

# CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES DE VALENCIA, S.A., DE 23 DE JULIO DE 1.991

En Valencia, a 23 de julio de 1.991.

Reunidos los abajo firmantes integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio de la E.M.T. para los ejercicios 90-91, por parte de la Empresa y del Comité

MANIFIESTAN:

1.- Que en fecha 23.5.90, ambas partes suscribieron los acuerdos básicos resultantes de la negociación del Convenio que suponían innovación sobre el texto existente hasta esa fecha.

2.- En negociaciones posteriores las mismas partes han procedido a refundir el Convenio 88-89 con los nuevos acuerdos adoptados, al objeto de elaborar un texto único con vigencia para el 90-91.

3.- El documento que acompaña a este escrito, es el Convenio 90-91 completo de la E.M.T, acordado por las partes que en prueba de conformidad firman el presente escrito en la fecha supraindicada.

## CAPITULO 1

### ARTICULO 1.- AMBITO DE APLICACION.

El presente Convenio afecta a los trabajadores de la Empresa Municipal de Transportes de Valencia, S.A. (E.M.T.), hasta la categoría de Jefe de Departamento inclusive.

### ARTICULO 2.- VIGENCIA Y DURACION.

El presente Convenio entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su publicación en el boletín Oficial de la Provincia, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 del mes de Enero de 1.990.

La duración del presente convenio será de dos años, a contar desde el primero de Abril de 1.990, siempre que sea denunciado al menos con un mes de antelación.

El convenio se editará en el mes siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

### ARTICULO 3.- LIQUIDACION DE DIFERENCIAS.

Los atrasos del presente convenio se abonarán antes de finalizar el mes de Julio de 1.990.

### ARTICULO 4.- SUJECION A NORMAS DE CONVENIOS COLECTIVOS.

En caso de denuncia del Convenio, se deberá estar en cuanto a plazos y requisitos, a lo que establezca el Estatuto de los Trabajadores y, en su caso, las normas

que regulen los Convenios Colectivos Sindicales.

#### ARTICULO 5.- PRORROGA DURANTE EL PERIODO DE NEGOCIACION.

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor en cambio, su contenido normativo (párrafo 3, artículo 86 Estatuto de los Trabajadores).

#### ARTICULO 6.- COMPENSACION A COMPUTO GLOBAL.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico y deben ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensan y absorben en su totalidad todas las que anteriormente rigiesen por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso, pacto de cualquier clase o cualquier otra causa.

En consecuencia y para la aplicación a cada caso concreto se estará a lo pactado en el mismo, con abstracción de los conceptos retributivos y económicos, su cuantía y regulación para lograr de ese modo la deseada uniformidad dentro de la Empresa.

#### ARTICULO 7.- GARANTÍA "AD PERSONAM"

Este Convenio sustituye y reemplaza en su totalidad al anteriormente vigente, por resultar más beneficioso en su conjunto.

Sin embargo, a título personal, cuando algún trabajador ya viniera percibiendo por todos los conceptos y en cómputo anual una suma retributiva de cuantía superior a la pactada en el presente convenio, se mantendrá la diferencia bajo el concepto de EXCEDENTE SOBRE EL CONVENIO, el cual quedará absorbido en las promociones a nivel superior.

### CAPITULO II

#### ARTICULO 8.- CUADRO DE EQUIPARACION DE CATEGORIAS.

Se mantiene el siguiente cuadro de equiparación de categorías, compuesto por nueve niveles, en los que se integran la totalidad de las categorías existentes, a excepción de los aprendices.

NIV. SALARIAL	PERSO NAL SUPERIOR	PERS.TEC NICO Y TITUL.	PERS. DE ADMIN.	PERS. ADM. MECA.	PERS. DE TRANSPORTE	PERS. DE EQUIPAMIENTO	PERS. AUX. Y DE SERV. COMPL.
1	Jefe Depart.						
2	Jefe Servicio	T.Superior 1 <sup>a</sup>					
3		T.Superior 2 <sup>a</sup> T.Grdo Medio 1 <sup>a</sup>	Jefe Sección		Subjefe de Movim.	Encarg. General	

4		T.Grado Medio 2 <sup>a</sup> Téc.Aydte.	Subjefe de Sección	Analista Sistemas	Insp. Jefe Coord. Jefe	Encarg. Sección	
5		Técnico Adjunto	Jefe Negoc.	Progr. 1 <sup>a</sup>	Inspector Coord. Promotor Ventas	Jefe Equipo	
6		Oficial Técnico 1 <sup>a</sup>	Oficial 1 <sup>a</sup> Admin.	Progr. 2 <sup>a</sup>	Conduc. Perceptor	Encarg. Alm. Of. 1 <sup>a</sup> taller conductor D + E	
7		Oficial Técnico 1 <sup>a</sup>	Oficial 2 <sup>a</sup> Admin.	Grab. 1 <sup>a</sup>	Operador (E) Control. (E) Recaud. (E)	Of. 2 <sup>a</sup> Taller Conduc. D	Conserje
8		Auxiliar Técnico	Auxiliar Admin.	Grab. 2 <sup>a</sup>	Cobrador	Of. 3 <sup>a</sup> (E) Almacén. Peón especial (E) Portero-Exp.	Telefon.-Recepcionista
9						Expend. Mozo Almacén Peón	Ordenan. /Portero/ Vig.Jur. Limpiadora Cocinera (E)
9						Aprendiz	

ARTICULO 9.- **SUELDO BASE, PRIMA FIJA Y PRIMA VARIABLE.**

Los sueldos finales del presente Convenio se descomponen en SUELDO BASE (15 pagas), PRIMA FIJA (15 pagas), y PRIMAS VARIABLES (12 pagas), y tienen los siguientes valores mensuales para 1.991:

NIVEL	SUELDO BASE	PRIMA FIJA	PRIMAS VARIABLES CONSOLIDADA	VARIABLE
1	164.880	53.268	44.391	--
2	139.182	44.966	37.472	--
3	113.770	36.757	30.634	--
4	96.789	31.272	26.059	--
5	91.301	29.498	9.701	14.882(1)
6	84.974	27.454	9.014	13.865(2)

				(3)
7	78.418	25.337	8.246	12.869(2)
8	71.823	23.207	7.645	11.693(2)
9	69.446	22.437	7.327	11.369(2)
Apr.2-0A.	42.838	13.841	11.549	--
Apr.1 <sup>2</sup> A.	40.732	13.056	10.979	--

1) En las Categorías de estos niveles, a excepción del Inspector, Coordinador, Promotor de Ventas y Jefe de Equipo, la prima variable será consolidada.

2) En las categorías de estos niveles que no corresponden al personal de Equipamiento, la prima variable será consolidada.

3) En el caso del Conductor-perceptor, esta prima variable se seguirá denominando Prima de conductor-perceptor, ya que está consolidada.

La cuantía de la prima variable no consolidada tiene el carácter de media por trabajador y categoría, por lo que el fondo de tales primas para cada categoría (valor de la citada prima por el número de trabajadores de la categoría) se repartirá a través del Comité de Productividad.

No obstante, y hasta la constitución del citado Comité y subsiguiente reparto, la prima variable no consolidada se abonará, sin que ello represente consolidación ni derecho adquirido alguno, en su valor promedio a los trabajadores de las categorías afectadas.

Los niveles 1, 2, 3 y 4 no devengarán horas extraordinarias, por considerarse absorbidas en la prima variable consolidada, no obstante los puestos directivos complementarán su retribución en base a dos tipos de primas: Prima por puesto directivo y Prima por dedicación especial

Por otra parte, en la estructura salarial actual quedan absorbidos todos los conceptos retributivos que no tengan un tratamiento específico dentro del presente Convenio Colectivo.

Revisión Salarial Año 1911:

Se empleará la siguiente fórmula:

IPC REAL 1.991 a 31-12-91 +2,10 PUNTOS - IPC REAL 1.990. Los efectos serán retroactivos a fecha 1-1-91.

#### ARTICULO 10.- COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD.

La tabla de complemento de antigüedad para 1.991 queda en la forma siguiente:

AÑOS	<u>2</u>	<u>4</u>	<u>9</u>	<u>14</u>	<u>19</u>	<u>24</u>
PT./mes	5.504	8.696	14.723	19.456	24.401	29.502

#### ARTICULO 11.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

La Empresa abonará tres pagas extraordinarias (Marzo, Verano y Navidad), en la primera quincena de los meses de Marzo, Julio y Diciembre de cada año.

La cuantía de cada una de estas pagas consistirá en sueldo base mensual, incrementado con la antigüedad y la prima fija,

#### ARTICULO 12.- PRIMA DE PRESENCIA.

A partir del 1.1.91 la Prima de Presencia será de 498 ptas., para todo el personal de la Empresa, con excepción del Aprendiz 2º Año que cobrará 175 ptas., y el Aprendiz 1º Año que ascenderá a 166 ptas.

No percibiéndose esta prima en los supuestos de Incapacidad Laboral Transitoria.

#### ARTICULO 13.- COMPENSACION ESPECIAL EN DOMINGOS Y FESTIVOS.

Los trabajadores que por imperativo del cuadro de servicio vengan obligados a trabajar en domingo o festivo, disfrutando el correspondiente descanso complementario en otro día laborable, recibirán un complemento que a partir del 1 de Enero de 1.991 será de 3.000 ptas./día trabajado.

#### ARTICULO 14.- PRIMA POR JORNADA PARTIDA

La prima por jornada partida regulada en el artículo 24 de este Convenio, queda establecida para 1.991 de la siguiente manera:

- 746 ptas., por cada jornada partida cuya interrupción comprenda hasta 2 horas.
- 1.065 ptas., por cada jornada partida cuya interrupción comprenda de 2'01 h. a 4 horas.
- 1.704 ptas., por cada jornada partida cuya interrupción sea superior a 4'01 horas.

#### ARTICULO 15.- QUEBRANTO DE MONEDA.

Se establece con efectos 1.1.91, una prima de Quebranto de Moneda para Conductores-perceptores y recaudadores de 125 ptas./día trabajado. Esta prima no se percibirá en situación de I.L.T.

#### ARTICULO 16.- PRIMA CONDUCCION TALLERES

El personal de la Guardia, excepto los Conductores de Maniobras, percibirá una prima por día de presencia, por el concepto de conducir vehículos fuera del recinto de la Empresa, con la obligación de conducir.

Esta prima se abonará al resto del personal de Talleres, excepto a los conductores de Maniobras, cuando conduzcan autobuses fuera del recinto de la Empresa, percibiéndola cada día que realicen esta función. No se considerará conducción fuera de los recintos de la Empresa, la realizada entre los depósitos de Portalet y Camino Hondo.

La prima de conducción para el personal de Equipamiento a partir de 1.1.91, tendrá un importe de 125 ptas./día trabajado.

Esta prima no se percibirá en los supuestos de Incapacidad Laboral Transitoria.

ARTICULO 17.- **HORAS EXTRAORDINARIAS**

Las horas extraordinarias que se realicen, y que serán todas aquellas que rebasen el horario programado o las 8 horas 35 minutos diariamente o las horas de la jornada anual, habrán de ser inexcusablemente justificadas y firmadas por la Jefatura correspondiente.

Se mantendrán los relojes de fichada a la entrada en Cochera para los Conductores-perceptores, si bien los retrasos respecto al horario programado, deberán justificarse a través del Centro de Coordinación o, en su defecto, de los mandos, como en la actualidad.

Para 1.991 las horas extraordinarias voluntarias quedan con los valores siguientes:

VALORES HORAS EXTRAORDINARIAS VOLUNTARIAS AL 75%

NIVEL AÑOS ANT.	0	2	4	9	14	19	24
5	800	814	823	854	885	912	944
6	774	786	799	828	860	888	918
7	716	729	741	770	799	828	860
8	692	705	717	746	777	804	835
9	670	679	692	722	752	780	814

Las horas obligatorias estructurales (exceso de horas sobre jornada ordinaria, cuadro de servicio, cómputo, etc.) tendrán para 1.991 los siguientes valores:

VALORES HORAS EXTRAS OBLIGATORIAS ESTRUCTURALES AL 75%

NIVEL AÑOS ANTIG.	0	2	4	9	14	19	24
5	1.063	1.081	1.094	1.135	1.176	1.213	1.254
6	1.029	1.044	1.061	1.100	1.143	1.180	1.220
7	952	969	984	1.023	1.061	1.100	1.143
8	919	936	953	992	1.032	1.069	1.109
9	890	903	919	960	1.000	1.037	1.081

Las horas extraordinarias que se trabajen durante la Semana Fallera y Feria de Julio, así como las trabajadas en los días 24, 25 y 31 de Diciembre y 1, 5 y 6 de Enero, se abonarán, según tengan carácter voluntario o estructural, según los siguientes cuadros:

VALORES HORAS EXTRAORDINARIAS VOLUNTARIAS AL 100%

NIVEL / AÑOS ANT.	0	2	4	9	14	19	24
5	914	929	943	975	1.010	1.044	1.077
6	886	900	912	947	981	1.017	1.049
7	817	830	844	880	912	947	981
8	792	804	818	854	887	922	953
9	764	778	792	827	860	893	929

VALORES HORAS EXTRAS OBLIGATORIAS ESTRUCTURALES AL 100%

NIVEL / AÑOS ANT.	0	2	4	9	14	19	24
5	1.214	1.234	1.253	1.296	1.342	1.387	1.432
6	1.177	1.196	1.213	1.259	1.304	1.351	1.395
7	1.086	1.103	1.122	1.169	1.213	1.259	1.304
8	1.052	1.069	1.088	1.135	1.179	1.225	1.267
9	1.015	1.034	1.052	1.098	1.143	1.186	1.234

ARTICULO 18.- **PLUS DE NOCTURNIDAD**

La jornada nocturna será de ocho horas continuadas, con el descanso de una hora.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán a partir 1.1.91 una retribución, según los valores fijados en el cuadro siguiente:

NOCTURNIDAD

NIVEL	POR JORNADA	POR HORA
5	1.019	130
6	974	124
7	907	114
8	854	110
9	779	98

El plus de nocturnidad es incompatible con la prima de jornada partida. De concurrir ambos conceptos en un trabajador, podrá optar por el que estime más beneficioso.

En el caso de que parte de la jornada continuada esté comprendida entre las diez de la noche y las seis de la mañana, la parte afectada vendrá incrementada de acuerdo con los valores de hora del cuadro anterior.

Este plus de nocturnidad se abonará en vacaciones a los trabajadores que desempeñen jornada nocturna durante todo el año.

#### ARTICULO 19.- HORAS ORDINARIAS.

El valor de la hora ordinaria, a partir 1.1.91, queda establecido en el cuadro siguiente:

AÑOS							
NIVEL ANT.	0	2	4	9	14	19	24
5	457	463	470	488	505	521	540
6	443	449	457	474	491	507	525
7	407	417	423	441	457	474	491
8	398	404	411	428	443	461	477
9	382	390	398	416	430	447	463

#### ARTICULO 20.- BOLSA DE VACACIONES.

La Empresa abonará a partir 1.1.91, 18.281 ptas., a todos los trabajadores que realicen sus vacaciones fuera de los meses de Julio y Agosto.

#### ARTICULO 21.- ESTRUCTURA DEL ABANICO SALARIAL.

Se acepta la actual clasificación de categorías en 9 niveles, tal como se recoge en el artículo 8 de este Convenio.

Se acepta un abanico salarial de Empresa del 1 al 3'14, como relación del nivel 9 al 1, en los conceptos fijos establecidos en Convenio para cada nivel.

### CAPITULO III

#### ARTICULO 22.- JORNADA DE TRABAJO

Se mantiene para 1.990 la jornada de trabajo en 1.812 horas/año en Transportes y Equipamiento y de 1.698'75. horas/año para Administración.

A partir del 1.1.91, se reducirá la jornada en 15 horas/año (2 descansos más), quedando la jornada anual establecida de la siguiente forma:

Transportes y Equipamiento .....	1.797'00 horas/año
Administración .....	1.683'75 horas/año

Los límites inferior y superior de la jornada diaria ordinaria, serán minutos y de 8 horas y 35 minutos respectivamente, con particularidades:

#### TALLER

Se mantiene la jornada de trabajo en la forma actual, cuyo horario es: 6 horas 45 minutos a 14 horas 45 minutos.



## DEPOSITO

A) EQUIPOS DE GUARDIA : Se mantiene la jornada de trabajo en la forma actual, es decir, en tres turnos, cuyos horarios son:

- De 6 a 14 horas.
- De 14 a 22 horas.
- De 22 a 6 horas.

B) EQUIPOS NOCTURNOS : El horario será de 22 a 6 horas.

En cualquier caso, el horario de 22 a 6 horas, se asignará a la jornada laboral del día en que se inicie.

## ADMINISTRACION

Se mantiene la jornada flexible de trabajo en la forma actual.

Se mantiene la media hora de bocadillo diario de jornada para Transportes y Equipamiento. En Transportes se mantiene el derecho a disfrutar de la media hora de descanso para el bocadillo que será computada como tiempo de trabajo efectivo, y se disfrutará por cada trabajador al principio o al final de la jornada, sin obligatoriedad de presencia física.

Las jornadas ordinarias diarias de los Conductores-perceptores, serán las programadas en los horarios de las líneas, adicionándoles los minutos de liquidación que se especifican en el artículo 37 del Convenio Colectivo de 1.982 y la media hora de bocadillo, excepto la parte, si la hubiese, que rebase 8 horas 35 minutos que se considerará como jornada extraordinaria.

Las horas extraordinarias que se realicen, y que serán todas aquellas que rebasen el horario programado o las 8 horas 35 minutos diariamente o las horas de la jornada anual, habrán de ser inexcusablemente justificadas y firmadas por la Jefatura correspondiente.

Los Conductores-perceptores comunicarán al Centro de Coordinación los retrasos que se produzcan respecto al horario programado en el momento en que se produzcan.

Para que la jornada anual ordinaria de cada trabajador no sea superior ni inferior al número de horas anuales establecidas, la Empresa establecerá individualmente el número de descansos adecuados, con un mínimo de 96 anuales, con independencia de la reducción de jornada establecida a partir de 1.991. Los días de fiesta abonable que se trabajen tendrán un descanso compensatorio.

Todos los Conductores-perceptores disfrutarán del mismo número de festivos abonables o, sus descansos compensatorios al año, al margen de los establecidos en el párrafo anterior, es decir, 14 menos uno que se disfruta durante las vacaciones.

#### ARTICULO 23.- JORNADA DE RETENES.

Se modifica el artículo 35 del convenio de 1.972/73, en el sentido de que, sumadas las horas de retén y las de servicio encomendado, no puedan exceder de once dentro de la misma jornada.

#### ARTICULO 24.- JORNADA PARTIDA.

La Empresa satisfará una bonificación (art. 14), por cada jornada de trabajo efectiva y completa que realice su personal, en todos aquellos casos en que, por necesidades del servicio tenga que prestarse con interrupción. El tiempo que medie entre la entrada y salida del trabajo no debe rebasar las 12 horas, excepción hecha de 7 puestos de trabajo de Conductor-perceptor que tendrá un descanso mínimo entre jornadas de 10 horas.

Estos turnos se designarán, en primer término entre el personal que voluntariamente lo solicite, dando preferencia en su caso, a los más antiguos dentro de la respectiva categoría.

Si las necesidades fueran superiores al número de solicitudes, se hará la designación por medio de la Jefatura del Area correspondiente, empezando por el personal complementario y en su defecto por el más moderno de la plantilla de la correspondiente categoría.

#### ARTICULO 25.- HORAS ESTRUCTURALES.

Se reconocen como tales las fijadas por la Ley.

#### ARTICULO 26.- TOMA DE SERVICIO DE CONDUCTORES-PERCEPTORES.

Establecimiento de tiempo toma de servicio para los conductores-perceptores en un tiempo de seis minutos por día trabajado, en base a la reducción de la jornada anual, sin que dicho tiempo forme parte de la jornada ordinaria ni pueda considerarse como horas extraordinarias.

#### ARTICULO 27.- DESCANSOS POR COMPUTO.

Por cada descanso concedido a cuenta del Cómputo se deducirán 7'5 horas de trabajo del total de horas acumuladas, hasta el momento de su concesión, con cargo al cómputo anual.

Al finalizar cada trimestre natural, se realizará una entrega a cuenta en los casos en que exista acumulación positiva.

La liquidación anual, que podrá ser positiva o negativa, se practicará valorando las horas que resulten de restar a las horas de exceso del cómputo anual (calculadas de acuerdo con los criterios establecidos), el número de descansos de cómputo concedidos multiplicados por 7'5 horas, deduciendo de esta la valoración los abonos realizados a cuenta.

El aviso de los días de descanso de cómputo se realizará mediante notificación o

aviso escrito en los espacios que a dicho fin se reservarán en los tabloneros de avisos de los centros de recaudación, debiendo mediar al menos un día entre su publicación y el día de disfrute del descanso.

La notificación de descanso de cómputo se realizará coincidiendo con un día de trabajo.

Se concederán preferentemente los descansos de cómputo junto al día de descanso programado.

#### ARTICULO 28.- VACACIONES Y ROTATIVIDAD

La Empresa determinará para cada año el número de Conductores que disfrutarán sus vacaciones para cada mes, en función de las necesidades del servicio. Se confeccionarán, los cuadros de vacaciones rotativas para ciclos de seis años, buscando que el mayor número de Conductores las disfruten en el periodo comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, distribuyéndose de forma que todos los Conductores disfruten el mismo número de veces en el periodo citado anteriormente.

La Empresa procurará dar un mínimo del 70% de las mismas entre los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre.

La Comisión Técnica estudiará la fórmula para que las vacaciones pasen a ser rotativas para toda la plantilla a partir de Enero de 1.991.

#### CAPITULO IV

#### ARTICULO 29.- CUADROS DE SERVICIO

CONDUCTORES-PERCEPTORES; Se mantienen los acuerdos al respecto de la Comisión Mixta que a continuación se transcriben:

Acuerdo de fecha 12 de Diciembre de 1.986.

"62.- Se mantienen los actuales criterios de solicitud y asignación de titularidades por escalafón, para la elaboración de los cuadros de servicio de Conductores-perceptores, excepto si lo hubiese- en los casos en que tal criterio contradiga el número mínimo de descansos anuales, y en todo caso en los cuadros de verano, en los que no existirán titularidades.

7º.- Se mantiene el mismo sistema actual de cuadros de servicio tradicional para los meses de invierno en las jornadas laborales."

PACTO ADICIONAL: Como complemento y aclaración a lo expuesto en el número seis de los anteriores acuerdos, se especifica lo siguiente: Para el nombramiento programado del servicio de verano y con el fin de regularizar el exceso o defecto de horas trabajadas por cada Conductor-perceptor, en relación a las establecidas anualmente, el servicio se nombrará asignando a los que presenten mayores desviaciones horarias, la realización del servicio que mayor corrección presente, respetando en primer lugar el descanso de doce horas entre jornada y jornada, y después, en la medida de lo posible, el turno de trabajo y la asignación a un

bloque de líneas, sin más limitación que la que resulte técnicamente necesaria para cumplir el objetivo de regularización horaria. Esta misma norma regirá para los sábados, domingos y festivos."

Acuerdo de fecha 19 de Enero de 1.988.

"Reunida la Comisión Mixta de Vigilancia en fecha 19.1.88, al efecto de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Sentencia n<sup>o</sup>. 490/87, de la Sala Quinta del Tribunal Central de Trabajo, en recurso de suplicación 490/87, que resuelve sobre la Sentencia n<sup>o</sup>. 440/87, de la Magistratura de Trabajo n<sup>o</sup> 11 de Valencia, ACUERDA:

1<sup>o</sup>.- Los Conductores-perceptores que en una cierta temporada hayan resultado titulares de servicios (línea - turno - convoy) que no existiesen determinados días (sábados, festivos u otros en que se produzcan reducciones de oferta), quedarán a NOMBRAMIENTO DIARIO en esos días, considerándose para ello como turno preferente el del servicio del que son titulares.

2<sup>o</sup>.- Los Conductores-perceptores que no resulten titulares para una temporada, quedarán también á NOMBRAMIENTO DIARIO no existiendo, en consecuencia, programación mensual de los servicios alguna.

3<sup>o</sup>.- La asignación diaria de los servicios al personal a Nombramiento Diario, se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

3.1.-Una vez al año, todos los Conductores-perceptores solicitarán turno de trabajo preferente para la temporada o las temporadas en que no resulten titulares. A estos efectos se entiende como turnos el 1<sup>o</sup> (mañana) y el 2<sup>o</sup> (tarde).

En la solicitud se especificará en su caso, la aceptación efectuar servicio de retén, comprometiéndose a finalizar el iniciado.

3.2.- El procedimiento de asignación en el nombramiento diario será el siguiente:

a) Se clasificarán los Conductores-perceptores ordenándolos desde el primero hasta el último en el escalafón y haciendo constar, para cada uno, el turno preferente y su voluntad de cubrir o no puestos de trabajo de retén.

b) Se ordenarán los convoyes colocando en primer lugar los de turno 12, y a continuación los de turno 22. Tanto en un turno como en otro figurarán en primer lugar los puestos de trabajo de jornada continuada ordenados de menor a mayor hora de inicio. a continuación, con la misma ordenación, los de jornada partida y - en el caso del segundo turno - en último lugar los nocturnos.

En esta ordenación estarán también incluidos los puestos de trabajo de retén, dentro de jornada continuada y según su hora de inicio.

c) La asignación de los convoyes a conductores-perceptores se realizará por orden, de principio a final, en las ordenaciones de a) y b), respetando:

c.1).- El turno preferente.

c.2).- El deseo de realizar o no retenes.

Siempre que estos derechos no estén limitados por el derecho de los demás (más antiguos en el escalafón), y que no afecten a la organización del servicio.'

RECAUDADORES, Cuadro de descansos anual y cuadros de servicio a petición y por antigüedad.

EQUIPAMIENTO, Cuadros de descansos y servicios anuales.

#### ARTICULO 30.- CATEGORIAS EQUIPAMIENTO.

Los empleados que en fecha 23.5.90 lleven más de tres años en la categoría de oficial de 3ª, pasarán a la categoría de oficial de 2ª, y los empleados que lleven más de tres años en la categoría de oficial de 2ª, pasarán a oficial de 1ª. Los citados ascensos se harán efectivos el día 1 del mes siguiente a la firma del Convenio.

Los empleados que en fecha 23.5.90 lleven menos de tres años en la categoría de Oficial 3ª y Oficial 2ª, para ascender a Oficial 2ª y Oficial 1ª, respectivamente, será necesario que superen las correspondientes pruebas de aptitud. Concluido el proceso anterior, la categoría de Oficial 3ª se declarará a extinguir, permaneciendo en dicha categoría (Oficial 3ª) el personal que no supere la prueba de aptitud.

El personal que no supere las pruebas de aptitud, dispondrá de dos opciones más (una cada año) para superarlas.

Se considera que con independencia de la situación transitoria que se produzca como consecuencia de los acuerdos a que se hace referencia anteriormente, la plantilla de oficiales de Equipamiento será de un 55% de Oficiales de 1ª y un 45% de oficiales de 2ª produciéndose la promoción conforme a las normas contenidas en el Convenio Colectivo vigente.

#### ARTICULO 31.- ASISTENCIA AL SERVICIO EN EQUIPAMIENTO.

Ausencia en los Equipos de Guardia.

La Empresa se compromete a tener cubierta la plantilla de los llamados "Equipos de Guardia" que incrementará en tres operarios de Oficial de 2ª Mantenimiento, sobre la plantilla a 23.5.90.

Ello no obstante cuando por circunstancias derivadas de ausencias temporales de sus titulares (Incapacidad Laboral Transitoria y Vacaciones) se produzcan vacantes en dichos equipos, la Empresa requerirá voluntarios para efectuar las suplencias, y en el caso de que no existieran, la Empresa nombrará quien debe efectuar las suplencias de forma rotativa entre los Oficiales de 1ª y 2ª que hayan ascendido conforme a lo

establecido en el artículo anterior, con un máximo por operario de 10 días de trabajo al año.

Asistencia a la Salida del Servicio.

Con objeto de garantizar la normal prestación del servicio señalado, en los días siguientes a domingos y festivos y de forma rotativa, podrá anticiparse la jornada laboral en 45 minutos de hasta un máximo de dos operarios del Taller.

ARTICULO 32.- VACANTES EN EQUIPAMIENTO.

Se procederá a su cobertura.

ARTICULO 33.- COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO EN EQUIPAMIENTO.

Los puestos de trabajo de barrida y de limpieza diurnos en autobuses, se cubrirán por antigüedad previa petición.

ARTICULO 34.- CONVOCATORIA DE PLAZAS JEFES DE EQUIPO Y NUEVAS INCORPORACIONES A LOS EQUIPOS DE GUARDIA.

Para ascensos a Jefes de Equipo y nuevas incorporaciones en Equipos de Guardia, no será obligatorio estar en posesión del carnet D para realizar los exámenes. Una vez superado el examen, el trabajador que no esté en posesión de dicho carnet, se compromete a obtenerlo en el periodo de prueba máximo de seis meses, para consolidar la plaza.

Si el carnet D no pudiera obtenerse por incapacidad física certificada por un Centro Oficial de Reconocimiento de Conductores, el personal afectado por dicha incapacidad podrá acceder a las plazas referidas, quedando dispensado de la obtención del carnet D.

ARTICULO 35.- CONVOCATORIA DE PLAZAS PARA ADMINISTRACION.

A partir de la firma del presente Convenio, podrán acceder a cualquier convocatoria de plaza dentro de las escalas de Administración, el personal del nivel que corresponda procedente de las escalas Técnicas, Administración-Mecanizada y Auxiliar y de Servicios Complementarios.

ARTICULO 36.- RESERVA DE PLAZAS.

Se extiende el porcentaje establecido en el artículo 74 del Convenio de 1.972, pasando del 50% y del 25% al 100%.

La Empresa podrá reducir la jornada y la retribución a aquel trabajador que resulte perceptor de un subsidio de invalidez, sin que en total el trabajador afectado perciba menos del 100% del salario correspondiente a la categoría que ostentaba inicialmente. Esta disposición no afectará a situaciones creadas con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio 1.988-89.

## CAPITULO V

### ARTICULO 37.- APRENDICES.

Al concluir el aprendizaje y superar el examen de aptitud, percibirán la diferencia de salario a nivel 8, y ocuparán plaza de Oficial de 2ª, cuando exista vacante dentro del porcentaje de reserva del 80%.

Se respetará el acuerdo de trasvase de personal establecido en el artículo 50 del Convenio de 1.982.

### ARTICULO 38.- CURSILLOS DE CARNET DE CONDUCIR CLASE D.

La Empresa programará todos los años un cursillo para que los trabajadores puedan obtener el carnet de conducir clase D.

### ARTICULO 39.- FORMACION.

Cursillos de formación y reciclaje a cargo de la Empresa, para todos los trabajadores, con participación del Comité.

## CAPITULO VI

### ARTICULO 40.- LICENCIAS CON SUELDO Y PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

El trabajador, avisándolo con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración con los conceptos de un día normal de trabajo efectivo, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se exponen:

- a) Por el tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento 'de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.  
El justificante a presentar en los casos de fallecimiento de un familiar, podrá ser sustituido por una declaración jurada del interesado, el impreso facilitado a tal efecto por la Empresa.
- c) Durante un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los

supuestos y en la forma regulados en las normas legales vigentes.

- f) Durante seis días al año, consecutivos o no, para atender necesidades familiares o sociales. A tal efecto la Empresa, atendiendo a las necesidades del servicio, regulará el disfrute de esta licencia.

#### ARTICULO 41.- AUSENCIAS Y PERMISOS SIN RETRIBUIR.

En aplicación del actual sistema de salario mensual y de acuerdo con el artículo 9, en los casos de ausencia y permiso sin retribuir, los descuentos a efectuar por cada jornada no trabajada, serán calculados con arreglo a la fórmula siguiente:

$$\frac{Sb + Ant. + Prima Fija + Prom. Prima Variable}{30} \times 1'40$$

#### CAPITULO VII

#### ARTICULO 42.- MANTENIMIENTO RETRIBUCION CONDUCTORES.

Los Conductores que temporalmente durante un plazo que no exceda de treinta y seis meses - fueran desposeídos del carnet de conducir, como consecuencia de la prestación de su servicio a la Empresa, es decir, como derivación de un accidente, serán acoplados por ésta a los servicios que puedan prestar en la práctica, con derecho a seguir percibiendo el salario real que estuvieran cobrando normalmente, incluida en su caso, la prima de Conductor - perceptor, cualquiera que sea la función a que estén destinados provisionalmente.

Si la privación del carnet es por causa ajena al servicio o por un plazo superior al previsto en el párrafo anterior, percibirá el salario correspondiente a la función desempeñada, incrementado en un 50% de la diferencia entre éste y el salario real que venía percibiendo.

En el caso de que un conductor tenga más de 45 años o una antigüedad en la Empresa de más de 15 años, se le mantendrá la retribución de su categoría, siempre y cuando la retirada del carnet se produzca como resultado de las pruebas psicotécnicas oficiales.

En el caso de pérdida del carnet, temporal o definitiva, por accidente ocurrido trabajando para otra Empresa, E.M.T. no estará en la obligación de aplicar lo establecido en este artículo.

#### ARTICULO 43.- PRIVACION DE LIBERTAD DE CONDUCTORES.

Si como consecuencia de un accidente de tráfico, se decreta la prisión o privación de libertad de un conductor, se le garantizará el salario medio de la categoría durante el tiempo que dure dicha privación, teniendo derecho a reincorporarse al puesto de, trabajo, una vez finalizada dicha privación.



#### ARTICULO 44.- DESPIDO IMPROCEDENTE.

La Empresa se compromete a la no extinción tanto colectiva como individual de los contratos laborales vigentes, salvo en el supuesto de que, ante un despido individual, sea fallado éste como procedente por los Juzgados de lo Social. En el caso de improcedencia del citado despido, corresponderá al trabajador el derecho de opción entre reintegrarse a su puesto de trabajo en las mismas condiciones vigentes antes de producirse el despido, o percibir la indemnización que marque el Magistrado por extinción de la relación laboral.

Las garantías del mantenimiento del puesto de trabajo se sobreentienden circunscritas a la gestión del transporte urbano y sus anexos en coherencia con la base PRIMERA expuesta en las bases pactadas el 1.6.82 con el Excmo. Ayuntamiento de Valencia.

#### ARTICULO 45.- RESPONSABILIDAD CIVIL DE LOS TRABAJADORES.

La Empresa prestará asistencia jurídica en la vía penal a los trabajadores que sean citados a juicio, a causa de cualquier incidente producido prestando servicio en la Empresa.

En el supuesto de la no comparecencia del Letrado designado por la Empresa, ésta asumirá las cargas económicas que del juicio se deriven.

#### ARTICULO 46.- SEGURO DE ROBO DE RECAUDACION.

La Empresa mantiene una póliza de seguro, con un límite de costo máximo de 2 millones de ptas./año, que cubre el supuesto de robo de la recaudación de la Empresa sufrido por el conductor-perceptor, ampliándose dicha cobertura hasta un máximo de 1.500 ptas./robo, además del importe de la recaudación robada dentro de la jornada de trabajo.

#### ARTICULO 47.- COBRO DE NOMINA POR BANCO.

Los trabajadores elegirán una entidad bancaria de entre las seis ofertadas por la Empresa para la percepción de su nómina. La E.M.T. se compromete a, el mismo día de abono de la nómina, ordenar a su banco las oportunas transferencias a cada entidad elegida, sin que sean imputables a la E.M.T. las posibles anomalías por las citadas transferencias bancarias.

#### ARTICULO 48.- PARTICIPACION.

La Empresa garantiza al personal la participación del mismo a través de Empresa, en los siguientes comités:

- |              |                        |
|--------------|------------------------|
| - Técnico.   | - Seguridad e Higiene. |
| - C.A.S.     | - Productividad.       |
| - Formación. | - Orden.               |

#### ARTICULO 49.- COMITE DE PRODUCTIVIDAD.

Queda constituido un Comité de Productividad, integrado por cinco miembros del Comité de Empresa y cinco miembros de la Dirección.

La misión fundamental y básica de este Comité, consistirá en establecer las normas reguladoras del reparto equitativo del fondo de primas variables de aquellos estamentos que tengan este concepto salarial, como integrante del salario del trabajador.

Igualmente este Comité será competente para resolver los posibles conflictos que puedan surgir de la aplicación de la normativa elaborada por dicho Comité.

#### CAPITULO VIII

#### ARTICULO 50.- ASIGNACION COLECTIVA.

Como complemento colectivo, la Empresa satisfará al conjunto de sus trabajadores, hasta un tope del 3% de la nómina total anual, no sobrepasando dicho tope los CUARENTA Y CINCO MILLONES QUINIENTAS MIL PESETAS (45.500.000'-), para el año 1.991 con destino a prestaciones de carácter social y asistencial. Dichas prestaciones son de competencia de la Empresa, con intervención de los representantes del personal a través del C.A.S.

Los saldos positivos o negativos del C.A.S. se aumentarán o restarán en el ejercicio siguiente.

#### ARTICULO 51.- COMPLEMENTO DE SUBSIDIO A ENFERMOS Y ACCIDENTADOS

1º. Los trabajadores que causen baja por enfermedad o accidente de trabajo, en tanto subsista la situación de incapacidad laboral transitoria, percibirán de la Empresa un complemento de subsidio consistente en la diferencia entre la indemnización del correspondiente seguro y el 100% del salario de cotización ordinaria que haya servido de base a la misma (es decir, sin incluir la parte proporcional de las pagas extraordinarias).

Mientras persista la situación de incapacidad laboral transitoria, de producirse aumentos retributivos por pacto o convenio, el mencionado subsidio se incrementará hasta que la suma de indemnización y retribución complementaria alcance en total el 100% de la categoría correspondiente.

2º. Para disfrutar de este beneficio habrá de cumplirse los siguientes requisitos:

a) Notificación telefónica al Servicio a que pertenezca el trabajador, avisando que la falta obedece a enfermedad y dentro de un plazo de 12 horas, a partir del inicio de la jornada. El Servicio transmitirá de inmediato el aviso recibido al Area de Personal, cumplimentando y remitiendo a continuación el impreso correspondiente.

La entrega del parte de baja en la citada Area por el trabajador o familiar del mismo, deberá hacerse en un plazo de 48 horas.

b) Permanencia en el domicilio, salvo prescripción facultativa del Médico de la Empresa. Si tuviera que ausentarse para visitar a un Consultorio Médico o Practicante, presentará el correspondiente justificante del Centro de que se trate, en el Area de Personal, en un plazo máximo de 24 horas siguientes, pasadas las cuales no tendrá ningún valor dicho justificante.

c) Abstenerse en absoluto, en tanto dure la situación de baja, de todo trabajo por cuenta propia o ajena.

La contravención de estas normas privará del derecho de subsidio complementario desde el día de la infracción hasta la terminación de la baja. En caso de reincidencia, la Empresa descontará de los haberes del trabajador, los subsidios percibidos desde el inicio de la baja.

3°. Tanto los pacientes como sus familiares, no pondrán impedimento alguno a que el servicio de comprobación pueda llevar cumplidamente su misión en las visitas domiciliarias, siendo ello condición indispensable para seguir percibiendo el subsidio.

4°. Sin esperar el alta del Médico de la Seguridad Social, se suspenderá definitivamente el abono del subsidio complementario desde el momento en que el Médico de Empresa informe que existe simulación, que la baja se prolonga indebidamente o que, a su juicio, el trabajador se halle en condiciones de prestar servicios, aunque requiera un tratamiento ambulatorio.

Sobre estas apreciaciones no se admitirá discusión alguna dado el carácter discrecional del subsidio y su naturaleza extrasalarial. -

#### ARTICULO 52.-SEGURO COLECTIVO.

La Empresa se compromete a mantener hasta el momento de la jubilación un seguro colectivo, que abarca las contingencias y cuantías que quedan establecidas, a partir 1.1.91, en la siguiente forma:

Fallecimiento natural	3.000.000
Invalidez permanente, total profesión habit	3.000.000
Invalidez Perm. Absoluta	3.090.000
Fallec. Accidente	6.000.000
Fallec. Accid. Circulación	9.000.000

Llegado el momento de producirse alguna de las contingencias, la Empresa colaborará con toda diligencia para conseguir que los derechos sean reconocidos y satisfechos lo más rápidamente posible al interesado o a sus causa-habientes.

#### ARTICULO 53.- ANTICIPOS A PLAZOS

Los trabajadores de la Empresa podrán solicitar anticipos de una o dos mensualidades de sueldo base más antigüedad.

En el caso de tratarse de dos mensualidades el reintegro se producirá en las veinticuatro mensualidades siguientes.

En el caso de tratarse de una mensualidad el reintegro se producirá en las doce mensualidades siguientes.

La dotación queda establecida en un inmovilizado total de VEINTE MILLONES (20.000.000) de pesetas.

Para solicitar nuevo anticipo será requisito indispensable haber liquidado la totalidad del anterior y que haya transcurrido al menos un mes desde su liquidación.

Para su concesión el C.A.S. aplicará el correspondiente Reglamento, elevando las propuestas de concesión de los anticipos a la Dirección de la Empresa para su aprobación.

#### ARTICULO 54.- DOTACION PRENDAS DE UNIFORME.

La Empresa facilitará al personal los uniformes que correspondan al puesto de trabajo que desempeñan y que serán los siguientes:

<u>SERVICIO</u>	<u>PRENDA</u>	<u>PERIODO DE VIDA</u>
<u>Transportes</u>		
	• Uniforme de invierno	470 días
	• Uniforme de verano	470
	• Chaleco o suéter cuello pico (opcional)	470
	• Pelliza (Conductores)	700
	• Bolsa costado	450
	• Impermeable (Inspectores)	1.800
	• Chaquetón 314 (Inspectores)	1.750
	• Camisola (Recaudadores)	300
<u>Talleres</u>		
	• Camisa y pantalón (verano o invierno)	180 días
	• Buzo (verano o invierno)	180
	• Pelliza 1 anorak cremalleras	700
	• Suéter cuello cisne o pico	360
	• Uniforme Encargado (verano o invierno)	300
	• Chaqueta (Encargado)	470
	• Uniforme de Portero (verano o invierno)	470
	• Guardapolvo (Limpiadoras 1 Telefonista)	180
	• Calzado de seguridad	350
	• Traje Agua (Limpieza; Conduc.; Guardia/Refuerzo)	3.760
	• Botas Agua (Limpieza; Conduc.; Guardia/Refuerzo)	3.760
<u>Administración</u>		
	Conserje 1 Ordenanzas:	
	• Uniforme invierno	470 días
	• Uniforme de verano	470

• chaleco o suéter cuello pico (opcional)	470
• Pelliza	700
• Guardapolvo (Limpiadoras)	180
• Dos batas blancas (Médico y A.T.S.)	1.200

## COMPOSICION DE LOS UNIFORMES

### Transportes

Uniforme de invierno.- Consta de dos pantalones, dos camisas manga larga, una chaqueta y una corbata. A partir de 1-10-90, se incrementa esta dotación con una camisa de manga larga.

Uniforme de verano.- Consta de dos pantalones y dos camisas de manga corta. A partir del 1-10-90, se incrementa esta dotación con una camisa de manga corta.

### Equipamiento

Queda a opción del personal la elección entre pantalón y camisa o buzo.

Uniforme de invierno.- Pantalón y camisa o buzo (algodón).

Uniforme de verano.- Pantalón y camisa o buzo (terlenka). A partir de 1-10-90 se incrementa esta dotación con un pantalón y camisa o buzo.

Limpiadoras.- Los guardapolvos serán de tergal y confeccionados y el suéter de cuello cisne o pico (opcional). A partir de 1-10-90, se incrementa la dotación de verano con un guardapolvo.

### Administración

Uniforme de invierno (Conserje 1 Ordenanzas).- Consta de dos pantalones, dos camisas manga larga, una chaqueta y una corbata. A partir de 1-10-90, se incrementa esta dotación con una camisa de manga larga.

Uniforme de verano (Conserje 1 Ordenanzas).- Consta de dos pantalones y dos camisas. A partir de 1-10-90, se incrementa esta dotación con una camisa de manga corta.

Limpiadoras.- Los guardapolvos serán de tergal y confeccionados. A partir de 1-10-90, se incrementará la dotación de verano con un guardapolvo.

Respecto al personal excedente que presta servicio en el Ayuntamiento, la dotación y amortización de uniformes se corresponderá, en cada caso y en función del puesto de trabajo asignado, con la de Transportes o Equipamiento.

Para computar el período de vida de las distintas prendas del uniforme, se tiene en cuenta los días realmente trabajados con inclusión de las horas extraordinarias realizadas, no computándose a estos efectos los días correspondientes a vacaciones, permisos o en que se haya permanecido en situación de baja por accidente o enfermedad.

Las sustituciones que se precisen hacer dentro del período de vida señalado para cada tipo de prenda serán de cuenta del empleado cuando, comparado el estado de conservación de la misma con el conjunto y las demás circunstancias concurrentes el Jefe de Personal, previo informe del Jefe de Servicio, estime que la sustitución es necesaria para el decoro del servicio y no exista causa que justifique el deterioro anticipado de la prenda.

En estos supuestos, la Empresa financiará la adquisición de la nueva prenda, cargando en la cuenta del empleado la parte del valor correspondiente al tiempo adelantado para la sustitución reglamentaria que se amortizará por el interesado en seis mensualidades mediante detracciones en su correspondiente liquidación de haberes.

#### ARTICULO 55.- PASES DE LIBRE CIRCULACION.

Con independencia de regular íntegramente la concesión de pases de libre circulación en el Reglamento de Régimen Interior, se otorgará al compañero o compañera de trabajador/a que conviva con el mismo, así como a los hijos naturales reconocidos o adoptivos.

Los pases para los hijos de empleados tendrán validez hasta los 23 años, con los mismos requisitos exigidos en la actualidad.

#### ARTICULO 56.- AYUDAS PARA HIJOS DISMINUIDOS.

La Empresa abonará sobre las prestaciones que el beneficiario perciba de la Seguridad Social la cantidad de 6.007'-- pesetas mensuales en concepto de ayuda para hijos disminuidos psíquicos de: trabajador, jubilado, inválido permanente total, absoluto o gran inválido y viuda en tanto no contraiga nuevas nupcias.

Para ser sujeto de esta ayuda será necesario presentar la correspondiente certificación del INSERSO, reconociendo que el grado de disminución es el requerido por la Seguridad Social para la percepción del subsidio de la misma.

La Ayuda de la Empresa comenzará a devengarse desde el mismo mes en que se presente el mencionado certificado.

#### ARTICULO 57.- INGRESO DISCAPACITADOS

La Empresa asume, en la medida de sus posibilidades, el cumplimiento de la Ley de Ingreso de Discapacitados Físicos.

#### ARTICULO 58.- CONFECCION DECLARACIONES DE RENTA.

La Empresa se compromete a confeccionar las declaraciones de renta de todos los trabajadores y pensionistas de la Empresa, reservándose el derecho de no realizar las que, por complicaciones de carácter externo a la misma, considere oportuno.

#### ARTICULO 59.- JUBILACIONES.

La jubilación de los trabajadores de E.M.T., al cumplir la edad de 65 años tendrá carácter obligatorio, manteniendo dicho carácter en el supuesto de que la edad de jubilación sea rebajada por el Gobierno a la edad de 64 años, con las mismas garantías.

Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan obligarse a sustituir, simultáneamente al cese por jubilación de cualquier trabajador de la Empresa que al cumplir 64 años se acoja al derecho de jubilación especial regulado por el Real Decreto 1194/1985 de 17 de Julio, por el que se establecen las normas de anticipación de la jubilación, como medida de fomento de empleo, o los que en su día establezca la legislación vigente. El contrato formalizado por el nuevo trabajador será de idéntica naturaleza a la del trabajador sustituido, cumpliendo los requisitos legales.

La Empresa conjuntamente con el Comité, presentará ante la Autoridad Laboral un expediente solicitando que para sustituir a los trabajadores que se jubilen por jubilación especial a los 64 años, se admita a los trabajadores contratados por la Empresa a tiempo parcial, quienes a su vez, pueden ser sustituidos por trabajadores procedentes del desempleo.

Las partes firmantes de este acuerdo, se comprometen a realizar conjuntamente las gestiones oportunas, tendentes a conseguir la ubicación a los 60 años, sin ningún coste para la Empresa.

#### ARTICULO 60.- GRATIFICACION POR JUBILACION.

La gratificación por jubilación con efectos desde la firma del presente Convenio Colectivo, pasa a ser de 150.000'-- pesetas por cada trabajador que se jubile.

#### ARTICULO 61.- DESCANSOS EN NAVIDAD Y AÑO NUEVO.

La Comisión Técnica estudiará la fórmula para que todos los trabajadores tengan igualdad de oportunidades para disfrutar sus descansos en Navidad o Año Nuevo.

### CAPITULO IX.

#### ARTICULO 62.- ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA. RECONOCIMIENTO DERECHOS SINDICALES.

El ejercicio de los derechos sindicales se reconoce por la Empresa en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza.

Los derechos sindicales se regirán por la normativa contenida en este Convenio, mientras no se ejercite la opción entre lo pactado en Convenio o lo contenido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de conformidad con lo pactado en el punto 14 de los principios de acuerdo de 13 de Abril de 1.988.

#### ARTICULO 63.- RECONOCIMIENTO SECCIONES SINDICALES.

Para el ejercicio de los derechos sindicales, los trabajadores fijos de plantilla afiliados a un mismo sindicato y que en conjunto superen el 10% del total de la plantilla, podrán constituir la correspondiente Sección Sindical.

Las Centrales Sindicales que puedan hallarse interesadas en constituir la Sección Sindical, podrán acreditar el porcentaje mínimo de afiliados que tengan implantado, promoviendo la inscripción del personal con exhibición del carnet de afiliado correspondiente en las listas que se abrirán en el Area de Personal.

#### ARTICULO 64.- FUNCIONES SECCIONES SINDICALES.

Las funciones de las Secciones Sindicales, sin perjuicio de otras que puedan aprobarse legalmente, consistirán en:

a) Circular libros o impresos entre sus afiliados en el seno de la Empresa, previo depósito de un ejemplar en el Area de Personal, sin que ello suponga una censura previa por parte de la Empresa.

b) Fijar comunicaciones o avisos sindicales en el Tablón que a este efecto disponen las Secciones Sindicales.

c) Recaudar las cuotas sindicales de los afiliados, fuera de las horas de trabajo del cobrador y sin perjudicar la normalidad en el trabajo de los afiliados. En su caso, el recaudador podrá percibir las cuotas, dentro de su jornada de trabajo, con cargo al crédito de horas reconocidas a cada Sección.

Previo concierto de cada Sección Sindical y la Empresa, la recaudación de cuotas podrá efectuarse mediante deducción en la nómina del trabajador afectado, siempre que éste dé su conformidad escrita.

d) Disponer del local que la Empresa facilita para las diversas Secciones Sindicales reconocidas, a quienes incumbirá adoptar las normas internas para su uso y aprovechamiento.

#### ARTICULO 65.-DERECHOS DE LOS AFILIADOS A LAS SECCIONES SINDICALES.

Cualquier afiliado a cualquier Sección Sindical tendrá derecho a la excedencia forzosa para ocupar un cargo sindical, a nivel provincial o superior. La incorporación a su puesto de trabajo se hará efectiva sin ninguna traba por parte de la Empresa, una vez cesado en el cargo, y como máximo en el plazo de un mes a contar desde el cese en el mismo, previa solicitud del interesado, con los derechos que le reconoce el Estatuto del Trabajador. Cualquier afiliado tendrá derecho a ser defendido por su Sección Sindical ante la Dirección de la Empresa.

#### ARTICULO 66.- DELEGADO SINDICAL.

Las Secciones Sindicales podrán reunirse fuera de las horas de trabajo, previa convocatoria cursada por su correspondiente Delegado, que deberá ser notificada a la Empresa con expresión del día, hora y orden del día, al menos con 48 horas de antelación, sin que ello suponga una censura previa por parte de la Empresa.

Al frente de cada Sección Sindical habrá un Delegado por cada 250 afiliados o



fracción, siempre que se supere el mínimo establecido para el reconocimiento de Sección Sindical. Los Delegados deberán ser trabajadores de la Empresa y tener una antigüedad superior al año.

Al margen de las normas legales y de las atribuciones establecidas, el Delegado podrá, si lo estima oportuno, participar en las negociaciones del convenio, con voz. Podrá tener voto con la aprobación del Comité de Empresa.

Cada Delegado se responsabilizará de que su Sección Sindical desarrolle las actividades de acuerdo con las normas establecidas en la Ley.

Para el cumplimiento de sus funciones representativas, cada Delegado Sindical dispondrá de un crédito de cuarenta horas al mes. Estas horas serán acumuladas dentro de la misma Sección Sindical y por cómputos máximos de seis meses.

Siempre que para el cumplimiento de sus funciones deba abandonar el puesto de trabajo, deberá dar aviso con la necesaria antelación a su jefe inmediato, a fin de prever la necesaria sustitución, y justificando en todo caso la necesidad de la ausencia.

El Delegado Sindical podrá ser sustituido por otro trabajador, para toda la negociación, designado por la Central Sindical correspondiente, en el proceso de la negociación colectiva, previa comunicación a la Empresa.

El Delegado Sindical contará, además, con las siguientes competencias:

- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente y de los afiliados al mismo en la Empresa.

- Podrán asistir a las reuniones en Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene, Comités Paritarios, Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio, etc., con voz y sin voto.

- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley.

- Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos temas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores, en general y a los afiliados al Sindicato.

- Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

- a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

- b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo y sobre todo proyecto o acción Empresarial que pueda afectar sustancialmente los intereses de los trabajadores.

- c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

- Podrán utilizar las horas acumuladas de los miembros del Comité de Empresa de su Sección Sindical.

ARTICULO 67.- CONSTITUCION Y REPRESENTACION DEL COMITE DE EMPRESA.

La constitución del Comité de Empresa se ajustará a la normativa legal y, como órgano representativo de todos los trabajadores, le incumbirá la defensa de los intereses de los mismos, dentro de los cauces legales.

El Comité de Empresa es el órgano unitario de representación de los trabajadores de la Empresa, tiene la potestad de la negociación colectiva y la responsabilidad de ella ante el conjunto de los trabajadores.

ARTICULO 68.- COMPETENCIA Y FUNCIONES DEL COMITE DE EMPRESA.

Sin perjuicio de aquellas otras atribuciones que les sean asignadas por la normativa legal, incumbirán al Comité de Empresa:

- a) Derecho a emitir informe previo, respecto al establecimiento de sistemas de primas e incentivos, estudios de tiempos y valoración de puestos de trabajo, propuestos por la Empresa. En el caso de ser desfavorable dicho informe, se mantendrán deliberaciones conjuntas Comité-Empresa y en el supuesto de no llegar a un acuerdo, la Empresa se reserva el derecho de recabar solución favorable de la autoridad laboral.
- b) Derecho a ejercer una función de vigilancia sobre:
  1. El cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y seguridad social.
  2. La calidad de la docencia y la efectividad de ésta en los centros de formación y capacitación de la Empresa.
  3. Las condiciones de seguridad e higiene en las que se desarrolla el trabajo.
  4. El número de horas extraordinarias realizadas.
- c) Derecho a la información sobre la situación económica y financiera de la Empresa, al menos con carácter trimestral.

Este derecho se hará extensivo a disponer anualmente del balance, cuenta de resultados y memoria, así como de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

- d) Derecho de conocer con antelación suficiente los planes de formación profesional de la Empresa, proceso de fusión, absorción o modificación de status jurídico y las modificaciones de la actividad empresarial.
- e) Derecho a recabar de la Dirección el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente se utilicen, las estadísticas sobre índice de absentismo y sus faltas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con sus consecuencias, los índices de siniestralidad y el movimiento de ingresos, ascensos y ceses.

- f) Derecho de conocer sobre la colocación de trabajadores en la Empresa, pudiendo oponerse a la propuesta empresarial si se estima existe infracción de normas legales o convencionales, ante los organismos competentes.
- g) Derecho a ser informado por parte de la Empresa de las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas a cualquier trabajador, antes de su ejecución. En el plazo de dieciséis días de haber recibido la comunicación el Comité de Empresa emitirá informe escrito al respecto, que no será vinculante, pero sí tenido en cuenta por la Empresa para la calificación definitiva de la falta.

Dicha calificación definitiva será comunicada por parte de la Empresa a la Sección Sindical a que pertenezca el trabajador.

#### ARTICULO 69.- DERECHO DE ASAMBLEA.

Los trabajadores de la Empresa tienen derecho a reunirse en asamblea, fuera de las horas de trabajo, siendo obligación de la Empresa facilitar locales siempre que se respeten los requisitos acordados.

La asamblea será convocada por el Comité de Empresa, por propia iniciativa o a instancia de un número de trabajadores no inferior al 25% de la plantilla.

La asamblea será presidida por el Comité de Empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia de extraños en la asamblea. No se considerarán extraños a estos efectos los técnicos y asesores de las distintas Centrales Sindicales.

Para la convocatoria de la asamblea no será preciso otro requisito formal que el de hacerlo saber a la Dirección al menos con 48 horas de anticipación, comunicándole el día, hora y orden del día, sin que ello suponga censura previa por parte de la Empresa.

#### ARTICULO 70.- SUSPENSION DE ASAMBLEA.

La Dirección solamente podrá oponerse a la celebración de una asamblea, si no se cumplen las condiciones expresadas en el artículo anterior.

#### ARTICULO 71.- DERECHOS DE LOS MIEMBROS DEL COMITE DE EMPRESA.

Los miembros del Comité de Empresa, dispondrán de una reserva de hasta 40 horas mensuales retribuidas. Dichas horas podrán ser acumuladas dentro del mes para cualquier miembro del Comité, siempre que no perjudiquen las necesidades del servicio.

Los miembros del Comité de Empresa, podrán ceder por escrito ante la Dirección de la Empresa 24 horas al mes, del crédito de las 40 horas mensuales que le corresponden, en favor de su Sección Sindical en la E.M.T.; cesión que sólo mantendrá su validez mientras dicho miembro del Comité siga perteneciendo al mismo, y a cuyo favor hizo la cesión.

Cada Sección Sindical distribuirá dentro del mes correspondiente, el número de horas cedido a su favor por cada uno de sus miembros en el Comité de Empresa, pasándose posteriormente justificación del Sindicato correspondiente, del uso de dichas horas en asuntos sindicales, ante la Dirección de la Empresa.

En cuanto al incidente de no readmisión en los supuestos de sentencia, despido improcedente a cargos sindicales, la Empresa se obliga a la readmisión de los mismos a sus puestos de trabajo, no pudiendo en ningún caso optar por el despido indemnizado, salvo que lo pida el trabajador.

#### ARTICULO 72.- UTILIZACION CREDITO HORAS DISPONIBLES.

Dentro del límite de horas a que se refiere el artículo anterior se computarán además de las horas invertidas en reuniones del Comité, las empleadas en facilitar cualquier información sindical o laboral que estime necesaria a otro compañero de trabajo, que habrá de efectuarse sin perturbar el normal proceso productivo de este último y las empleadas en gestiones cerca de la Dirección promovidas por el Comité, a excepción de las propias del cargo de Secretario.

En todos los casos en que, por una u otra causa, hayan de abandonar su puesto de trabajo deberán comunicarlo previamente a su jefe inmediato, así como su posterior reintegro, a fin de efectuar los oportunos controles de tiempo, todo ello evitando causar trastornos al servicio.

#### ARTICULO 73.- BOLSA DE HORAS SINDICALES.

Se destinan 3.624 horas para actividades sindicales, distribuidas proporcionalmente a los miembros del Comité de Empresa, con posibilidad de cesión a las Secciones Sindicales.

Las 1.000 horas de negociación destinadas a la Comisión Negociadora de la parte del Comité de Empresa para los miembros del Comité o en quien deleguen.

#### ARTICULO 74.- LOCAL PARA FINES CULTURALES.

La Empresa se compromete a tener al día la biblioteca y facilitar el local del Centro Sociocultural al Comité para sus fines culturales.

#### ARTICULO 75.- PRESUPUESTO DEL COMITE DE EMPRESA.

El presupuesto del Comité de Empresa queda establecido en 500.000'-- pesetas para el año 1.991.

#### ARTICULO 76.- RETRIBUCION DIAS DE LIBERACION.

Las liberaciones sindicales serán consideradas a todos los efectos como día de trabajo.

CLAUSULA PRIMERA.- COMISION MIXTA DE VIGILANCIA.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, como consecuencia de la interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el Convenio, serán sometidas obligatoriamente y como trámite previo a la Comisión Mixta de Vigilancia, que estará constituida por cinco representantes designados por la Empresa y otros cinco nombrados por el Comité de Empresa.

CLAUSULA SEGUNDA.- NORMAS DE APLICACION SUBSIDIARIA.

Hasta la entrada en vigor del Reglamento de Régimen Interior, en todas las materias no reguladas por el presente Convenio, se aplicará la normativa marcada por los anteriores Convenios Colectivos de 1.988-89 los de 86-87, 1.985, 1.982, 1.981,1.980, 1.979,1.978, 1.976, 1.975 y 1.972-73 y asimismo, subsidiariamente la Reglamentación de Trabajo y el Reglamento de Régimen Interior de la C.T.F.V. aprobados por la Dirección General de Trabajo según O.M. de 16 de Junio de 1.943 y 3 de Noviembre de 1.944.

-----