



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

2608 RESOL. CONVENIO COLECTIVO AUTOBUSES URBANOS DE ELCHE

**RESOLUCION** de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Autobuses Urbanos de Elche SA código convenio 03004052012006 .-

**VISTO** el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 20/2/2017, suscrito por las representaciones de la empresa y de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 7/2015, de 29 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerías en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, **ACUERDA:**

**Primero.-** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.-



**Segundo.**- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Alicante, 7 de marzo de 2017

La Directora Territorial de Economía Sostenible,

Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

Emilia González Carrión

## 4º CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AUTOBUSES URBANOS DE ELCHE S. A.

### **CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**

#### **ARTICULO Nº 1.-OBJETO DEL PRESENTE CONVENIO.**

El presente Convenio tiene por objeto mejorar y regular las relaciones laborables que se fijan en el centro de trabajo de Elche y la empresa Autobuses Urbanos de Elche, S.A. , adjudicataria del servicio de transporte urbano de viajeros en autobús de la ciudad de Elche.

#### **ARTICULO Nº 2.-ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

El presente documento, como así viene establecido en su título, vincula a la empresa Autobuses Urbanos de Elche, S.A. y a todos sus trabajadores / as.

#### **ARTICULO Nº 3.-ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.**

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores y asalariados pertenecientes a la Empresa Autobuses Urbanos de Elche, S.A , que presten sus servicios en cualquiera de las dependencias e instalaciones, así como al personal de conducción.



El presente convenio incluye a la totalidad del personal, comprendido tanto al fijo como al temporal que se halle prestando servicio en la actualidad, así como al que ingrese en tiempo de vigencia de este convenio colectivo, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrán otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones profesionales o académicas precisas para ejercer la prestación laboral, así como la pertenencia al grupo profesional.

Se ha exceptuado del presente convenio el personal que ostente cargo de Alta Dirección o del Consejo en quienes concurren las características reseñadas en el artículo nº 1, punto 3, apartado C y artículo Nº2, punto 1, apartado A del vigente Estatuto de los Trabajadores.

#### **ARTICULO Nº 4.-ÁMBITO TEMPORAL.**

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2017 y cuya duración será de cuatro años, finalizando el 31 de diciembre de 2020.

#### **ARTICULO Nº 5.-LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA.**

Para todo lo no establecido en el presente Convenio de empresa, se estará a lo dispuesto en el ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, Laudo Arbitral de sustitución de la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera que aún cuando ha sido derogada, las partes incorporan al presente convenio como parte integrante del mismo, en todas aquellas materias que no recoge el citado Laudo y demás legislación vigente.

#### **ARTICULO Nº 6.-DENUNCIA Y PRORROGAS.**

El presente convenio de empresa quedará denunciado expresamente y de forma automática el día 31 de diciembre de 2020.



Hasta que no se logre acuerdo expreso, se mantiene su totalidad normativa, sus cláusulas obligacionales, manteniendo en vigor todo su contenido.

#### **ARTICULO Nº 7.-GARANTÍA “AD PERSONAM”.**

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenida en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones más beneficiosas que viniera percibiendo para el trabajador en cómputo anual, en relación con las convenidas en este Convenio, subsistirán como garantía personal para los que vengán gozando de ellas, salvo aquellas que hayan sido objeto de negociación en este Convenio.

#### **ARTICULO Nº 8.-VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.**

El presente Convenio forma un todo orgánico e indivisible y como tal ha de considerarse a efectos de su aplicación práctica y en su totalidad.

#### **ARTICULO Nº 9.-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

La organización del trabajo, con arreglo a lo establecido en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo anterior, ambas partes reconocen la capacidad de los representantes de los trabajadores para negociar, orientar y consensuar aspectos relacionados con la organización del trabajo.



En este sentido, se reconocen las siguientes facultades del Comité de Empresa.

**1. El Comité de Empresa y la Dirección de la Empresa se reunirá.**

A. Una vez cada trimestre, con carácter ordinario, Y cuando así lo acuerden ambas partes (reunión extraordinaria)

B. La convocatoria de la misma las realizará cualquiera de las partes por escrito, indicando el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el Orden del día.

C. Ambas partes se reunirá en el plazo máximo de siete días, desde la comunicación a la otra parte.

**2. Las facultades serán las siguientes.**

A. Interpretación de la normativa del Convenio.

B. Conciliación de los Conflictos Colectivos, con independencia de la conciliación ante el Tribunal de Arbitraje Laboral (TAL).

C. Control y vigencia de lo establecido en el artículo sobre horas extraordinarias.

D. Comunicación de las cuestiones a que refiere el artículo 58, del presente Convenio, sobre promoción profesional y ascensos.

E. Velar para que no se produzcan situaciones de discriminación e impulsar la realización de medidas directas e indirectas de acción positiva.

F. Someter a valoración previa, emitiendo el perceptivo informe para conciliar, en las cuestiones establecidas en el Art. 64 del ET.

G. El Comité de Empresa tendrán derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputen a cualquier trabajador, en las faltas graves o muy graves.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al interesado y al Comité de Empresa.



H. La Dirección de las Empresas y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad de los trabajadores, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo

I. Exclusivamente en las cuestiones que afecten colectivamente, ambas partes, pueden someterse a arbitraje, conciliación o mediación entre el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), Tribunal de Arbitraje Laboral (TAL) u otro organismo competente, a cuyo fin le serán remitidos los informes que las partes consideren oportunos, junto con el Acta de la reunión.

## **CAPITULO II.- DEL PERSONAL**

### **ARTICULO N º 10.-NO DISCRIMINACIÓN.**

Las referencias que se hacen en el Presente Convenio Colectivo a los Trabajadores lo son tanto a los del sexo masculino como a los del femenino, sin que pueda existir ningún tipo de discriminación de ambos sexos y ello en virtud de lo establecido en la Constitución Española.

## **SECCIÓN PRIMERA. CLASIFICACIÓN**

### **ARTICULO Nº 11.-CLASIFICACIÓN SEGÚN LA FUNCIÓN.**

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio, son meramente enunciativas, y no supondrá por parte de la Empresa tener enumeradas y provistas todas las categorías en él consignadas.



## **ARTÍCULO Nº 12.-CLASIFICACIÓN GENERAL.**

El personal se clasificará según la función que realice en la Empresa en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- 1.- Personal Superior y Técnico.
- 2.- Personal Administrativo.
- 3.- Personal de Movimiento.
- 4.- Personal de Talleres.
- 5.- Personal Subalterno.

## **ARTICULO Nº 13.-GRUPO PRIMERO. PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO.**

### **Con dos subgrupos:**

#### A) Con una categoría:

- 1.- Jefe de Servicio.

#### B) Con dos categorías:

- 1.- Licenciados e ingenieros.
- 2.- Ingenieros Técnicos y Diplomaturas

Titulados.

## **ARTÍCULO Nº 14.-GRUPO SEGUNDO. PERSONAL ADMINISTRATIVO.**

Con cuatro categorías:

- 1.- Jefe de Negociado.
- 2.- Oficial de Primera.
- 3.- Oficial de segunda.
- 4.- Auxiliar Administrativo.



## **ARTICULO Nº 15.-GRUPO TERCERO. PERSONAL DE MOVIMIENTO.**

Subgrupo A. Transportes de viajeros en autobuses urbanos y microbuses.

Jefe de Trafico de 1ª

Auxiliar de Tráfico

Inspector.

Conductor perceptor.

Conductor

Taquilleros

Subgrupo B. Personal de servicios auxiliares.

Lavacoches.

## **ARTICULO Nº 16.-GRUPO CUARTO. PERSONAL DE TALLERES.**

Jefe de Taller.

Oficial de 1ª

Oficial de 2ª

Oficial de 3ª

Engrasador

Mozo Taller



## **ARTICULO Nº 17.-GRUPO QUINTO. PERSONAL SUBALTERNO.**

Recepcionista /Telefonista.

Personal de Limpieza.

Portero Guarda de Noche/Día, Personal de Vigilancia

Auxiliar de Ruta.

## **SECCIÓN SEGUNDA. DEFINICIONES DE CATEGORÍAS**

### **ARTÍCULO nº18. GRUPO PRIMERO**

#### **1. PERSONAL SUPERIOR.**

1.1. Jefe de Servicio: Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce funciones de mando y organización en servicios encomendados por la Dirección.

2. **PERSONAL TÉCNICO.** Se considera personal técnico al que, provisto del correspondiente título, ejerce funciones que exijan especial competencia técnica.

2.1. **Licenciados e Ingenieros:** Deberán poseer la titulación correspondiente. Desempeñaran las funciones técnicas propias de su titulación, bajo las órdenes de la Dirección de la Empresa.

2.2. **Ingenieros Técnicos y Diplomados Titulados:** Deberán poseer la titulación correspondiente. Desempeñaran las funciones técnicas propias de su titulación bajo las órdenes de su más inmediato superior.

### **ARTÍCULO Nº19. GRUPO SEGUNDO. PERSONAL ADMINISTRATIVO.**

Se considera personal administrativo al que en distintas dependencias de la empresa desempeñan funciones burocráticas, contabilidad, informática, cobros, pagos, registro, archivo y otras propias de la actividad.



1. **JEFE DE NEGOCIADO.** Es el que siguiendo las instrucciones de la Dirección realiza las labores propias de la tarea confirmada y pudiera tener un grupo de empleados a su cargo.
2. **OFICIAL DE PRIMERA.** Realiza funciones propias de su actividad con la máxima responsabilidad y perfección.
3. **OFICIAL DE SEGUNDA.** Realiza las funciones propias de su actividad y supliendo a los oficiales de primera en caso de necesidad.
4. **AUXILIAR ADMINISTRATIVO.** Realiza las funciones propias de su actividad bajo la supervisión de sus superiores.

#### **ARTÍCULO Nº 20. GRUPO TERCERO. PERSONAL DE MOVIMIENTO.**

1. **JEFE DE TRÁFICO.** Es el responsable, conjuntamente con la Dirección, de todo el personal de movimiento de la Empresa.  
Es el responsable de la plantilla diaria del servicio, teniendo que prever en tiempo real cualquier incidencia, tanto sea mecánica o de servicio que pudiera aparecer a lo largo de la jornada.  
Es el responsable de la Sala de Tráfico (S.A.E.), y de los operadores de la misma.  
Es el responsable del seguimiento y actualización de la documentación de los vehículos de la Empresa.
2. **AUXILIAR DE TRÁFICO.** Realiza las funciones propias de su actividad bajo la supervisión de sus superiores, sustituyendo al Jefe de Tráfico en caso de necesidad.
3. **INSPECTOR.** Tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizadas por la Empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los Conductores Preceptores y Conductores, y dando cuenta a su superior inmediato, de cuantas incidencias observe, aplicando las medidas de urgencia que estime más oportunas en casos como alteración de tráfico, accidentes, etc. y además siendo el responsable de mantener la disciplina del personal. Debiendo



cumplimentar el parte informativo según el Reglamento de Servicios de la Empresa.

4. **CONDUCTOR-PERCEPTOR.** Es el que estando en posesión del carnet de conducir de la clase correspondiente, y en su caso las autorizaciones determinadas por la autoridad competente, y teniendo conocimientos suficientes de mecánica de automóviles profesionalmente probados, conduce autobuses, u otros vehículos auxiliares, de pasajeros, haciendo las funciones de conductor.  
Además tiene la misión de cobrar billetes y revisar los mismos, con o sin máquina expendedora de billetes, debiendo formular la correspondiente liquidación, según Reglamento de Servicios de la Empresa.

5. **CONDUCTOR.** Es el que estando en posesión del carnet de conducir adecuado y con conocimientos mecánicos de automóviles profesionalmente probados, conduce autobuses y/o microbuses, con remolque o sí él, ayudando habitualmente al operario de taller cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar. Asimismo, dirigirá la carga y descarga de equipajes, mercancías y encargos, siendo responsable del mismo durante el servicio y rellenando los partes correspondientes según el Reglamento de Servicio de la Empresa, como de cumplir todas las obligaciones legales inherentes al puesto de trabajo que ocupa.

6. **TAQUILLEROS / AS.** Son las personas encargadas de la expedición de billetes, bonos o cualquier título de transporte que la empresa le encomendare, así como la información al usuario y expedición de carnets. Deberá elaborar liquidación diaria de ventas y un parte de incidencias según consta en el Reglamento de la Empresa.

#### **SUBGRUPO B. PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES.**

**LAVACOCHEs.** Son las personas encargadas de la limpieza externa e interna, secado del autobús o autobuses asignados para cada productor, efectuando, si así lo requieren el Jefe de Taller, trabajo de pulido en los autobuses o actividad similar, así como, si dispusiera de carnet correspondiente mover los vehículos dentro de las dependencias de la empresa.



## **ARTÍCULO Nº 21. GRUPO CUARTO. PERSONAL DE TALLERES.**

1. **JEFE DE TALLER.** Es el que bajo la supervisión de la Dirección de la Empresa, toma parte personal en el trabajo, al propio tiempo que dirige y vigila un determinado grupo de operaciones que se dedican a trabajos de la misma naturaleza o al mismo fin perseguido.
2. **OFICIAL DE PRIMERA.** Se incluye en esta categoría a aquellos que con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalles, realizan trabajos que requieren mayor esmero no solo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.
3. **OFICIAL DE SEGUNDA.** Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teóricos - prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado y con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo entender los planos o croquis más elementales.
4. **OFICIAL DE TERCERA.** Se incluye en esta categoría quien procediendo de Aprendiz o Peón Especializado con conocimientos generales del oficio y previa prueba puede realizar los trabajos más elementales con rendimientos correctos.
5. **ENGRASADOR.** Tiene por misión el lubricado de cada una de las piezas y mecanismo del coche que se le confío, utilizando los aparatos y dispositivos adecuados.  
Son los encargados de someter a una limpieza externa y interna de los coches que se les confían, efectuando en ellos, además del lavado, las operaciones complementarias del secado y pulido de los coches.
6. **MOZO DE TALLER.** Tienen esta denominación los operarios mayores de 18 años que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio, prestan ayuda a los oficiales a cuyas órdenes son destinados. Se equiparan a esta categoría los lavacoches, engrasadores y personal de limpieza.



## **ARTÍCULO. Nº 22. GRUPO QUINTO. PERSONAL SUBALTERNO.**

1. **RECEPCIONISTA – TELEFONISTA.** Es la persona cuya misión es establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o exterior de las dependencias de la Empresa, al igual que la atención al público en general y de la Empresa que así lo precisen, a parte de cualquier tarea administrativa o de control que le sea encomendada por un inmediato superior.
2. **PERSONAL DE LIMPIEZA.** Es la persona de la limpieza en las dependencias de la Empresa, teniendo a su cargo la limpieza de los vehículos de reserva, así como cualquier urgencia que pudiera salir en relación con la tarea encomendada.
3. **PORTERO GUARDA DE NOCHE – DIA, PERSONAL DE VIGILANCIA.** Vigilan las distintas dependencias de la empresa, realizando funciones de guardia y custodia.
4. **AUXILIAR DE RUTA.** Se entenderá por tal aquel trabajador encargado de prestar asistencia a los viajeros (por ejemplo: monitores, guías, acompañantes, etc.) en aquellos que así lo requieran ya por imposición legal, ya por decisión de la empresa, tanto por razones de servicio como por aquellas referidas a la atención al cliente.

## **CAPITULO III.- DE LA CONTRATACIÓN.**

### **ARTICULO Nº 23.-CONTRATOS DE TRABAJADORES EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES DE PRODUCCIÓN.**

Son Trabajadores eventuales los sujetos al contrato establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por el R.D. 2720/98 y Ley 12/2001. La duración máxima de este contrato será de 12 meses dentro de un período de 18 meses. En caso de que se concrete por un plazo inferior, podrá ser prorrogado por una única vez, mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho



límite máximo. La indemnización correspondiente a la finalización del contrato esta fijada según la normativa específica que sea de aplicación.

Podrán realizarse contratos bajo esta modalidad contractual sobre la base de lo establecido en el Art. 15.1b, del Estatuto de los trabajadores, es decir, por circunstancias de mercado o producción aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

La Empresa se compromete a que los trabajadores incluido en el Pliego de Condiciones del Servicio Urbano de Transporte que estuvieran con contratos de duración determinada (eventuales por circunstancias de la producción) se transformaran en contratos indefinidos a medida que vayan venciendo.

La Empresa, sin perjuicio de lo establecido en las distintas modalidades de contratación, podrá contratar trabajadores temporalmente, siempre que la plantilla fija sea como mínimo del 95 por ciento de la plantilla total, manteniéndose el mencionado porcentaje durante el resto de vigencia del presente Convenio.

#### **ARTICULO Nº 24.-CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.**

La empresa se compromete a no realizar contrataciones a través de Empresas de Trabajo Temporal.

#### **ARTICULO Nº 25.-SUBCONTRATACIÓN.**

Aquellas actividades inherentes e indispensables para el habitual desarrollo del trabajo en la empresa serán realizadas por el personal de la misma.



Solo se podrán contratar con otras empresas servicios que no sean propios de la actividad principal de la empresa y a lo establecido en el Art. 115 del TRLCAP.

#### **ARTICULO Nº 26.-PERIODO DE PRUEBA.**

**1ª.-** Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de un mes para los demás Trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de dos meses.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el Trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la misma empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

El Empresario y el Trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

**2ª.-** Durante el periodo de prueba el Trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto las derivadas de la resolución de la relación laboral, que podrá, producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

**3ª.-** Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

La situación de Incapacidad Temporal que afecte al Trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo.



## **CAPITULO IV.- RETRIBUCIONES.-**

### **SALARIO BASE.-**

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio se clasificarán en:

#### **1. Salario Base**

#### **2. Complementos Saláries**

##### **2.1. Complemento Personal**

Complemento de Garantía Personal

##### **2.2. Complemento de puesto de trabajo**

- A. Incentivo Conductor –Preceptor
- B. Plus Nocturnidad.
- C. Plus Asistencia
- D. Horas Extraordinarias.
- E. Pagables.
- F. Compensación Especial 14 Festivos .
- G. Pagas Extraordinarias.
- H. Plus específico de actividad.

#### **3. Complementos extra - salariales**

- A. Quebranto de moneda
- B. Plus Dedicación al Puesto de Trabajo
- C. Plus Complemento Para Inspectores y Personal de Taller
- D. Servicio Especial ( Fútbol y Cementerios )
- E. Servicio de Guardia Localizada.
- F. Servicio Especial Nocturno.



## **ARTICULO Nº 27.-SALARIO BASE.**

Se entenderá por Salario Base, la retribución correspondiente en cada una de las categorías profesionales, a una actividad normal, durante la jornada de trabajo que será la pactada en éste Convenio y que como tal Salario Base se determinan las tablas salariales incluidas en el Anexo I para el primer año de vigencia del mismo, lo que supone un incremento del 2% .

Tanto los salarios Base como las restantes condiciones económicas fijadas por este convenio podrán ser mejorados por contrato individual de trabajo.

Si por acuerdo entre Empresa y trabajadores se pactara una jornada con horario reducido, el Salario Base y las restantes condiciones económicas fijadas por este Convenio que correspondan serán divisibles por horas, abonándose las que resulten.

Para el segundo año de vigencia, es decir para el período comprendido entre el 1-1-2.018 y el 31-12-2018 se incrementarán todos los conceptos salariales y económicos del convenio un 1,20 % y a fecha 31 de diciembre de 2.018 revisión salarial en tablas aplicando la diferencia entre el IPC y el incremento pactado (no genera atrasos ni revisiones negativas en tablas). El artículo relativo al concepto de antigüedad ( Complemento de Garantía Personal ) no tendrá ningún incremento por así haberse pactado en el convenio provincial de 1-5-1.999.

Para el tercer año de vigencia, es decir para el período comprendido entre el 1-1-2.019 y el 31-12-2019 se incrementarán todos los conceptos salariales y económicos del convenio un 1,20 % y a fecha 31 de diciembre de 2.019 revisión salarial en tablas aplicando la diferencia entre el IPC y el incremento pactado (no genera atrasos ni revisiones negativas en tablas). El artículo relativo al concepto de antigüedad ( Complemento de Garantía Personal ) no tendrá ningún incremento por así haberse pactado en el convenio provincial de 1-5-1.999.



Para el cuarto año de vigencia, es decir para el período comprendido entre el 1-1-2020 y el 31-12-2020 se incrementarán todos los conceptos salariales y económicos del convenio un 1,20 % y a fecha 31 de diciembre de 2020 revisión salarial en tablas aplicando la diferencia entre el IPC y el incremento pactado (no genera atrasos ni revisiones negativas en tablas). El artículo relativo al concepto de antigüedad ( Complemento de Garantía Personal ) no tendrá ningún incremento por así haberse pactado en el convenio provincial de 1-5-1.999.

La empresa estará obligada a pagar la prestación de un trabajo igual el mismo salario, tanto por Salario Base como por Complementos Salariales, sin discriminación alguna por sexo.

#### **ARTICULO Nº 28.-VALOR DE LA HORA ORDINARIA.**

Para el cálculo del valor de hora ordinaria se aplicará la siguiente fórmula:

$$\text{SHO} = \text{SB} + \text{PE} + \text{C. G. P.}$$

-----  
**1.776 horas**

#### **DIVIDENDO:**

Siendo S.B. El salario base de 365 días.

P.E. El salario base de las tres pagas extras del Convenio.

C.G.P. Complemento de garantía personal.



**DIVISOR:**

Año 2.017,2.018, 2019, 2020 el divisor 1.776 horas.

**COMPLEMENTOS SALARIALES.**

**COMPLEMENTO PERSONAL.**

**ARTÍCULO Nº 29.-PLUS DE ANTIGÜEDAD ( Complemento de Garantía Personal ).**

Desaparece, con efectos de **1 de mayo de 1999** el complemento salarial personal por continuidad en la empresa, denominado premio de antigüedad.

Los derechos adquiridos por el concepto de antigüedad, a la fecha de la firma del pasado Convenio Provincial, **(17-XI-1.999)**, subsistirán como garantía personal de los trabajadores, por la cuantía en que se venían percibiendo al **30-IV-99**.

Igualmente, a fin de compensar las expectativas y los derechos en curso de adquisición, a los trabajadores que estuvieren pendientes de consolidar un bienio o un quinquenio a la fecha de firma del Convenio Provincial pasado, se les abonará la parte correspondiente del bienio o del quinquenio en función del tiempo trabajado hasta la fecha de firma de aquel Convenio. Las cantidades que por este concepto pudieren corresponder a los trabajadores subsistirán asimismo como garantía personal en los mismos términos que en el párrafo anterior.

Este concepto que como garantía personal se establece, se seguirá abonando a los trabajadores que tuvieren derecho según los párrafos anteriores, de la misma forma y manera que se venía haciendo hasta la fecha de su desaparición y solamente a los trabajadores que tuvieren derecho a ello.



## **COMPLEMENTOS DE PUESTOS DE TRABAJO.**

### **ARTICULO Nº 30.-INCENTIVO CONDUCTOR – PERCEPTOR.**

A partir de la firma de este Convenio, todos los trabajadores contratados en la categoría de conductor – perceptor, percibirán un plus de puesto de trabajo de 8,90 euros por día trabajado, dicha cuantía se incrementará con el 1,2 %, para el segundo, tercer año y el cuarto año, revisándose dicha cuantía aplicando la diferencia entre IPC y el incremento pactado para el segundo, tercer año y el cuarto año (no generará atrasos ni revisiones negativas en tablas)

### **ARTICULO Nº 31.-PLUS DE NOCTURNIDAD.**

Las horas trabajadas en el tercer turno de trabajo, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, en un 50% sobre el salario base.

### **ARTICULO Nº 32.-PLUS DE ASISTENCIA.**

Los firmantes del presente Convenio, reconocen el grave problema que supone el absentismo cuando se superan determinados niveles, tanto en la productividad de la empresa como en el correcto desarrollo de la organización del trabajo.

Por ello se crea un plus de asistencia, antiguo plus complemento quebranto moneda, en concepto de complemento de puesto de trabajo, dotado de 2,70.-€, no cotizable, por día trabajado, dicha cuantía se incrementará con el 1,2 %, para el segundo, tercer año y el cuarto año, revisándose dicha cuantía aplicando la diferencia entre IPC y el incremento pactado para el segundo, tercer año y el cuarto año (no generará atrasos ni revisiones negativas en tablas)



### **ARTICULO Nº 33.-HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Se consideraran horas extraordinarias todas aquellas que sobre pasen la jornada por motivos de la producción o servicios especiales que hubiese que realizar o que en un futuro se creasen. Dichos servicios se ABONARÁN según hora pagable, que será igual a dividir el valor del pagable por 8 horas, actualizándose según valor pagable.

### **ARTICULO Nº 34.-PAGABLES.-**

Denominados pagable aquel día que el trabajador le corresponde su día de descanso por computo semanal y es requerido por la Empresa, siendo voluntariamente aceptado por el trabajador, para desempeñar las funciones propias de su categoría. La cuantía establecida como pago de la misma, por todos sus conceptos, es de 105 €/día, para todas las categorías profesionales, dicha cuantía se incrementará con el 1,2 %, para el segundo, tercer año y el cuarto año, revisándose dicha cuantía aplicando la diferencia entre IPC y el incremento pactado para el segundo, tercer año y el cuarto año (no generará atrasos ni revisiones negativas en tablas).

### **ARTICULO Nº 35.-COMPENSACIÓN ESPECIAL 14 FESTIVOS .**

A los trabajadores que por imperativo del cuadro de servicio viniesen obligados a trabajar en uno de los 14 festivos (nacionales, autonómicos, locales ), recibirán el 50% del incremento sobre el salario base diario correspondientes a una jornada laboral.

### **ARTICULO Nº 36.-PAGA EXTRAORDINARIAS.**

Se reconoce a todos los trabajadores el derecho a percibir las Pagas Extraordinarias de Julio y Navidad, que consistirán en 30 días de Salario Base



más Complemento de Garantía Personal , en su caso, y que se abonarán el 20 de Julio y Diciembre respectivamente.

Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el mismo se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe proporcionalmente al tiempo trabajado.

Todo el personal, tanto fijo como eventual o interino, tendrá derecho a percibir una cantidad consistente en 30 días de Salario Base de Convenio más Complemento de Garantía Personal, en su caso, o a la parte proporcional en función del tiempo trabajado durante el año anterior y que se abonará el 20 de Marzo del año siguiente.

#### **ARTICULO Nº 37.-PLUS ESPECÍFICO DE ACTIVIDAD.**

Desde el inicio de la concesión del transporte urbano procedente de la anterior concesionaria, se estableció un plus de actividad, el cual viene a compensar el tiempo de bocadillo no disfrutado, cuyo tiempo se pacta en 15 minutos, cuyo valor será 2,89 €. , por día real de trabajo, dicha cuantía se incrementará con el 1,2 %, para el segundo, tercer año y el cuarto año, revisándose dicha cuantía aplicando la diferencia entre IPC y el incremento pactado para el segundo, tercer año y el cuarto año (no generará atrasos ni revisiones negativas en tablas).

#### **COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES.-**

#### **ARTICULO Nº 38.-QUEBRANTO DE MONEDA.**

Los Conductores – Perceptores y taquilleros de las líneas urbanas, percibirán en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 1,18 € por día trabajado, dicha cuantía se incrementará con el 1,2 %, para el segundo, tercer año y el cuarto año, revisándose dicha cuantía aplicando la diferencia entre IPC y el incremento pactado para el segundo, tercer año y el cuarto año (no generará atrasos ni revisiones negativas en tablas).



### **ARTICULO Nº 39.-PLUS DE COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO PARA INSPECTORES Y PERSONAL DE TALLER.**

Por las especiales características de estos puestos de trabajo, se crea un Plus de Complemento Puesto de Trabajo, percibiendo las mismas cuantías económicas que anteriormente estaban cobrando, que se basaban en los conceptos de incentivo de conductor – perceptor y quebranto de moneda.

### **ARTICULO Nº 40 .- PLUS DEDICACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO**

La especial dedicación en nuestro puesto de trabajo, en el cual la atención al usuario , así como el cumplimiento de los horarios de las líneas debido al mayor trafico en la ciudad, y el compromiso en la mejora de la productividad y la reducción del absentismo laboral, además de que el traslado a las nuevas instalaciones requieren un mayor tiempo de dedicación antes del inicio y después del final de nuestra jornada de trabajo y que puntualmente , por imprevistos ( averías, rotura surtidor etc.) pudiere alargarse nuestra jornada laboral se establece un plus de 125 € para el año 2017, dicha cuantía se incrementará con el 1,2 %, para el segundo, tercer año y el cuarto año, revisándose dicha cuantía aplicando la diferencia entre IPC y el incremento pactado para el segundo, tercer año y el cuarto año (no generará atrasos ni revisiones negativas en tablas), el cual se abonará por 11 mensualidades y calculado por día real de trabajo ( según la siguiente formula : Plus x 11 mensualidades / días reales anuales de trabajo según convenio ).

Las condiciones retributivas o de cualquier otra naturaleza que se puedan establecer en el futuro por cualquier clase de acuerdo, denuncia o disposición legal, en referencia a las características de este plus, sólo tendrán eficacia y se aplicarán cuando consideradas en su conjunto y en cómputo anual superen las condiciones del presente plus, también valorado en su conjunto y en cómputo anual.

En caso contrario, serán absorbidas y compensadas por este plus , subsistiendo el convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, condiciones y retribuciones.



Dicho plus no entrará nunca para el cálculo de la retribución de las vacaciones.

#### **ARTICULO Nº 41.-SERVICIOS ESPECIALES (fútbol - cementerios).**

Se acuerda que el servicio de FÚTBOL y CEMENTERIOS, siendo estos servicios especiales y estando realizados por el trabajador sin perjuicio de su jornada, estableciéndose una cuantía total por la prestación de estos servicios en los siguientes términos:

Servicio de FÚTBOL----- 4 horas----- 63,80 €

Servicio de cementerio nº1 -- 4 horas----- 63,80 €

Servicio de cementerio nº 2-- 3 horas----- 47,86 €

Dicha cuantías se incrementará con el 1,2 %, para el segundo, tercer año y el cuarto año, revisándose dicha cuantías aplicando la diferencia entre IPC y el incremento pactado para el segundo, tercer año y el cuarto año (no generará atrasos ni revisiones negativas en tablas).

#### **ARTICULO Nº 42.-SERVICIO DE GUARDIA LOCALIZADA.**

Se establece un servicio de LOCALIZABLE, el cual será para los Domingos y Festivos.

La Empresa entregara al trabajador /a un BUSCA para su localización, sabiendo, dicho trabajador, que cuando se le llame deberá incorporarse lo antes posible al servicio.

La Empresa abonara al trabajador que preste este servicio trabaje o no, la cantidad de 41,46€. más en el supuesto que trabajase se le abonara como un día pagable. En el caso que fuese necesario que otro trabajador trabaje cobrará el 50% del servicio de LOCALIZABLE.

Esta cantidad, se incrementará con el 1,2 %, para el segundo, tercer año y el cuarto año, revisándose dicha cuantías aplicando la diferencia entre IPC y el



incremento pactado para el segundo, tercer año y el cuarto año (no generará atrasos ni revisiones negativas en tablas).

Este servicio será rotativo entre los conductores - preceptores. Cualquier servicio localizable que se cree estará sujeto a este artículo.

El hecho de haber trabajado o no en un descanso localizable, no da derecho a ningún beneficio posterior en el cuadrante de descansos.

#### **ARTICULO Nº 43.-SERVICIO ESPECIAL NOCTURNO.**

El trabajador que fuese llamado para realizar este servicio nocturno, realizará el tercer turno de trabajo, que será de carácter voluntario, a excepción que no hubiera personal suficiente para su realización, siendo entonces rotativo.

Descansará el viernes, ó el día anterior y se incorporará al trabajo según el horario del mismo, siendo este servicio de siete horas de jornada.

En este servicio, habrá una persona cualificada profesionalmente destinada a la seguridad y el buen comportamiento de los usuarios.

La cantidad a percibir por la realización de este servicio será 118,64 €, incluidos todos los conceptos salariales, dicha cuantía se incrementará con el 1,2 %, para el segundo, tercer año y el cuarto año, revisándose dicha cuantía aplicando la diferencia entre IPC y el incremento pactado para el segundo, tercer año y el cuarto año (no generará atrasos ni revisiones negativas en tablas).

#### **CAPITULO Nº V.- JORNADA LABORAL, VACACIONES Y LICENCIAS.-**

##### **ARTICULO Nº 44.-JORNADA.**

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, de 8 horas diarias en cómputo semanal.



Cuando la jornada exceda del computo semanal, dicho exceso se abonará como horas extraordinarias o podrá ser compensado con descansos, por el contrario, y por causas no imputables al trabajador, la jornada realizada que sea inferior al computo semanal, dicha diferencia será abonada por cuenta de la Empresa, y por lo tanto no podrá ser descontada ni compensada en otra jornada.

La jornada será continuada, para los puestos de trabajo de conductores-perceptores, servicios mecánicos, limpieza e inspectores, siendo estos realizados en sus turnos correspondientes por necesidades del servicio.

Para la jornada partida, se podrá realizar , en algunos casos determinados y muy puntuales, previo acuerdo con el comité de empresa. Esta jornada será de carácter voluntario, excepto que no hubiera personal suficiente para su realización, siendo entonces rotativo.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se concederán quince minutos de tiempo de bocadillo a los trabajadores/as que por razones de trabajo efectivo no tuvieran a mitad de la jornada tiempo para el citado descanso, este tiempo se considerará como trabajo efectivo, pudiendo ser compensado por plus específicos que retribuyen el tiempo de bocadillo no disfrutado por necesidades del servicio.

Todo el personal de conducción y auxiliares será provisto de un parte de trabajo o ficha de control diario.

#### **ARTICULO Nº 45.-JORNADA ESPECIAL DE NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA.**

Para los días de Noche buena (24 de Diciembre) y Noche Vieja (31 de Diciembre), con motivo la las Fiestas y para que los trabajadores puedan estar con los familiares, los servicios de la tarde empezará a retirarse progresivamente a partir de las 20,30 horas y estando todos los coches recogidos en cochera a las 21:15, salvo los que realicen el servicio en las



líneas de los Hospitales y otras que por necesidades sociales, como geriátricos, sean requeridas, manteniendo preferentemente un vehículo por línea.

Los días de Navidad ( 25 de Diciembre) y Año Nuevo ( 1 de Enero), se iniciará el servicio de conducción una hora más tarde , salvo los que realicen el servicio en las líneas de los Hospitales y otras que por necesidades sociales, como geriátricos, sean requeridas, manteniendo preferentemente un vehículo por línea.

Para el servicio de limpieza, se iniciara el servicio a partir de las 00,45 horas dos, debiendo haber como mínimo una persona de guardia en su jornada normal de trabajo, hasta la incorporación de los trabajadores de servicio.

Se mantiene como principio la rotación equitativa entre este personal para la realización de estos servicios.

Para el 13 y 14 de agosto se intentará retirar expediciones finales, siempre y cuando sea posible por demanda de usuarios, salvo los que realicen el servicio en las líneas de los Hospitales y otras que por necesidades sociales sean requeridas.

#### **ARTICULO Nº 46.-HORARIO DE TRABAJO.**

La Empresa elaborará las hojas de horarios de las líneas y sus expediciones, contemplado las jornadas de servicio a realizar, teniendo en cuenta que el inicio y el final de la jornada será en la Base o en el punto de relevo, estableciendo el tiempo suficiente desde la salida de la base hasta la cabecera de salida a línea y para el turno de la tarde desde el final de la línea hasta la entrada en la Base, teniendo en cuenta que se considera tiempo efectivo de trabajo, la entrega de la recaudación , el tiempo de repostar los vehículos, la entrega de los aparatos de radio.



Para jornadas continuas, el tiempo total invertido en los cometidos descritos anteriormente se establece en 15 minutos y para jornadas partidas, el tiempo total invertido en los cometidos descritos anteriormente se establece en 30 minutos.

#### **ARTICULO 47.-TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO.**

Se considerará tiempo de trabajo efectivo para todo el personal aquel destinado a la realización de las funciones propias de cada trabajador en su puesto de trabajo.

Los conductores-perceptores tomarán el servicio en la base de la cochera y su terminación en la misma, con el tiempo suficiente para efectuar las comprobaciones previas a la salida del vehículo.

Para los conductores-preceptores el inicio de la jornada se realizará según las hojas de horarios y sus expediciones, el inicio y final de la jornada de conducción se procurará realizar entre las 6,45h de la mañana y las 22,45 horas de la noche para los turnos de mañana y tarde.

El resto de horarios se establecerá según las necesidades objetivas del servicio.

#### **ARTICULO Nº 48.-DESCANSO SEMANAL.**

El descanso semanal será de dos días consecutivos. El reparto de los descansos a repartir en los cuadrantes será bajo los siguientes parámetros por circunstancias del servicio será de un mínimo, Fin de semana, laborable, sábado, domingo y laborable.



## ARTICULO Nº 49.-VACACIONES.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será para todos los años del presente convenio, de treinta y tres días naturales, retribuidos con arreglo al salario base del presente convenio más complemento de garantía personal (anteriormente antigüedad), más una bolsa de vacaciones de 328,88 € para el personal de movimiento y taller para compensar la retribución media de dichas categorías, dicha bolsa se incrementará con el 1,2 %, para el segundo, tercer año y el cuarto año, revisándose dicha cuantías aplicando la diferencia entre IPC y el incremento pactado para el segundo, tercer año y el cuarto año (no generará atrasos ni revisiones negativas en tablas).

El periodo de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la Empresa y los Trabajadores, que también podrá convenir en la división del periodo total.

La empresa se compromete a que entre las fechas 15 de Junio y 15 de Septiembre por ser estas las de menor productividad, serán las de mayor volumen para la aplicación de las vacaciones de los trabajadores.

Si el trabajador partiera su periodo vacacional con otro compañero, al reincorporarse al trabajo, ocuparía en el cuadrante de descansos el lugar del compañero que disfruta su segunda quincena, debiendo ser comunicado por el trabajador y aceptado dicho cambio por la empresa.

Los trabajadores que se encuentren en baja por enfermedad común o accidente antes del periodo de vacaciones ya señalado tendrán derecho a que la empresa le asigne un nuevo periodo, también tendrán derecho los trabajadores que durante el periodo de vacaciones sea hospitalizado, a que la empresa le asigne un nuevo periodo de los días de dicha hospitalización.



## **ARTICULO Nº 50.-LICENCIAS RETRIBUIDAS.**

El trabajador previo aviso y justificación podrá, ausentarse de trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente.

A.- Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.

B.- Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos.

En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del Trabajador y se tuvieran que realizar desplazamientos, se incrementará un día por cada 200 Km. de distancia o fracción con un máximo de dos días.

C.- Tres días en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el Trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

D.- Un día por traslado del domicilio habitual dentro del término municipal y dos días fuera del mismo.

E.- Se determina un permiso retribuido de 3h ordinarias, por asistencia a juicio tanto civil como penal causado por la actividad laboral.

A petición del trabajador, podrá solicitar cambio de día de descanso si este coincidiera con la asistencia a juicio.

F.- El resto de las licencias se regulará por el artículo 37 del vigente ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

## **ARTICULO Nº 51.-PERMISOS NO RETRIBUIDOS.**

Independientemente de las licencias indicadas en el artículo anterior, todo Trabajador, con motivo de la enfermedad de padre, madre, cónyuge e hijos, tendrá derecho a una licencia o permiso no retribuido de hasta cinco días o los días que la Empresa con el Trabajador acuerden.



## **CAPITULO VI.- PRESTACIONES DE CARÁCTER SOCIAL E INDEMNIZATORIO Y NORMAS GENERALES.**

### **ARTICULO Nº 52.-NORMA GENERAL.**

El personal se clasificará, según su permanencia en fijo, y de duración Determinada.

Personal Fijo.- Es el que de modo permanente realiza el trabajo exigido por la explotación normal y que, contratado por tiempo indefinido, presta sus servicios de forma estable y continuada en la Empresa. La plantilla de contrato indefinido se fijará en el 95 % del personal, manteniéndose el mencionado porcentaje durante el resto de vigencia del presente Convenio .

### **ARTICULO Nº 53.-CUADRANTE DE DESCANSOS.**

La Empresa elaborará el cuadrante de los descansos a 40 horas semanales, anual y rotatorio y otro mensual, marcando los descansos reales de los trabajadores en distintos colores con el fin de distinguir los días de Descansos.

El cuadrante mensual se expondrá con cinco días de antelación al inicio del mes correspondiente. El cuadrante anual se pondrá en el tablón de anuncios, en los primeros 15 días del primer mes del año, con el fin de que el trabajador sepa los descansos que le corresponden durante el año para poder planificar con sus familiares dichos descansos. La empresa facilitara una copia al Comité de empresa para su supervisión.

### **ARTICULO Nº 54.-CUADRANTE DE FESTIVOS.**

La Empresa elaborará un cuadrante de los festivos anual y rotativo para todos los trabajadores, el cual estará expuesto en el tablón de anuncios, con el fin de que el trabajador sepa los días festivos de descansos



que le corresponden en el año, facilitando una copia al Comité de Empresa, reflejándose en el cuadrante mensual y anual.

#### **ARTICULO Nº 55.-CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE ELABORACIÓN DEL CUADRANTE ANUAL DE DESCANSOS.**

Según las necesidades del servicio se determinan a priori el número de descansos a lo largo del año, mes, semana y por día.

Recorriendo el cuadrante de forma vertical (lista), se reparten primero las Vacaciones, luego los Festivos teniendo en cuenta que los días que le corresponda al trabajador en Vacaciones no se le pueden asignar en dicha fecha, teniendo que habilitarle otro festivo.

El Comité de Empresa vigilara dicho cuadrante para que ningún trabajador se sienta discriminado, con respecto a otro por el reparto de su Vacaciones, Festivos, Fines de Semana, Laborables, Sábados, Domingos.

#### **ARTICULO Nº 56.-INGRESOS.**

La admisión de personal se efectuará en razón de las necesidades del servicio, posibilitando la promoción interna, atendiendo las normas legales vigentes, y se tendrá en cuenta para su contratación.

#### **ARTICULO Nº 57.-EMPLEO.**

Como norma general, la Empresa deberá prestar sus servicios por sus propios medios, por lo que el volumen de la plantilla, será el necesario para garantizar dichos servicios por sus trabajadores propios.



## **ARTICULO Nº 58.-ASCENSOS Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.**

Cuando se prevea la vacante, en alguna categoría profesional o puesto de trabajo, la Empresa hará público en los tabloneros de anuncios y mediante comunicado al Comité de Empresa, el perfil del puesto a cubrir.

Los ascensos, se realizarán de acuerdo a los principios de la empresa y promoción del personal existente. A tal fin, bien por vacante, bien por ampliación de categorías y acomodándose a reglas comunes para los trabajadores de uno u otro sexo, se tendrá en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador de la empresa, comunicándose al comité de empresa.

## **ARTICULO Nº 59.-FORMACIÓN PROFESIONAL.**

La Empresa realizará un estudio cuantificado de las necesidades de la formación profesional de su personal, dándole traslado al Comité de Empresa. Para la posterior realización de cursos de formación y reciclaje destinados a la mejor profesionalidad del trabajador, así como su actualización a nuevos métodos de trabajo que surjan en el mercado laboral, como a su preparación para futuros ascensos. Estos cursos serían de Mecánica, Conducción y Normas de Trafico, Primeros Auxilios, PRL, Atención al Público, Informática y todos aquellos que sirvan para dotar al trabajador de una mayor eficacia en sus funciones.

Estos cursos podrán ser voluntarios y obligatorios , siendo estos últimos remunerados.

La Empresa estará obligada a la realización como mínimo de tres cursos anuales.

También se aceptarán los acuerdos que a nivel Estatal y Autonómico adopten las Asociaciones de Empresarios y Sindicatos.



## **ARTICULO Nº 60.-HABERES Y PAGO DE LA NÓMINA.**

El pago de la nómina se efectuará mensualmente, el día 5 de cada mes, y se efectuará mediante talón nominativo o transferencia bancaria a través de Entidad Bancaria que comunicará el trabajador a la empresa.

El 20 de cada mes se efectuará un anticipo de 600 € a todos los trabajadores de la empresa, produciéndose la liquidación mensual definitiva al final de mes.

Cuando los días de pago de la nomina y el anticipo, cayeran en días festivos o sábados y domingos la empresa los abonara un día antes, siempre que fuera posible la confección de dichas liquidaciones.

En el cálculo de las nóminas no se podrá fraccionar ningún concepto salarial ni extrasalarial, siendo la confección de las nóminas ajustadas a cada mes, excepto para conceptos extraordinarios, que se calcularan por semana completa.

## **ARTICULO Nº 61.-ROPAS DE TRABAJO.**

Para los Trabajadores, Personal de Movimiento, Personal de Taller y Servicios Auxiliares, se les entregarán uniformes, que deberán usar con limpieza y propiedad. Igualmente, al Personal de Taller y Servicios Auxiliares se le facilitarán las prendas de seguridad que determinan las normas de prevención de riesgos laborales.

La dotación para cada grupo de categorías se compone :

Personal de Movimiento:

- a) Uniforme de Invierno:
  - 2 pantalones de invierno
  - 1 chaqueta o cazadora / anorak o parca (1).
  - 2 camisas de manga larga.



- 1 corbata
- 1 chaleco o jersey
- 1 bolsa con bandolera, con duración a determinar, según resultado.

b) Uniforme de Verano

- 2 pantalones de verano
- 3 camisas de manga corta

La duración de cada uniforme de temporada será de 2 años y se entregará en años alternos, de modo que se reciba anualmente un uniforme de la temporada que corresponda.

Personal de Taller y Servicios Auxiliares:

a) Uniforme de Invierno

- 2 monos de manga larga
- 1 gorra
- 1 parca sin mangas
- 1 par de zapatos de seguridad

b) Uniforme de Verano

- 2 pantalones de verano
- 3 camisetas de manga corta

Los trabajadores de nuevo ingreso en la Empresa se le facilitaran el uniforme correspondiente más una camisa y un pantalón.

Cualquier trabajador que se le rompiera la ropa o se le estropeara por circunstancias ajenas a su voluntad, la empresa tendrá la obligación de cambiársela sin coste alguno para el trabajador.

En caso el caso del personal femenino se le dotará de la ropa adecuada.

- (1) Se entregará alternativamente de modo que en los cuatro años de duración fijados para ambas prendas , se entregue una chaqueta o cazadora, y un anorak o parca.



#### **ARTICULO Nº 62.-RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR.**

En aquellos casos en que los Conductores sean sancionados administrativamente con la privación del carnet de conducir, deberá la Empresa proporcionarles trabajo en otro puesto en tanto dure tal privación, sin que la misma sea causa de despido, manteniéndosele el total de las retribuciones del Conductor. Se exceptúa de dicho tratamiento la privación de carnet de conducir por motivos de embriaguez y consumo de drogas.

#### **ARTICULO Nº 63.-SANCIONES DE MULTAS Y JUDICIALES.**

La Empresa dotará una partida , independiente , de mil trescientos veinte euros y ochenta y tres céntimos (1.320,83 €) anuales, para el resto de años del presente convenio se incrementará según lo pactada art. 27, cuya finalidad será atender las penas o multas económicas que se puedan imponer por parte de los Tribunales de Justicia a los conductores-perceptores a consecuencia de accidentes de circulación en el ejercicio de su trabajo. A este respecto, se abordarán preferentemente las multas impuestas por negligencia o imprudencia simple, debiendo ser objeto de examen y consideración previa a su posible aprobación aquellos supuestos en que el criterio judicial estime que ha habido por parte del conductor-perceptor una conducta temeraria, grave y culpable.

#### **ARTICULO Nº 64.-SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventivo en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en



la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objeto se pretende no solo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de Diciembre y el RD 171/2004 de 30 de Enero y normativa concordante.

El derecho de protección se materializará a través de la adopción por parte de la empresa de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y el riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permiten al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley, así como con los siguientes:

Principios generales. De conformidad con los artículos 15 y 16 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales, las empresas aplicaran las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios generales:



La Prevención de Riesgos Laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un Plan de prevención de Riesgos Laborales. El Plan de prevención de Riesgos Laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Evitar los riesgos.

Evaluar aquellos que no se pueden evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo respecta a la condición de los puestos de trabajo, así como, a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

Tener en cuenta la evolución técnica.

Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Adaptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.



## **ARTICULO Nº 65.-VIGILANCIA DE LA SALUD.**

El empresario garantizara a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetara, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúan deberán ser específicos a los riesgos laborales y voluntarios para los trabajadores. Estos reconocimientos médicos serán de periodicidad máxima anual.

Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Elección de Mutuas. La dirección de la empresa notificara por escrito a los Delegados de Prevención, examinándose en el Comité de Seguridad y Salud, en una reunión convocada al efecto, con una antelación máxima de 15 días, los cambios que puedan producirse en la elección de Mutua así como sobre la decisión de ceder la gestión de las contingencias comunes a las mismas a efectos de que puedan emitir el correspondiente informe, que no tendrá carácter vinculante.



## **ARTICULO Nº 66.-INCAPACIDAD TEMPORAL.**

La Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% sobre las cantidades cotizadas por jornada normal de trabajo, excluidas las horas extraordinarias, en el mes anterior, desde el primer día y hasta el alta médica, siempre dentro del límite máximo de 18 meses, en los casos de accidente laboral y enfermedad profesional..

En caso de enfermedad común y accidente no laboral, se abonarán los complementos, desde el vigésimo primer día hasta el ciento ochenta de baja por tales contingencias.

En los casos que conlleven hospitalización o intervención quirúrgica con ingreso, el complemento se abonará desde el primer día y como máximo hasta el 180.

En caso de enfermedad común y accidente no laboral, el abono de subsidio entre los días 4 al 15 de baja, ambos inclusive, que son atribuidos al empresario en el porcentaje del 60%, se amplía dicho periodo de abono del día 1 al 15.

## **ARTICULO Nº 67.-SEGURO DE ROBO, HURTO Y EXPOLIACIÓN.**

En caso de robo, hurto o expoliación por terceros de dinero procedente de recaudaciones, previa denuncia ante la autoridad competente, y entrega de la copia de la misma a la empresa, el trabajador quedará exonerado de la responsabilidad final por causa de la denuncia, excepto por negligencia manifiesta del trabajador.

En el caso que al trabajador le fuese introducido un billete falso, al no llevar maquina adecuada para su detector, el trabajador presentará parte de denuncia en los Organismos Oficiales y este quedará exonerado una vez estudiado y comprobado por la dirección de la Empresa.



#### **ARTICULO Nº 68.-PROTECCIÓN JURÍDICA.**

En caso de que un empleado necesite ayuda jurídica por razón del trabajo o tenga que comparecer ante los tribunales u otros organismos con motivo de los mismos, previa comunicación, se le prestará con cargo a la empresa.

#### **ARTICULO Nº 69.-PÓLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTES.**

Para los casos de muerte e invalidez permanente total o absoluta, derivada de accidente de trabajo del Trabajador, la Empresa garantizará a los herederos o al citado trabajador una indemnización por importe de 30.000 euros, igualmente y para el caso de invalidez parcial derivada de accidente de trabajo se garantiza al trabajador una indemnización de 10.000 euros, concertando obligatoriamente a tales fines las pólizas de seguro correspondientes.

El importe de esta póliza será el mismo durante la vigencia de este convenio, y cuya copia se entregará al Comité de Empresa.

#### **ARTICULO Nº 70.-FALLECIMIENTO FUERA DE LA RESIDENCIA.**

En el caso de que un Trabajador falleciera fuera de su residencia habitual, por encontrarse desplazado de la misma por orden de la Empresa ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia del trabajador fallecido y los de dos familiares para su acompañamiento hasta dicha residencia, en caso que los familiares tu vieran que pernoctar la empresa, cubrirá dichos gastos.



## **ARTICULO Nº 71.-PREMIO A LA JUBILACIÓN.**

El personal que solicite la jubilación antes de cumplir los 65 años y lleve como mínimo quince años de servicios ininterrumpidos en la misma Empresa, tendrá, derecho por una sola vez, y al causar baja, a una gratificación de acuerdo con la siguiente escala de edades:

DE 60 años, 10 meses de salario base Convenio.

DE 61 años, 8 meses de salario base Convenio.

DE 62 años, 6 meses de salario base Convenio.

DE 63 años, 5 meses de salario base Convenio.

## **ARTICULO Nº 72.-JUBILACIÓN ANTICIPADA Y JUBILACIÓN ANTICIPADA A TIEMPO PARCIAL.**

A efectos del acceso a la jubilación parcial se estará a lo previsto en el Plan de Jubilación Parcial acordado por la Comisión Negociadora del Convenio de Empresa de fecha 26 de marzo de 2.013.

Para los trabajadores a los que no resulte de aplicación el citado Plan de Jubilación Parcial se estará a o dispuesto en la legislación vigente.

## **ARTICULO Nº 73.-EXCEDENCIAS.**

Se establecen dos clases de excedencias, voluntarias y forzosas; ninguna de ellas otorga derecho durante su disfrute a la percepción de salarios.

1. Excedencia voluntaria.



Todos los trabajadores fijos tendrán derecho a excedencia voluntaria y podrán solicitarla cuando hayan cumplido un año de servicio en la Empresa.

La excedencia voluntaria, que se solicitará por escrito, deberá concederse a los treinta días siguientes a la fecha de presentación de la solicitud, salvo necesidades organizativas o de servicio que no excederán en todo caso de un máximo de dos meses.

La excedencia voluntaria tendrá una duración mínima de 6 meses y no podrá exceder de 5 años, antes de los cuales el trabajador tendrá que pedir el reingreso. Si no lo hiciera, perderá la condición de excedente. Si una vez pedido, no tuviera ocasión de reingresar por falta de vacantes, se podrá prorrogar la excedencia a instancia del trabajador por iguales períodos de tiempo.

Se perderá el derecho al reingreso a la Empresa si no se solicita antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia o prórroga en su caso.

Para su reingreso, los interesados tendrán derecho preferente en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

Podrá pasar a excedencia voluntaria cualquier trabajador que ocupe cargo de alta Dirección, en los Partidos Políticos y Sindicatos, si bien en estos supuestos con los mismos derechos que se reconocen a los excedentes forzosos.

Durante este período de excedencia los trabajadores y sus familiares carecerán del libre acceso a vehículos de la Empresa.

## 2. Excedencia forzosa.

Serán causas determinantes de la situación de excedencia forzosa las siguientes:

A) El nombramiento o elección para cargo del Estado, Comunidad Autónoma, Provincia, Municipio, Político o Sindical, cuyo ejercicio sea incompatible con la normal prestación de los servicios del trabajador en la Empresa.



B) El cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal que suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses.

La excedencia se mantendrá mientras persista el ejercicio del cargo o deber público que la determine, y dicho período se computará como de servicio activo, salvo a los efectos de la seguridad social. En esta situación se podrá participar en las convocatorias de ascensos como si estuviera en activo.

Al cesar el trabajador en el desempeño del cargo o deber que determinó su excedencia, deberá solicitar su readmisión en los 30 días siguientes, y tendrá derecho al reingreso inmediato en el mismo puesto de trabajo que desempeñaba últimamente, o si éste hubiera sido amortizado, en cualquier otro puesto de su mismo nivel de categoría.

De no solicitar el reingreso en el plazo señalado en el párrafo anterior, los trabajadores serán considerados como dimisionarios tácitos.

### 3. Excedencia por cuidado de hijo al cargo.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 3 años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.



Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### **ARTICULO Nº 74.-LIBRE ACCESO A VEHÍCULOS DE LA EMPRESA.**

Todos los trabajadores, con la presentación de la tarjeta de identificación, tendrán acceso libre a las líneas de la empresa.

Los trabajadores que lo soliciten tendrán derecho a un pase gratuito para que sus cónyuges puedan viajar en las líneas de la empresa. Así mismo, de no existir relación matrimonial legal, pero se conviva con compañero/a estable, se tendrá derecho, si se solicita, a un pase de libre circulación en las líneas de la empresa.

Igualmente tendrán libre acceso a las líneas de la empresa los hijos/as, siempre que tengan carácter de beneficiarios de la Seguridad Social y estén bajo la tutela familiar.

La tarjeta identificativa será elaborada por la empresa y dispondrá de fotografía, siendo necesaria su presentación para el disfrute de dicho derecho.

#### **ARTICULO Nº 75.-PASES PARA FAMILIARES DE TRABAJADORES, JUBILADOS DE LA EMPRESA Y PENSIONISTAS.**

Se estará a lo establecido en la ordenanza de gratuidad para pensionistas y mayores de 65 años del Excmo. Ayuntamiento de Elche.

#### **ARTICULO Nº 76.- FONDO AYUDA SOCIAL**

La Empresa dotará una partida, independiente, de tres mil ochenta y un euro y noventa y tres céntimos (3.081,93€) anuales, para el resto de



años del presente convenio se incrementará según lo pactada art. 27, como fondo de ayuda social, creándose una comisión de composición mixta , que regulará lo anteriormente mencionado.

#### **ARTICULO Nº 77.-ABONO DE ATRASOS.**

Los atrasos derivados de la aplicación del presente Convenio se abonarán en el plazo de unos 45 días desde su firma por ambas partes independientemente de la fecha de publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia.

### **CAPITULO VII.- DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES.-**

#### **ARTICULO Nº 78.- DERECHO DE INFORMACIÓN. TABLÓN DE ANUNCIOS.**

En el centro de trabajo, la empresa dispondrá la colocación de un tablón de anuncios a disposición del Comité o Delegados de personal, que se responsabilizarán de todo que en ellos se coloque, firmando los responsables debidamente.

#### **ARTICULO Nº 79.-CUOTA SINDICAL Y CANON DE NEGOCIACIÓN.**

La empresa a petición del Trabajador afiliado a una Central Sindical, se descontarán de la nómina mensual la Cuota de la Central Sindical, previa solicitud por escrito del Trabajador afiliado a la misma y la ingresará. En la cuenta que tendrá abierta al efecto la mencionada Central Sindical.

Asimismo y al objeto de contribuir a los gastos que la negociación del presente Convenio supone a las Centrales Sindicales negociadoras del mismo, se establece un cano voluntario de negociación , a determinar, por trabajador, que será descontado de su nómina respectiva por la empresa en



la que preste sus servicios, siempre que el trabajador deforma voluntaria y expresa por escrito, así lo solicite de la empresa, viniendo ésta obligada a realizar el ingreso en la cuenta que a estos efectos señalen las centrales Sindicales firmantes del Convenio.

#### **ARTICULO Nº 80.-DERECHOS DE AFILIACIÓN Y PROPAGANDA.**

La empresa facilitara a los trabajadores afiliados a las distintas Centrales Sindicales, las labores de afiliación y propaganda entre los compañeros de trabajo en los propios centros y fuera del horario de trabajo, siempre que no entorpezcan el normal funcionamiento de la empresa y los servicios que la misma presta.

#### **ARTÍCULO Nº 81.- ACUMULACIÓN HORAS SINDICALES.-**

Previa solicitud de la Central Sindical correspondiente, se podrán acumular en uno o varios miembros del Comité de Empresa o delegados de personal, las horas de licencia de carácter retribuido previstas en el artículo 68 del R.D.L. 1/95.

#### **CAPITULO VIII.- DISPOSICIONES ADICIONALES.**

#### **ARTICULO Nº 82.-COMISIÓN PARITARIA.**

Se establece una Comisión Paritaria formada por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa.

Las funciones serán por una parte la interpretación, control y seguimiento del presente convenio de empresa, así como su adecuación y clarificación de los distintos apéndices que lo componen. A tales efectos la Comisión deberá reunirse en el plazo máximo de 10 días, desde la solicitud motivada y por escrito de una de las partes, debiendo pronunciarse en el plazo de 5 días.



Asimismo y a efectos de lo dispuesto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores la Comisión Paritaria tendrá atribuidas, a más de las funciones de interpretación y vigilancia del Convenio en los términos antes descritos, las siguientes competencias.

A.- Conocer en caso de desacuerdo entre las partes o de falta de representación legal de los trabajadores en la empresa, de las discrepancias existentes tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. A tal objeto, para el conocimiento y resolución de tales discrepancias la Comisión Paritaria se adhiere al procedimiento que al efecto establezcan los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

B.- Conocer de los supuestos de inaplicación del régimen salarial del Convenio en los términos recogidos en la cláusula de no aplicación del régimen salarial recogida en el artículo 25 del presente Convenio. A tal efecto, serán aplicables los criterios de resolución que adopten los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

C.- Aprobar la adhesión y el sometimiento a los procedimientos que establezcan los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para solventar las discrepancias que existan en el supuesto de no alcanzarse un acuerdo tras el transcurso del plazo máximo de negociación establecido conforme a lo dispuesto en el artículo 89.2 del Estatuto

### **ARTICULO Nº 83.-PREVENCIÓN Y RIESGOS LABORALES E HIGIENE Y SALUD EN EL TRABAJO.**

La empresa, consciente de la importancia que, tanto para el colectivo de trabajadores como para la propia empresa, tiene la Salud como concepto integral, se compromete en el área de su competencia a desarrollar por completo las materias de Salud y Prevención de Riesgos Laborales,



garantizando el derecho de los empleados a una protección eficaz de la salud en el trabajo.

Las partes firmantes del presente Convenio están de acuerdo en que, para la consecución de un servicio público de calidad y la gestión eficaz de los recursos humanos, es imprescindible la vigilancia de la seguridad y salud laboral. Por ello, se comprometen a colaborar estrechamente, en un marco de mutua confianza, para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo y plantear en el ámbito del Comité de Seguridad y Salud cuantos proyectos e instrucciones afecten a cuestiones de salud laboral, así como cualquier cuestión conflictiva en la materia, con carácter previo y prioritario al ejercicio de acciones judiciales, administrativas o de otro tipo, con el fin de buscar la solución adecuada a los problemas planteados.

Las partes firmantes del presente Convenio estarán a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia en cada momento.

#### **ARTICULO Nº 84.- LEY DE IGUALDAD.**

En materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de conformidad con lo establecido en el artículo 85,2 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo de 1.995 (Estatuto de los Trabajadores), se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2.007, de 22 de marzo.

#### **ARTICULO Nº 85.- REGLAMENTO SERVICIO**

1. Al iniciar el servicio se deberá revisar el correcto estado y funcionamiento del vehículo.



2. Los conductores – perceptores tomarán el servicio en la base, o en el punto de relevo con el tiempo suficiente al inicio servicio. En el supuesto que en la hora fijada para el relevo, éste no pudiera realizarse por la ausencia del conductor – perceptor entrante, el conductor saliente comunicará tal incidencia al servicio de inspección, continuando el servicio hasta su normalización por el tiempo indispensable.

El cambio entre el conductor entrante y saliente se deberá realizar con la máxima normalidad y celeridad posible, una vez que los usuarios que estén en la parada hayan entrado en el autobús.

3. De cualquier avería, desperfecto o deficiencia observada en el vehículo, tanto mecánica como de limpieza, deberán dar cuenta al final de su servicio, anotándolo en el Libro de Averías, y si esta avería o deficiencia fuera urgente llamarán a la base por la emisora.
4. En caso de siniestro deberán cumplimentar el parte que llevan a tal fin, procurando tomar todos los datos, especialmente testigos y determinar claramente la responsabilidad del mismo.
5. Cuando por cualquier causa, se produzcan lesiones a usuarios de los autobuses, deberán anotarlo en el parte de siniestro, aunque se considere que no tiene importancia, intentando recoger el mayor número de datos del accidentado ( testigos, etc. ), sin olvidar un teléfono para poder contactar en caso de necesidad, y entregarlo lo antes posible en la oficina.
6. Todos los conductores - perceptores que durante su jornada de trabajo tengan que cambiar de coche por cualquier circunstancia deberán cerrar la maquina expendedora y SAE, abriéndolas en el nuevo vehículo.
7. Los conductores - perceptores deberán entregar un parte de servicio ( Hoja de Liquidación ) en los que se recojan los datos de identificación necesario, tales como :



- Datos propios del servicio que se generen desde su inicio hasta la retirada a base.
  - Cuantas anomalías afecten al desarrollo del servicio.
  - Otros.
8. El aire acondicionado deberá estar en funcionamiento o desconectado según las necesidades climáticas.
  9. Cuando dos o más coches circulen juntos , por retraso o por otras circunstancias, los conductores deberán solicitar la orden correspondiente del Inspector. De no haberlo o no poder localizarlo se llamará a base.
  10. Cuando un coche se averíe o se detecte algo anómalo en él, el conductor comunicará de inmediato con la cochera para recibir órdenes del responsable de la base.
  11. Es obligación del conductor entregar el billete e intentar asegurarse que el pasajero lo recoge, así como verificar el correcto uso de los diferentes bonos o tarjetas.
  12. Entre la cabecera y final de parada el conductor deberá establecer puntos de control horarios para así mantener una regularidad en el servicio, así como seguir las indicaciones del SAE y en su defecto seguir lo indicado en el Libro del Conductor.
  13. Los rollos de papel o billetes de emergencia deberán recogerse al inicio o final de jornada, pidiéndoselos a los Inspectores.
  14. Para efectuar un cambio de servicio con otro conductor, es necesario previamente solicitarlo al Jefe de Tráfico o en su caso a la persona encargada del parte de servicio.
  15. La empresa dispone de una maquina cuenta monedas de autoservicio para contar dinero metálico y billetes. La recaudación se efectuará diariamente por medio de bolsa a través del buzón a los efectos existente en la base u oficina.



Cuando la maquina cuenta monedas se encuentre fuera de servicio, el conductor podrá entregar dicha recaudación a través del buzón, o esperar al día siguiente para entregarla a través de dicha maquina, o personalmente en la oficina.

Si la maquina se ha quedado fuera de servicio , contando una liquidación, se deberá colocar el cartel de Averiado y avisar en oficina o taller de lo ocurrido.

16. Se establece una sistemática de uso de las emisoras, las cuales se deberán utilizar únicamente para situaciones del servicio, procurando hablar con la máxima educación, recuerden que les están escuchando los usuarios del servicio. Cuando un conductor requiera comunicación con la base o con los inspectores, estos les contestarán preguntándoles por su requerimiento, respondiendo el conductor, con claridad y brevedad, la incidencia que le afecta. Si no le respondieran deberá volver a intentarlo, hasta que le responda la base o los inspectores.
17. El personal afecto al servicio deberá ir perfectamente uniformado, con el uniforme entregado, y se deberán mantener las máximas condiciones de higiene y limpieza posibles, ya que se está realizando un servicio público.
18. La empresa entregará, a los conductores – preceptores, billetes de emergencia ( casos en los que las maquinas expendedoras no funcionen), para el acceso de los usuarios al servicio de transporte, siendo estos responsables, de su contra valor, así como del perfecto estado de los mismo, firmando en el momento de la entrega un recibí de los billetes con su serie y numeración.
19. La empresa dispone en todos sus autobuses, de cajones con candado para la custodia del dinero de la recaudación, durante la prestación del servicio de cada conductor – perceptor, debiendo ser utilizado para el uso establecido, considerándose negligente la no utilización de los mismos.



20. La empresa dotará, de los elementos necesarios para la prestación de su servicio ( ejemplo: rollos papel expendedora, partes de siniestros, tarjetas para liquidación, etc.), a todos sus trabajadores, dependiendo de las funciones que este preste.
21. Las radios que disponen los vehículos sirven como sonido ambiental para los usuarios, por lo que deberán llevarla con volumen adecuado y preferentemente con música adecuada.
22. La empresa entregará a cada conductor un MANUAL DEL CONDUCTOR, de obligado cumplimiento, en el que dispondrá de las indicaciones necesarias para la prestación correcta del servicio, ante cualquier duda deberá dirigirse al Inspector de Servicio o a la Central, para recibir instrucciones.
23. La empresa pondrá a disposición de los trabajadores cambio de moneda, el cual se solicitará mediante impreso, que se entregará al inspector de servicio, siéndole facilitado el día siguiente laborable. También, dispondrá de cambio de urgencia que se le solicitará al inspector facilitándole este el indispensable.

#### **ARTICULO Nº 86.-DISPOSICIÓN FINAL.**

El presente Convenio ha sido firmado por unanimidad de los delegados de UGT , USO y CCOO , que componen el Comité de Empresa, y por la Representación Legal de la Empresa Autobuses Urbanos de Elche S.A. , quienes en reunión celebrada el pasado día 17 de noviembre de 2.016 se legitimaron para intervenir en éste acto mediante la Constitución de la Comisión Negociadora del Convenio.

Elche, a 13 de febrero de 2.017



## ANEXO I

**TABLAS SALÁRIALES EN VIGOR DESDE EL 1 DE ENERO DE 2.017 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2.020 PARA EL 4º CONVENIO DE EMPRESA DE AUTOBUSES URBANOS DE ELCHE, S.A.**

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>SALARIO BASE</b>
	<b>AÑO 2017</b>
<b>GRUPO I</b>	<b>MES/DIA</b>
Jefe de Servicio	2.097,28 €
Licenciados e Ingenieros	1.911,57 €
Ingenieros Técnicos y Diplomados Titulados	1.496,18 €
<b>GRUPO II</b>	
Jefe de Negociado	1.484,81 €
Oficial de Primera	1.419,52 €
Oficial de Segunda	1.358,99 €
Auxiliar Administrativo	1.322,88 €
<b>GRUPO III</b>	
Jefe de Tráfico 1ª	1.524,53 €
Auxiliar de Tráfico	1.389,09 €
Inspector	46,32 €
Conductor-Perceptor	46,32 €
Conductor	45,41 €
Taquilleros	1.322,88 €



Lavacoches 44,54 €

**GRUPO IV**

Jefe de taller 1.683,16 €

Oficial de 1ª 46,32 €

Oficial de 2ª 44,54 €

Oficial de 3ª 44,20 €

Engrasador 44,54 €

Mozo de Taller 43,88 €

**GRUPO V**

Recepcionista/Telefonista 1.322,47 €

Personal de Limpieza 1.322,47 €

Portero Guarda de Noche/Día, Personal de  
Vigilancia 1.322,47 €

Auxiliar de ruta 43,88 €