cambio temporal de puesto de trabajo/servicio, por un período de dos a cuatro meses.
 - b. Suspensión de empleo y sueldo desde un día hasta veinte días.
- 3.- Para las faltas laborales tipificadas en grado de muy graves:
 - a. Suspensión de empleo y sueldo desde veintiún días hasta cuarenta y cinco días.
 - b. Despido.

Artículo 36º.- La prescripción de las faltas laborales.

- 1.- Las faltas laborales tipificadas de leves, prescriben a los diez días hábiles.
- 2.- Las faltas laborales tipificadas de graves, prescriben a los veinte días hábiles.
- 3.- Las faltas laborales tipificadas de muy graves, prescriben a los sesenta días hábiles.
- 4.- En los tres supuestos anteriores, los días se computarán a partir de la fecha en que la dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su infracción y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.
- 5.- Los anteriores plazos de prescripción quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o actuaciones preliminares que se realicen en garantía del trabajador afectado, siempre que la duración de estos actos de tramitación no superen en conjunto, el tiempo de un mes, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 37º.- Procedimiento del expediente disciplinario.

- 1.- Cuando la dirección de la Empresa tenga conocimiento de hechos tipificados como faltas laborales, incoará expediente disciplinario de acuerdo al siguiente procedimiento:
 - a. Dentro de los 7 días hábiles, siguientes al conocimiento de los hechos, procederá a formular al trabajador el pliego de cargos donde se especificarán los hechos.
 - b. Dentro de los 5 días hábiles, al siguiente del 'recibi' del trabajador, éste podrá realizar pliego de descargos que en derecho estime oportuno.
 - c. Si procediera la imposición de sanción disciplinaria o sobreseimiento del expediente, la dirección se lo comunicará al trabajador en el plazo de 7 días hábiles, a contar desde el día siguiente de la presentación del pliego de descargos o del plazo que tenía para realizarlo.
- 2.- En todos los expedientes disciplinarios se remitirá copia del pliego de cargos y escrito de sanción, si procede, al Comité de Empresa. Todo ello en los mismos plazos que están establecidos para remitirlos al trabajador.
- 3.- A los efectos del cómputo de los días hábiles, serán todos los del año natural exceptuando sábados, domingos y festivos.

Artículo 38º.- Asistencia jurídica.

Cuando la Empresa sancione con falta grave o muy grave, y por los Juzgados de lo Social dicha sanción fuera desestimada o el despido declarado improcedente, serán a cargo de la Empresa las costas de honorarios profesionales que el juzgado de lo social establezca por sentencia.

Artículo 39º.- Indemnización complementaria por despido declarado improcedente.

En caso de que un despido sea declarado improcedente y la Empresa no readmita al trabajador afectado, éste percibirá, además de la indemnización establecida para ello en el Art. 56.1º del Estatuto de los Trabajadores, una indemnización extraordinaria de un mes de salario por año trabajado.

Para la aplicación efectiva de lo dispuesto en el párrafo anterior, la indemnización extraordinaria tomará como base la totalidad de conceptos retributivos percibidos por el trabajador durante el mes anterior a la fecha del despido, incluidos los de carácter extrasalarial, siempre que aquellos excedan del salario base de encargo de departamento, que tendrá el carácter de cuantía mínima.

TITULO VII

DE LOS DERECHOS SINDICALES, DE LA SALUD Y RIESGOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES, COMISIONES DE TRABAJO Y DISPOSICIONES ADICIONALES, TRANSITORIAS Y FINALES.

CAPITULO VII: Del Comité de Empresa, Delegados Sindicales, de la Salud y Riesgos Laborales de los Trabajadores.

Artículo 40º.- Del comité de empresa:

Serán de aplicación los derechos y garantías reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y específicamente las siguientes:

- 1.- Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de 40 horas al mes, con el fin de poder ejercer sus derechos y funciones sindicales. A los efectos de organizar la Empresa el trabajo previsto, los permisos sindicales de los miembros del Comité de Empresa y reuniones del Comité de Empresa, deberán ser comunicadas a la Empresa con 48 horas de antelación.
- 2.- Los miembros electos de un sindicato, en el Comité de Empresa, podrán cederse entre sí el crédito de horas mensuales, establecido en el presente artículo, justificando ante la Empresa dicha decisión con la suficiente antelación.
- 3.- El Comité de Empresa dispondrá de un local adecuado y de los medios para el desarrollo de su actividad sindical (ordenadores, material de oficina, fotocopias, etc.) El Presidente y Secretario del Comité de Empresa, de forma conjunta, dispondrán de local propio, como representación institucional del Comité de Empresa.

Artículo 41º.- De los delegados sindicales y secciones sindicales.

- 1.- Los delegados sindicales de los sindicatos legalmente constituidos en la Empresa, dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales, con el objeto de poder ejercer sus derechos y funciones de representación sindical.
- 2.- Las secciones sindicales tendrán un crédito adicional de horas del 10% correspondiente a la representación sindical en el Comité de Empresa, que administrará el delegado sindical entre los afiliados del sindicato en el seno de la Empresa. El crédito adicional del 10%, se destinará para garantizar la asistencia a cursillos, reuniones y congresos, de los afiliados del sindicato en el seno de la Empresa. El disfrute de los anteriores créditos de horas deberá ser comunicado con 48 horas de antelación a los efectos de que la empresa organice el trabajo planificado.
- 3.- Las secciones sindicales, a través de su delegado sindical tendrán participación en todas las comisiones de trabajo constituidas en el presente Convenio Colectivo, con voz pero sin voto.
- 4.- Los sindicatos o agrupación de trabajadores legalmente constituidos podrán constituir a su vez, en el seno de la Empresa, secciones sindicales. Para ello será necesario que acredite una afiliación sindical mínima del 10% de los trabajadores



de la empresa o tener representación sindical en el comité de empresa.

5.- Las secciones sindicales dispondrán de un local adecuado y de los medios para el desarrollo de su actividad sindical (ordenadores, material de oficina, fotocopias, etc.).

Artículo 42º.- La empresa y los sindicatos.

1.- Con el objeto de que algunos de los representantes en el comité de empresa de los sindicatos o delegado sindical, puedan estar liberados total o parcialmente de su trabajo y sin perjuicio de su remuneración económica, podrán ceder la acumulación de los créditos de horas reconocidos a los miembros del comité de Empresa y delegados sindicales.

2.- Cuando un sindicato acuerde con la empresa la liberación de un miembro o representante sindical, por un periodo de 12 meses continuados, éste no podrá, además, disfrutar de vacaciones.

3.- Los créditos mensuales de horas sindicales podrán ser acumuladas por periodos de 6 meses. Las horas que no se hayan acumulado en dicho periodo, no podrán hacerlo en periodos posteriores.

4.- Los créditos de horas sindicales regulados en el presente capítulo, no se computarán a efectos de negociación del Convenio Colectivo o revisión salarial.

Artículo 43º.- Comité de salud y riesgos laborales.

La Empresa, conjuntamente con el Comité de Empresa y sindicatos, tienen constituido en el seno de la empresa el Comité de salud, prevención y riesgos laborales, que se rige por:

a. Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, publicada en el B.O.E. de 10 de noviembre de 1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

b. Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención.

c. Reglamento interno del comité de seguridad y salud laboral de la E.M.T.-Palma. Aprobado en la sesión del día 22.10.1998. y modificado en su artículo 2º en la sesión del día 18.06.1999.

Capítulo VIII: Comisiones de trabajo y disposiciones adicionales, transitorias y finales.

Artículo 44º.- Comisión paritaria de vigilancia e interpretación del convenio colectivo.

En cumplimiento de lo establecido en el Art. 85.3.e del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, constituyen la presente comisión para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinar los procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir durante la vigencia y aplicación del vigente Convenio Colectivo. .

La presente comisión estará compuesta por las partes firmantes del convenio colectivo.

Los acuerdos en el seno de la presente comisión requerirán el voto favorable como mínimo del 60% de cada una de las partes, pudiendo éstas acudir con asesores o técnicos con derecho a voz pero sin voto.

La comisión se podrá convocar a petición de la parte social o dirección de empresa con convocatoria y orden del día mediante el presidente de la comisión.

El presidente de la comisión, cuando proceda, convocará a sus miembros remitiendo el orden del día y temas a tratar.

Entre la fecha de solicitud y la de celebración de la reunión mediarán como máximo ocho días laborables.

Serán funciones de esta Comisión:

a) Las de entender en todas aquellas materias que el articulado del presente Convenio Colectivo haya previsto su participación.

b) La interpretación y vigilancia de lo pactado en el Convenio Colectivo.

c) Adaptación al Convenio Colectivo de la legislación sobrevenida que afecte al mismo.

Las partes firmantes del Convenio Colectivo acuerdan que las resoluciones de la Comisión Paritaria podrán ser vinculantes o ejecutivas, si así lo decidieran expresamente sus comisionados, y con el alcance y efectos jurídicos previstos legal y convencionalmente.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan:

1. Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio Colectivo se solventarán de acuerdo con el procedimiento de mediación, regulado en el II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de Illes Balears (TAMIB), publicado en el BOIB número 18 de fecha 3 de febrero de 2005.

2. La solución de los conflictos colectivos, así como los de aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo y cualquier otro conflicto individual que afecte a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con el procedimiento de mediación, regulado en el II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del TAMIB, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este Convenio Colectivo, en representación de los trabajadores y empresas comprendidos en el ámbito de aplicación personal del Convenio Colectivo, a su procedimiento de mediación.

Artículo 45º.- Comisiones de trabajo del convenio colectivo.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo establecen las siguientes comisiones de trabajo:

1. Comisión de horas y servicios.

2. Comisión de fomento de empleo, bienestar social, formación e igualdad.

La composición de las presentes comisiones estará constituida por las partes firmantes del presente convenio.

Los acuerdos en el seno de las presentes comisiones requerirán el voto favorable como mínimo del 60% de cada una de las partes, pudiendo éstas, acudir con asesores o técnicos con derecho a voz pero sin voto.

Las comisiones se podrán convocar a petición de la parte social o dirección de Empresa con convocatoria y orden del día mediante el Presidente de la Comisión.

El Presidente de la Comisión, cuando proceda, convocará a sus miembros remitiendo el orden del día y temas a tratar. Entre la fecha de solicitud y la de celebración de la reunión mediarán como máximo ocho días laborables.

Las funciones de la Comisión de horas y servicios, serán las de vigilar los acuerdos relativos a asignación de servicios y seguimiento y control de las horas extraordinarias, así mismo, antes de implantar nuevos horarios estos serán facilitados para que la Comisión pueda opinar sobre los mismos. Para estas funciones se reunirá mensualmente entre los días 20 a 28 de cada mes.

En materia de modificaciones de horarios, la empresa tiene prevista la realización de cambios de forma periódica, remitiéndolos a la Comisión para que puedan debatirse, con una antelación mínima, en la medida de lo posible, de 10 días. De manera extraordinaria, la empresa se reserva la facultad de implantar cambios de manera inmediata si las circunstancias lo requieren, comunicándolo lo antes posible a la Comisión. La información remitida a la Comisión de horas y servicios, servirá para dar cumplimiento a las funciones establecidas en el Convenio Colectivo.

La Comisión de fomento de empleo, bienestar social, formación e igualdad, tendrá las competencias y funciones de las materias establecidas en los capítulos II, V y artículo 47 del presente convenio Colectivo.

Artículo 46º.- Procedimientos para solventar discrepancias.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan, en cumplimiento de lo indicado en el artículo 85.3.c del Estatuto de los Trabajadores, establecer como procedimiento voluntario para solventar de manera efectiva las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio Colectivo, el proceso de mediación, de acuerdo con los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de Illes Balears (TAMIB), publicado en el BOIB número 18 de fecha 3 de febrero de 2005, en concreto mediante proceso de mediación, ante el citado organismo.





Artículo 47º.- Igualdad y acoso

A) Principio de Igualdad.

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

B) Principio de no discriminación.

Las partes firmantes de este Convenio, se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

C) Plan de Igualdad.

La Empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

D) Concepto y contenido de los planes de igualdad de la empresa.

1. Los planes de igualdad de la empresa son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre hombres y mujeres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Durante la vigencia del presente convenio, se realizará el seguimiento y/o la elaboración del Plan de Igualdad en la Empresa.

F) Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

G) Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho a presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera de las conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La personas víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, de las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado.

La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia del acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la Empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

DISPOSICIONES ADICIONALES

ADICIONAL PRIMERA.- Los empleados con contrato de fijo discontinuo vigente a la firma del convenio novarán su contrato a indefinido.

Los empleados con contrato de relevo vigente a la firma del presente Convenio Colectivo, su relación laboral pasará a indefinido a la finalización del contrato relevo.

Los empleados con contrato de obra o servicio, vigente a la firma del presente Convenio Colectivo, novarán su contrato a un contrato de relevo, con las mismas condiciones que los manifestados en el párrafo anterior, es decir, al vencimiento del mismo pasarán a fijo indefinido. Dicha situación de contrato de obra y servicio no podrá prorrogarse más allá de 31 de diciembre 2012. Si en esa fecha su contrato no es de relevo pasará a fijo indefinido.

Respecto de los trabajadores temporales, a la firma del presente Convenio Colectivo, se computará su antigüedad desde el inicio de su relación laboral en la Empresa, revisándose todos los casos, procediendo a su regularización económica. En el caso de haber percibido cantidades en concepto de indemnización por vencimiento del contrato, las mismas deberán ser reembolsadas o compensadas.

ADICIONAL SEGUNDA.- Establecimiento de funciones de Movilidad:

Se establece dentro de los siguientes grupos profesionales, categorías asignadas a movilidad, con la siguiente estructura:

Grupo profesional 2, técnicos, la categoría denominada 'Técnico de Movilidad'.

Grupo profesional 3, mandos intermedios, la categoría denominada 'Encargado de Movilidad'.

Grupo profesional 5, trabajadores cualificados y de administración, la categoría denominada 'Oficial de Movilidad'.

Grupo profesional 6, Subalternos trabajos auxiliares, la categoría denominada 'Auxiliar de Movilidad'.

Las funciones asignadas a cada categoría estarán encuadradas dentro las funciones definidas en su grupo profesional.

En caso de realizar movilidad funcional entre categorías del mismo grupo, se respetarán las percepciones económicas que tuviera el trabajador.

La puesta en marcha de estas funciones se debatirá, sin carácter vinculante, con el Comité de Empresa.

Si la Empresa opta por hacer contrataciones en las categorías y departamentos en los que haya sido de aplicación la movilidad funcional establecidos en esta disposición adicional, en un período de tres años desde la firma del presente Convenio Colectivo, dichas plazas serán ofrecidas con absoluta prioridad a los trabajadores que hubieran sido objeto de dicha movilidad funcional y hubiesen desempeñado las funciones en esa categoría y departamento. Todo ello, con los mismos derechos laborales y salariales, que tenían en el momento de aplicárseles la mencionada movilidad funcional. Si éstos no aceptaran el ofrecimiento, la Empresa podrá llevar a cabo dichas contrataciones.



ADICIONAL TERCERA.- Flexibilidad horaria

- 1.- Se acuerda que la implantación de la jornada media semanal de 37,5 horas se iniciará el 1 de septiembre 2012. Se analizará el procedimiento y las asignaciones, sin que se produzcan grandes cambios en el procedimiento habitual en cuanto a asignaciones y cambios entre conductores.
- 2.- Para el colectivo de conductores, a partir del 1 de enero 2013, se modificará la gestión de la jornada flexible en los siguientes términos, siempre y cuando la jornada media semanal sea de 37,5 horas o superior:
- La jornada ordinaria podrá oscilar entre 6:45 horas y 8:00 horas.
 - Las jornadas de duración inferior a 6:45 horas, se considerarán a efectos de cómputo como de 6:45 horas.
 - Para las jornadas de tiempo por encima de las 8 horas, dicho exceso se liquidará como hora extraordinaria en la nómina del mes en que se devenguen, sin posibilidad de computación por parte de la Empresa.
 - Para las jornadas por debajo de las 7:30 horas (entre 6:45 horas y 7:30 horas) el tiempo de defecto se compensará con tiempos de exceso (entre 7:30 horas y 8:00 horas) en periodos cuatrimestrales, según se establece en el artículo 10.4 del Convenio Colectivo.
- 3.- Para el personal adscrito a la administración se establece una flexibilidad de prestación de servicios de 30 minutos en el inicio y la finalización de la jornada, siempre y cuando no sean empleados asignados a un servicio determinado que conlleve la necesidad de un turno fijo y no flexible, siendo los departamentos que tienen este tipo de horarios: SAE, Control, Inspección-Movilidad, Recaudación, Atención al Cliente y Taller.
- 4.- En el caso del taller, se procederá a la redefinición de los turnos, para su aplicación a partir del 1 de septiembre de 2012, los cuales son:
- Turno de mañana. Se incrementará media hora de trabajo diaria al inicio servicio.
 - Turno de tarde y noche. Se incrementará media hora de trabajo diaria a la finalización del servicio.
- 5.- En el caso de que la jornada anual sea de 1.575 horas, se mantendrá la flexibilidad horaria para el personal asignado a la conducción en los siguientes términos:
- La jornada ordinaria podrá oscilar entre 6:42 horas y 7:24 horas.
 - Las jornadas de duración inferior a 6:42 horas, se considerarán a efectos de cómputo como de 6:42 horas.
 - Para las jornadas de tiempo por encima de las 7:24 horas, dicho exceso se liquidará como hora extraordinaria, en la nómina del mes en que se devenguen, sin posibilidad de computación por parte de la Empresa.
 - Para las jornadas por debajo de las 7:03 horas (entre 6:42 horas y 7:03 horas) el tiempo de defecto se compensará con tiempos de exceso (entre 7:03 horas y 7:24 horas) en periodos cuatrimestrales.

ADICIONAL CUARTA.- Permiso retribuido

Los días de permiso retribuido establecidos en el Art 22.2.6 del presente Convenio Colectivo correspondientes al año 2012, podrán disfrutarse hasta el mes de abril del año 2013.

ADICIONAL QUINTA.- Incrementos salariales y cláusula de revisión salarial.

Los aumentos retributivos sobre la tabla salarial (anexo I del Convenio Colectivo) para los años 2012, 2013 y sus prórrogas, si las hubiera, serán el incremento del IPC previsto por el Gobierno para cada año sobre todos los conceptos salariales tipificados en dicha tabla.

Dichos incrementos serán aplicables salvo que por una norma superior al Convenio Colectivo derive la inaplicación de la misma, y sin perjuicio que pueda ser de aplicación la normativa sobre retribuciones del personal del sector público.

Si el IPC interanual del Estado o de la CAIB es, al 31 de diciembre de cada año, superior al IPC aplicado, se procederá, durante el primer trimestre del ejercicio siguiente al año vencido, a la actualización de las tablas salariales sobre el IPC superior que resulte, con el abono del importe de las diferencias salariales en un solo pago, y quedará su actualización como definitiva para ese año. Sobre las mismas, se aplicará el IPC interanual previsto para el siguiente año.

ADICIONAL SEXTA.- Los trabajadores que a la firma del Convenio Colectivo tengan establecida la cláusula en su contrato de trabajo, por el que trabajarán preferentemente en turno de tarde, se establece la posibilidad de realizar rotaciones con el mencionado personal, siempre y cuando queden cubiertos los turnos de tarde noche. De no poderse cubrir dichos turnos con otros trabajadores, los mismos serán realizados por el personal que tiene la mencionada cláusula. Se podrá debatir, sin carácter vinculante, en el seno de la Comisión de horas y servicios, las rotaciones y las asignaciones de servicios del mencionado personal.

ADICIONAL SÉPTIMA.- La entrada en vigor de la estructura salarial establecida en este Convenio Colectivo será de aplicación a partir del 1 de enero 2012, sin perjuicio de la aplicación del Real Decreto Ley 20/2012, en relación a las cantidades mencionadas en el mismo.

No se procederá a la modificación de las nóminas ya vencidas del 2012, ya que los mencionados cambios no implican modificaciones ni de importes brutos ni netos.

ADICIONAL OCTAVA.- Los importes establecidos en el art. 25 del Convenio Colectivo, sobre las pólizas de seguros de fallecimiento e invalidez, entrarán en vigor a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo. Para el periodo anterior a la firma de este Convenio Colectivo, estarán vigentes los importes establecidos en el Convenio Colectivo anterior.

DISPOSICIONES FINALES

FINAL PRIMERA.- La Empresa devolverá el importe descontado a los trabajadores en 2012, por aplicación del Real Decreto Ley 20/2012 artículo 2, con los mismos criterios y plazos que a los funcionarios, o como pueda establecerse reglamentariamente. En caso de que el mecanismo de devolución no esté estipulado en el convenio colectivo, se negociará con el Comité de empresa como se realizará la devolución.

Para tener conocimiento de lo descontado a cada trabajador por el Real Decreto Ley 20/2012 artículo 2, en fecha 1 de febrero de 2013, la Empresa entregará a cada trabajador un certificado con la cantidad que se le haya descontado.

FINAL SEGUNDA.- Se abonará en concepto de atrasos la diferencia del complemento ajuste convenio (5 euros mensuales) desde enero 2012 hasta el mes anterior a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo. Igualmente se procederá a la regularización de los importes de indemnización mensual prevista para trabajadores con hijos o cónyuge, disminuidos psíquicos y físicos del Art 25 último párrafo del presente Convenio Colectivo.

FINAL TERCERA.- En el supuesto de que alguno/s de los artículos del presente convenio sea total o parcialmente declarado nulo por la Autoridad Laboral o Tribunales de lo Social, se constituirá nuevamente la comisión negociadora para proceder a la negociación del artículo/s afectado/s.

FINAL CUARTA.- En lo referente al pago o compensación de las horas destinadas a la realización del CAP 2011, la Empresa abonará a todos los trabajadores que lo han realizado durante el año 2011 el tiempo dedicado al mismo, como hora extraordinaria, en el mes de diciembre de 2012.

FINAL QUINTA.- Las partes firmantes acuerdan que la solución de conflictos individuales y/o colectivos, de interpretación y aplicación surgidos del presente convenio que afecten a los trabajadores y empresa incluidos en su ámbito de aplicación, los someterán a la intervención del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares en su fase de mediación.





Sirve por tanto esta disposición final tercera como expresa adhesión de las partes al referido órgano mediador para la solución de los conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a la Empresa y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial al procedimiento de mediación del mencionado órgano, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, tanto individual como colectiva.
De cuanto se expresa y contiene el presente texto es el resultado de la voluntad de las partes, que en prueba de conformidad y cumplimiento lo firman, en Palma de Mallorca.

ANEXO I : Tabla salarial por grupos y categorías profesionales para el año 2012

	Salario Base	Comp. No Abs.	Plus Transp.	Comp. Quebrant	Comp. Mantenc.	Comp. Cobranza	Comp. Liquidac.	Comp. Bocadoillo	Comp. Festivo	Horas Presencia	Hora Nocturna	Hora Extra	Compl. Asisten
GRUPO PROFESIONAL 1 : DIRECCION / STAFF													
Jefe de Departamento	1.912,26	319,68	54,37						165,58		3,73	24,24	2,96
GRUPO PROFESIONAL 2 : TECNICOS													
Tecnico Especialista	1.818,38	286,82	54,37						158,29		3,52	23,28	2,96
Tecnico de Departamento	1.410,21	234,79	54,37						125,38		2,75	17,94	2,96
Tecnico de Movilidad	1.410,21	234,79	54,37						125,38		2,75	17,94	2,96
GRUPO PROFESIONAL 3 : MANDOS INTERMEDIOS													
Encargado de Departamento	1.550,45	273,95	54,37						135,43		3,03	19,68	2,96
O.P.C.-SAE	1.550,45	273,95	54,37				3,18		135,43		3,03	19,68	2,96
Encargado Taller	1.550,45	273,95	54,37						135,43		3,03	19,68	2,96
Encargado Movilidad	1.550,45	273,95	54,37						135,43		3,03	19,68	2,96
GRUPO PROFESIONAL 4 : PROFESIONALES TRAFICO Y CIRCULACION													
Conductor Agente Unico	1.369,21	223,38	54,37	67,44	9,71	3,73	1,23	3,18	116,03	12,23	2,65	16,24	2,96
GRUPO PROFESIONAL 5 : 5,1 DE ADMINISTRACION													
Técnico Administración	1.369,21	223,38	54,37						121,12		2,65	17,58	2,96
Recaudador / Administración	1.369,21	223,38	54,37	67,44					121,12		2,65	17,58	2,96
Oficial de movilidad	1.369,21	223,38	54,37	67,44					121,12		2,65	17,58	2,96
5,2 DE TRABAJOS CUALIFICADOS													
Oficial Técnico de Taller	1.369,21	223,38	54,37						116,03		2,61	16,61	2,96
Oficial de movilidad	1.369,21	223,38	54,37						116,03		2,61	16,61	2,96
GRUPO PROFESIONAL 6 : SUBALTERNOS, TRABAJOS AUX. INIC. PROF.													
Auxiliar Administrativo	1.235,10	217,76	54,37						106,87		2,38	15,23	2,96
Conserje / Administración	1.235,10	217,76	54,37						106,87		2,38	15,23	2,96
Auxiliar Técnico Taller	1.235,10	217,76	54,37						106,87		2,38	15,23	2,96
Auxiliar Mantenimiento / Renting Nocturno	1.235,10	217,76	54,37						106,87		2,38	15,23	2,96
Auxiliar Tráfico / Circulacion	1.235,10	217,76	54,37						106,87		2,38	15,23	2,96
Auxiliar de Movilidad	1.235,10	217,76	54,37						106,87		2,38	15,23	2,96

ANEXO III CUADRANTE GRUPOS DE VACACIONES DE LOS CONDUCTORES

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018							
Mes	Qz1	Qz2	Qz1	Qz2	Qz1	Qz2	Qz1	Qz2	Qz1	Qz2	Qz1	Qz2	Qz1	Qz2
	Qz1	Qz2	Qz1	Qz2	Qz1	Qz2	Qz1	Qz2	Qz1	Qz2	Qz1	Qz2	Qz1	Qz2
GENER	12	11	1	2	4	3	6	5	7	8	10	9	11	12





Març																														
Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31

Grups	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
							DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS
	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS
	DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS						DS
		DS	DS	DS						DS	DS	DS					DS	DS							DS	DS					DS
			DS	DS	DS							DS	DS					DS	DS							DS	DS				DS
					DS	DS							DS	DS					DS	DS							DS	DS			DS
						DS	DS							DS	DS						DS	DS									DS

Abril																														
DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	

Grups	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS					
	DS	DS						DS	DS							DS	DS							DS	DS					
		DS	DS						DS	DS							DS	DS							DS	DS				
			DS	DS						DS	DS							DS	DS							DS	DS			
				DS	DS						DS	DS							DS	DS						DS	DS			
					DS	DS						DS	DS							DS	DS					DS	DS			
	DS						DS	DS						DS	DS						DS	DS					DS	DS		
	DS	DS						DS	DS							DS	DS								DS	DS				

Maig																														
Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31

Grups	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
		DS	DS							DS	DS						DS	DS						DS	DS	DS					
			DS	DS							DS	DS					DS	DS	DS					DS	DS	DS					
				DS	DS							DS	DS					DS	DS						DS	DS					
					DS	DS							DS	DS						DS	DS					DS	DS				
						DS	DS							DS	DS						DS	DS					DS	DS			
	DS						DS	DS							DS	DS						DS	DS								
	DS	DS						DS	DS							DS	DS								DS	DS					

Juny																														
Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	

Grups	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
		DS	DS	DS							DS	DS								DS	DS							DS	DS	
				DS	DS							DS	DS								DS	DS							DS	
					DS	DS							DS	DS								DS	DS						DS	
						DS	DS							DS	DS								DS	DS					DS	
	DS						DS	DS							DS	DS							DS	DS					DS	
	DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS								DS	DS				

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2012/177/8793



