

# CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES DE VALENCIA, S.A., DE 4 DE JULIO DE 1.994.

## CAPITULO I

### ARTICULO 1.- AMBITO DE APLICACION.

El presente Convenio afecta a los/as trabajadores/as de la Empresa Municipal de Transportes de Valencia, S.A. (E.M.T.), hasta la categoría de Jefe/a 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 1.994, salvo que en este propio Acuerdo se disponga otra cosa.

La vigencia y duración del presente Convenio será de dos años, a contar desde el primero de Abril de 1.994, siempre que sea denunciado al menos con un mes de antelación.

### ARTICULO 3.- LIQUIDACION DE DIFERENCIAS.

Las diferencias derivadas de los atrasos del presente Convenio se abonarán en la primera quincena de Agosto de 1.994.

### 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.- GARANTIA "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/a trabajador/a 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/as aprendices/a:

NIVEL SALARIAL	PERSO NAL SUPE RIOR	PERSO NAL TECNI CO Y TITULA DO	PERSO NAL ADMI NISTRA CION	PERSO NAL ADMIN. MECANI ZADA	PERSO NAL TRANS PORTES	PERSO NAL EQUIPA MIENTO	PERSO NAL AUX.SER VICIOS COMPLE MENT.
1	Jefe Depto.						
2	Jefe Servicio	T.Super. 1 <sup>a</sup>					
3		T.Super. 2 <sup>a</sup> T. Grado Medio 1 <sup>a</sup>	Jefe Sección		Subjefe Movi miento	Encarg. General	
4		T.Grado Medio 2 <sup>a</sup> Tec.Ayu dante	Subjefe de Sección	Analista Sistemas	Inspeccionador Jefe	Encarg. Sección	
5		Tec. Adjunto	Jefe Nego ciado	Program 1 <sup>a</sup>	Inspector /a Coordina dor/a Inspector -Coordin. Promotor Ventas	Jefe Equipo	
6		Ofic. Técnico 1 <sup>a</sup>	Ofic.1 <sup>o</sup> Admon.	Program 2 <sup>a</sup>	Conduc -Percept.	Encarg. Almac. Ofic.1 <sup>a</sup> Taller Conduc	

						D + É	
7		Ofic. Técnico 2ª	Ofic. 2ª Admon.	Grabad. 1ª	Control. (E) Recaud. (E)	Of. 2ª Taller Conduc. D	Conserje
8		Auxiliar Técnico	Auxiliar Admon	Grabad. 2ª	Cobrador /a	Almacenero/a P.Espec. (E) Porter-Expen.	Telef. Recep.
9						Expendedor/a Mozo/a Almacén Peón	Ordenanza/Portero Vig. Jurado Limpiador/a Cocinero (E)
						Aprendiz /a	

(E) = extinguir.

Al llegar al 1-1-95 el/la Conductor/a-perceptor 5 de acuerdo con el proceso fijado en el artículo 9.

Al llegar a 1-1-98 las categorías comprendidas en los niveles 6,7,8 y 9 con excepción del/de la Conductor/a-perceptor/a, alcanzarán con plenitud de derechos el nivel superior inmediato respectivo, de acuerdo con el proceso fijado en el artículo 9.

#### 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 PRIMA VARIABLE CONSOLIDADA (12 pagas). Las nuevas tablas salariales, tienen los siguientes valores mensuales para 1.994:

NIVEL	SUELDO BASE	PRIMA FIJA	PRIMA VARIABLE CONSOLIDADA
1	254.130	22.311	31.583
2	214.231	22.311	23.464
3	174.765	22.311	15.436
4	148.411	22.311	10.069
5	139.892	22.311	8.338
6	130.594	20.538	7.592
7	121.002	18.648	6.829
8	111.222	16.909	6.029
9	107.771	16.185	5.759
Apr.2ºA	57.892	16.240	5.903
Apr.1ºA	54.501	15.863	5.612

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

El/la Conductor/a-perceptor/a percibirá en 1994 el equivalente al 80% de la diferencia del nivel 5 al nivel 6 cifrada en 9.455 pts. en cada nómina mensual y en 8.857 pts. en cada paga extraordinaria. A partir del 1 de enero de 1995, alcanzará con plenitud de derechos el nivel cinco para la determinación de los conceptos retributivos fijos (sueldo base, prima fija y prima variable consolidada) y variables (horas ordinarias, horas extraordinarias y plus de nocturnidad), que le correspondan.

A partir del 1 de enero de 1995 las categorías comprendidas en los niveles 6,7,8 y 9 con excepción del/de la conductor/a-perceptor/a, percibirán el 25% de la diferencia de su nivel al superior respectivo. A partir del 1 de enero de 1996 el porcentaje citado anteriormente será del 50%. A partir del 1 de enero de 1997 pasará a ser del 75%. Al llegar a 1 de enero de 1998 cada categoría comprendida en los niveles 6,7,8 y 9, con excepción del/de la conductor/a -perceptor/a, alcanzará el nivel superior respectivo con plenitud de derechos, para la determinación de os conceptos fijos y variables que le correspondan. Por lo tanto hasta 1-1-98 los conceptos retributivos devengados serán los correspondientes al nivel actual.

El concepto de Excedente de Convenio permanecerá sin incremento durante la vigencia del presente Convenio.

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.

Las mejoras salariales del presente Convenio se han cuantificado con la base de una transferencia de economías de gestión derivadas de una mejor organización de los Recursos Productivos, así como atendiendo al criterio de creación de empleo como objetivo explicativo en la actual coyuntura económica que atraviesa el País.

#### ARTICULO 10- INCREMENTO SALARIAL PARA 1995 Y REVISIONES SALARIALES

El incremento salarial aplicable a todos los conceptos salariales para 1995, será el porcentaje correspondiente al I.P.C. previsto para ese año por el Gobierno, con efectos de 1-1-95.

Revisión Salarial Año 1994.-

La revisión salarial será de acuerdo con el I.P.C. real de 1994, en base a la diferencia entre el I.P.C. real de 1994 y el 3,5 de I.P.C. previsto para dicho año, aplicando la siguiente fórmula, en caso de que el I.P.C. real supere al 3,5% previsto:

$$\frac{\text{Valor tabla salarial 1994} \times (1 + \text{I.P.C. real 1 994})}{(1+0,035)}$$

Revisión Salarial Año 1995.-

La revisión salarial garantizará el I.P.C. real de 1995, aplicando la siguiente fórmula en caso de que éste supere al previsto para dicho año:

$$\frac{\text{Valor salarial 1995} \times (1 + \text{I.P.C. real 1995})}{(1 + \text{I.P.C. previsto 1995})}$$

ARTICULO 11 - **COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD.**

La tabla de complemento de antigüedad para 1.994 queda en la forma siguiente:

AÑOS	2	4	9	14	19	24
PTAS./MES	6.657	10.516	18.759	25.388	32.280	39.205

Para 1995 este concepto experimentará el incremento correspondiente del Convenio, más un añadido de 6,5 millones de pesetas y los incrementos correspondientes a los conceptos de Excedente de Convenio y añadido a masa.

ARTICULO 12- **PAGAS EXTRAORDINARIAS**

La Empresa abonará tres pagas extraordinarias (Marzo, Verano y Navidad), en la primera quincena de los meses respectivos 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 13- **PRIMA DE PRESENCIA**

A partir del 1-1-94 la Prima de Presencia será de 753 ptas. para todo el personal de la Empresa, con excepción de 1º de la Aprendiz 2º Año que cobrará 265 ptas. y el/la Aprendiz 1º Año que percibirá a 251 ptas.

No se percibirá esta prima en los supuestos de Incapacidad Laboral Transitoria.

ARTICULO 14- **COMPENSACION ESPECIAL EN SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS.**

A partir de 1-1-94 la compensación especial para sábados trabajados, será de 1.260'- pts.

Esta compensación es incompatible con la de domingos y festivos.

La compensación especial para los/as trabajadores/as que presten servicio en domingo o festivo, a partir de 1-1-94, será de 3.509 ptas./ día trabajado.

El día 18 de Marzo tendrá carácter festivo a efectos de compensación especial como tal.

Para 1995, estos conceptos experimentarán el incremento correspondiente del Convenio, más el añadido de 4,5 millones para la prima de sábados y de 4 millones

para la prima de festivos y domingos.

#### ARTICULO 15- PRIMA POR JORNADA PARTIDA

La prima por jornada partida regulada en el artículo 25 de este Convenio, queda establecida para 1.994 de la siguiente manera:

875 ptas. por cada jornada partida cuya interrupción comprenda hasta 2 horas.

1.249 ptas. por cada jornada partida cuya interrupción comprenda de 2,01 h. a 4 horas.

1.999 ptas. por cada jornada partida cuya interrupción sea superior a 4,01 horas.

La prima por jornada partida pasa a ser compatible con el plus de nocturnidad.

#### ARTICULO 16- QUEBRANTO DE MONEDA

La prima de quebranto de moneda para Conductores/as-perceptores/as y Recaudadores/as queda fijada en 146 ptas./día trabajado para 1994. Esta prima no se percibirá en situación de Incapacidad Laboral Transitoria.

#### ARTICULO 17- PRIMA CONDUCCION TALLERES

El personal de Equipamiento que preste servicio en puesto de trabajo que requiera la conducción de vehículos (autobuses y vehículos auxiliares), dentro y fuera de los recintos de la Empresa, a excepción de LOS Conductores/as de Maniobras, percibirá por día de presencia, con obligación de conducir, la prima de conducción.

La prima de conducción para el personal de Equipamiento que le corresponda, a partir de 1-1-94, tendrá un importe de 146 pts./día trabajado.

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

#### ARTICULO 18- 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/as Conductores/as-perceptores/as, 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 1.994 las horas extraordinarias voluntarias quedan con los valores siguientes:

VALORES HORAS EXTRAORDINARIAS VOLUNTARIAS AL 75%

AÑOS DE ANTIGÜEDAD

NIVEL	0	2	4	9	14	19	24
5	938	955	965	1.002	1.038	1.070	1.107
6	908	922	937	971	1.009	1.042	1.077
7	840	855	869	903	937	971	1.009
8	812	827	842	876	911	944	979
9	786	797	812	847	882	915	955

Las horas obligatorias estructurales (exceso de horas sobre jornada ordinaria, cuadro de servicio, cómputo, etc.) tendrán para 1.994 los siguientes valores:

VALORES HORAS EXTRAS OBLIGATORIAS ESTRUCTURALES AL 75%

AÑOS DE ANTIGÜEDAD

NIVEL	0	2	4	9	14	19	24
5	1.246	1.268	1.282	1.331	1.378	1.421	1.470
6	1.206	1.224	1.244	1.289	1.340	1.383	1.430
7	1.116	1.136	1.154	1.199	1.244	1.289	1.340
8	1.078	1.098	1.118	1.163	1.210	1.253	1.300
9	1.043	1.058	1.078	1.125	1.172	1.215	1.268

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	0	2	4	9	14	19	24
5	1.072	1.089	1.106	1.144	1.185	1.224	1.264
6	1.039	1.055	1.070	1.111	1.151	1.193	1.231
7	959	974	990	1.032	1.070	1.111	1.151
8	929	944	960	1.002	1.040	1.081	1.118
9	896	912	929	970	1.009	1.047	1.089

VALORES HORAS EXTRAS OBLIGATORIAS ESTRUCTURALES AL 100%

AÑOS DE ANTIGÜEDAD.

NIVEL	0	2	4	9	14	19	24
5	1.423	1.447	1.468	1.519	1.573	1.626	1.678
6	1.380	1.401	1.421	1.476	1.528	1.584	1.635
7	1.273	1.293	1.315	1.371	1.421	1.476	1.528
8	1.233	1.253	1.275	1.331	1.382	1.436	1.485
9	1.190	1.212	1.233	1.287	1.340	1.391	1.447

## ARTICULO 19- PLUS DE NOCTURNIDAD

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

Las horas trabajadas durante el período 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 1-1-94 una retribución, según los valores fijados en el cuadro siguiente:

<u>NIVEL</u>	<u>NOCTURNIDAD</u>	
	<u>POR JORNADA</u>	<u>POR HORA</u>
5	1.413	180
6	1.351	171
7	1.259	158
8	1.185	153
9	1.080	136

El plus de nocturnidad pasa a ser compatible con la prima por jornada partida.

En el caso de que parte de la jornada 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/as. trabajadores/as que desempeñen jornada nocturna durante todo el año.

## ARTICULO 20- HORAS ORDINARIAS

El valor de la hora ordinaria, a partir 1-1-94, queda establecido en el cuadro siguiente:

<u>NIVEL</u>	<u>AÑOS DE ANTIGÜEDAD</u>						
	0	2	4	9	14	19	24
5	537	543	552	572	592	611	633
6	520	527	537	556	576	595	616
7	478	489	496	517	537	556	576
8	467	474	482	502	520	541	560
9	448	458	467	488	504	524	543

## ARTICULO 21 - BOLSA DE VACACIONES

La Empresa abonará a partir 1-1-94, 26.939 ptas. a todos/as los/as trabajadores/as que realicen sus vacaciones fuera de los meses de Julio y Agosto.

## ARTICULO 22- 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 23.- JORNADA DE TRABAJO

Se mantiene la jornada de trabajo en:

Transportes y Equipamiento 1.782 horas/año (incluido descanso bocadillo)

Administración 1.668'75 horas/año

Los límites inferior y superior de la jornada diaria ordinaria, serán de 7 horas y 30 minutos y de 8 horas y 35 minutos respectivamente, con las siguientes particularidades:

#### TALLER

Se mantiene la jornada de trabajo en la forma actual, cuyo horario es: 6horas 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 14a22 horas.
- De 22 a 6horas.

8) EQUIPOS NOCTURNOS - El horario será de 22 a 6horas.

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 normal 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/a al principio o al final de la jornada, sin obligatoriedad de presencia física.

Las jornadas ordinarias diarias de los/as Conductores/as-perceptores/as, 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/as Conductores/as-perceptores/as 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/a no sea ni superior ni inferior al número de horas anuales establecidas, la Empresa establecerá individualmente el número de descansos adecuados, con un mínimo de 100 descansos anuales. Los días de fiesta abonable que se trabajen tendrán un descanso compensatorio.

Todos/as los/as Conductores/as-perceptores/as 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 24- 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 del servicio encomendado, no puedan exceder de once dentro de la misma jornada.

#### ARTICULO 25- JORNADA PARTIDA

La Empresa satisfará una prima (art. 15), 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/a-perceptor/a que tendrán 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/as más antiguos/as 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 26- HORAS ESTRUCTURALES

Se reconocen como tales las fijadas por la Ley.

## ARTICULO 27- TOMA DE SERVICIO DE CONDUCTORES/AS - PERCEPTORES/AS

Establecimiento de tiempo toma de servicio para los/as Conductores/as-perceptores/as 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 28- 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 bimestre 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 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 del 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 29- VACACIONES Y ROTATIVIDAD

La Empresa determinará para cada año el número de Conductores/as que disfrutará 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/as las disfruten en el periodo comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, distribuyéndose de forma que todos/as los/as Conductores/as 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 Setiembre.

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

## CAPITULO IV

### ARTICULO 30- CUADROS DE SERVICIO

#### - CONDUCTORES/AS-PERCEPTORES/AS -

Se mantienen los acuerdos vigentes al respecto de la Comisión Mixta, incorporando los posteriores a 1986.

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/as-perceptores/as, excepto -si los hubiese- en los casos en que tal criterio contradiga el número mínimo de descansos anuales".

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 490/87, de la Sala Quinta del Tribunal Central de Trabajo, en recurso de suplicación 490/87, que resuelve sobre la Sentencia 440/87, de la Magistratura de Trabajo 11 de Valencia, ACUERDA:

1. Los/as Conductores/as-perceptores/as 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. Los/as Conductores/as-perceptores/as que no resulten titulares para una temporada, quedarán también a NOMBRAMIENTO DIARIO no existiendo, en consecuencia, programación mensual de los servicios alguna.
3. 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/as los/as conductores/as-perceptores/as solicitarán turno de trabajo preferente para la temporada o las temporadas en que no resulten titulares. A estos efectos se entienden como turnos el 1º (mañana) y el 2º (tarde).

En la solicitud se especificará, en su caso, la aceptación o no de efectuar servicio de retén, comprometiéndose a finalizar el servicio iniciado, así como coche punta, o a faltas en la línea 96.

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

- a) Se clasificarán los/as conductores/as-perceptores/as ordenándolos/as desde el/la primero/a hasta el/la último/a en el escalafón y haciendo constar, para

cada uno/a, el turno preferente y su voluntad de cubrir o no puestos de trabajo de retén, de coche punta, o a faltas en la línea 96.

- b) Se ordenarán los convoyes colocando en primer lugar los de turno 1g y a continuación los de turno 2g 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/as-perceptores/as 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, coches punta, o faltas en la línea 96.

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

- RECAUDADORES/AS - Cuadro de descansos anual y cuadros de servicio a petición y por antigüedad.

- EQUIPAMIENTO - Cuadros de descansos y servicios anuales.

#### ARTICULO 31 - CATEGORIAS EQUIPAMIENTO

Se considera que con independencia de la situación transitoria que se produjo como consecuencia de los acuerdos pactados en el Art. 30 del Convenio 90/91, la plantilla de Oficiales/as de Equipamiento será de un 55% de Oficiales/as de 1ª y un 45% de Oficiales/as de 2ª produciéndose la promoción conforme a las normas contenidas en el Convenio Colectivo vigente.

#### ARTICULO 32- 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/as de Oficial/a 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/as 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/as de 1º y 2º que hayan ascendido conforme a lo establecido en el artículo anterior, con un máximo por operario/a 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/as del Taller.

#### 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.

La cobertura de plazas para Conductores/as de Maniobras se convocarán entre todo el personal de la Empresa que esté en posesión del carnet de conducir correspondiente.

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

Para ascensos a Jefes/as 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/la trabajador/a que no esté en posesión de dicho carnet, se compromete a obtenerlo en el periodo de prueba máximo de 6 meses, para consolidar la plaza.

Si el carnet D no pudiera obtenerse por incapacidad física certificada por un Centro Oficial de Reconocimiento de Conductores/as, 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

Se mantiene la posibilidad de acceder a cualquier convocatoria de plaza dentro de las escalas de Administración, el personal del nivel que corresponda procedente de las escalas Técnica, Administración-Mecanizada y Auxiliar y de Servicios Complementarios.

#### ARTICULO 36- CONVOCATORIA DE PLAZAS PARA INSPECTOR/A-COORDINADOR/A

Se modifica el Artículo 79 del Convenio 1972-73 y los correspondientes de Convenios siguientes, en el sentido de que para acceder a la categoría de Inspector/a - Coordinador/a se deberá acreditar una antigüedad mínima de 10 años como Conductor/a-perceptor/a.

#### ARTICULO 37- 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/lía trabajador/a que resulte perceptor/a de un subsidio de invalidez, sin que en total el/la trabajador/a afectado/a 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.

#### ARTICULO 38.- **NUEVOS INGRESOS DE PERSONAL**

Con independencia de las sustituciones correspondientes a las bajas vegetativas, exceptuando los puestos de trabajo a amortizar, durante 1994 se acuerda el ingreso de 65 nuevos/as trabajadores/as según el siguiente desglose:

- Amortización Línea 91 (ya efectuados)	27 puestos
- Nuevos puestos de conducción	34 puestos
- Nuevos puestos de Equipamiento	<u>4 puestos</u>
TOTAL	65 puestos

Para el año 1995, con independencia de las sustituciones correspondientes a las bajas vegetativas exceptuando los puestos de trabajo a amortizar, se efectuará el ingreso de 18 nuevos/as trabajadores/as.

Con la aprobación del Convenio Colectivo para los años 1994 y 1995, los actuales contratos temporales, a la finalización de sus prórrogas se convertirán en fijos, de no mediar causa que justifique su no continuidad en la Empresa. En tal supuesto la Empresa antes de decidir la resolución del contrato deberá dar cuenta al Delegado/a de la Sección Sindical del trabajador/a afectado/a, y en su defecto al/a la Presidente/a del Comité de Empresa.

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un total de 10 miembros, para que proceda a estudiar y concretar una redacción adecuada de la regulación de nuevos ingresos, la cual, posteriormente, se integrará en el Convenio como parte del mismo. Dicha Comisión deberá comenzar las reuniones al respecto a partir de septiembre de 1994.

#### ARTICULO 39.- REGRESO AL PUESTO DE TRABAJO

Cualquier trabajador/a que por enfermedad o accidente haya sido destinado/a provisionalmente a otro puesto de trabajo, al recuperarse de su enfermedad o accidente, se incorporará de nuevo a su anterior puesto de trabajo conservando su lugar en el correspondiente escalafón.

### **CAPITULO V**

#### ARTICULO 40- APRENDICES

Al concluir el aprendizaje y superar el examen de aptitud, percibirán la diferencia de salario a nivel 8, y ocuparán plaza de Oficial/a 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 41 - CURSILLOS DE CARNET DE CONDUCIR CLASE D.

La Empresa programará todos los años un cursillo para que los/as trabajadores/as puedan obtener el carnet de conducir clase D, y para el C, caso de precisarse para la obtención del anterior.

#### ARTICULO 42- FORMACION

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

Se crea una Comisión Paritaria para el desarrollo y seguimiento de los Planes de Formación. A estos efectos se tendrán en cuenta los Acuerdos de Comisión mixta de fecha:13-4-94. el número total de componentes de esta Comisión será de seis miembros, designados al 50% por la Empresa y Comité de Empresa.

#### CAPITULO VI

#### ARTICULO 43- LICENCIAS CON SUELDO Y PERMISOS NO RETRIBUIDOS

El/la trabajador/a, 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/la trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo/a, padre o madre de uno y otro cónyuge, nietos/as, abuelos/as o hermanos/as.

En caso de licencia por nacimiento de hijo/a, cuando alguno de estos días coincida con domingo o festivo, se concederá un día más.

El justificante a presentar en los casos de fallecimiento de un familiar, podrá ser sustituido por una declaración jurada del/de la interesado/a, en impreso facilitado a tal efecto por la Empresa.

- c) Durante un día por traslado del 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 44- AUSENCIAS Y PERMISOS SIN RETRIBUIR

En aplicación del actual sistema de salario mensual y de acuerdo con el artículo 9, en 105 casos de ausencia y permiso sin retribuir, los descuentos a efectuar por cada jornada no trabajada, serán calculados con arreglo a la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{Sb} + \text{Ant.} + \text{Prima Fija} + \text{Prima variable consolidada}}{30} \times 140$$

#### CAPITULO VII

#### ARTICULO 45- MANTENIMIENTO RETRIBUCION CONDUCTORES/AS

Los/as Conductores/as 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/as 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/a - perceptor/a, 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/a Conductor/a tenga más de 40 años o una antigüedad en la Empresa de más de 10 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 46- PRIVACION DE LIBERTAD DE CONDUCTORES/AS

Si como consecuencia de un accidente de tráfico, se decreta la prisión o privación de libertad de un/a Conduc-tor/a, 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 47- 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/a la trabajador/a 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 48- RESPONSABILIDAD CIVIL DE LOS TRABAJADORES

La Empresa prestará asistencia jurídica en la vía penal a los/as trabajadores/as que sean citados/as 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 49- SEGURO DE ROBO DE RECAUDACION

La Empresa mantiene de pts./año, que cubre el Conductor/a-perceptor/a, además del importe de la una póliza de seguro, con un límite de costo máximo de 2 millones supuesto de robo de la recaudación de la Empresa sufrido por el/la ampliándose dicha cobertura hasta un máximo de 1.750 pts./robo, recaudación robada dentro de la jornada de trabajo.

#### ARTICULO 50- COBRO DE NOMINA POR BANCO

Los/as trabajadores/as, para la percepción de su nómina, elegirán la entidad bancaria que estimen oportuno. La E.M.T. se compromete a, el mismo día de abono de nómina, ordenar a su banco las oportunas transferencias, sin que sean imputables a la E.M.T. las posibles anomalías y retrasos en el abono, como consecuencia de la elección de entidades bancarias fuera de las seis ofertadas por la Empresa. En caso de que esta elección origine algún gasto adicional, la Empresa lo comunicará al/a la interesado/a para que opte por asumir este gasto o por el cambio a otra entidad.

#### ARTICULO 51 - PARTICIPACION

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

- |             |                 |
|-------------|-----------------|
| - Técnico   | - Salud Laboral |
| - C.A.S.    | - Productividad |
| - Formación | - Orden         |

Las competencias del Comité de Salud Laboral serán las actuales del Comité de Seguridad e Higiene, hasta la entrada en vigor de la nueva Ley que regule esta materia.

Los servicios (W.C.) a finales de línea serán tratados en la Comisión Técnica.

La reserva de espacio para instalaciones sociales en las nuevas cocheras, será tratado y estudiado en Comisión Técnica.

La Empresa se compromete a realizar un estudio de equiparación de categorías, por una Consultora externa especializada, a efectos de que sea estudiado en la Comisión Técnica, con la finalidad de realizar las propuestas que se estimen convenientes al respecto, en el plazo de un año a partir de la firma del Convenio.

## CAPITULO VIII

### ARTICULO 52- ASIGNACION COLECTIVA

Como complemento colectivo, la Empresa satisfará al conjunto de sus trabajadores/as, hasta un tope del 3% de la nómina total anual, no sobrepasando dicho tope para 1994 la cantidad de CINCUENTA Y TRES MILLONES TRESCIENTAS CINCUENTA Y OCHO MIL TRESCIENTAS CINCUENTA Y NUEVE PESETAS (53.358.359'-), con destino a prestaciones de carácter social y asistencial. Dichas prestaciones son de competencia de la Empresa, con intervención de los/as 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.

Este concepto no salarial, experimentará para 1995 las modificaciones correspondientes a las revisiones-salariales derivadas del presente Acuerdo (Revisión salarial 1994. Incremento y revisión salarial 1995).

### ARTICULO 53- COMPLEMENTO DE SUBSIDIO A ENFERMOS Y ACCIDENTADOS

1. Los/as trabajadores/as 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.

2. Para disfrutar de este beneficio habrán de cumplirse los siguientes requisitos:
  - a) Notificación telefónica al Servicio a que pertenezca el/la trabajador/a, 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/la trabajador/a o familiar el/de la mismo/a, 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/de la trabajador/a, los subsidios percibidos desde el inicio de la baja.

- 3. Tanto los/las 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/la trabajador/a 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 54- SEGURO COLECTIVO

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

Fallecimiento natural	4.000.000
Invalidez permanente	
Total profesión habitual	4.000.000
Invalidez Perm.Absol	4.000.000
Fallec. Accidente	8.000.000
Fallec.Accid.Circul	12.000.000

#### ARTICULO 55- ANTICIPOS A PLAZOS

Los/as trabajadores/as de la Empresa podrán solicitar anticipos de una o dos mensualidades de sueldo base más antigüedad, hasta un tope máximo de 300.000 pesetas.

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 VEINTIDOS MILLONES QUINIENTAS MIL 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.

Con efectos a partir de Julio 1994, los anticipos se adjudicarán por riguroso orden de recepción de solicitudes presentadas en el Departamento de Personal. Al objeto de que quede establecido el número de orden de concesión, se llevará un Libro de Registro expresamente dedicado a Anticipos.

#### ARTICULO 56- DOTACION PRENDAS DE UNIFORME

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

SERVICIO	PRENDA	PERIODO DE VIDA
<u>Transportes</u>		
	- Uniforme de invierno	470 días
	- Uniforme de verano	470
	- Chaleco o sueter cuello pico (opcional)	470
	- Pelliza (Conductores)	700
	- Bolsa costado	450
	- Impermeable (Inspectores)	1.800
	- Chaquetón 3/4 (Inspectores/as)	1.750
	- Camisola (Recaudadores/as)	300
<u>Equipamiento</u>		
	- Buzo (verano o invierno)	180
	- Pelliza/anorak cremalleras	700
	- Sueter cuello cisne o pico	360
	- Uniforme Encargado/a(verano o invierno)	300
	- Chaqueta (Encargado/a)	470
	- Uniforme de Portero/a (verano o invierno)	470
	- Guardapolvo (Limpiadoras/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/Ordenanzas:	
	- Uniforme invierno	470 días
	- Uniforme verano	470
	- Chaleco o sueter 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 manga corta. A partir de 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 sueter 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/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/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 incrementa 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 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/de la empleado/a cuando, comparado el estado de conservación de la misma con el conjunto y las demás circunstancias concurrentes el/la Jefe/a de Personal, previo informe del/de la Jefe/a 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/de la empleado/a la parte del valor correspondiente al tiempo adelantado para la sustitución reglamentaria que se amortizará por el/la interesado/a en seis mensualidades mediante detracciones en su correspondiente liquidación de haberes.

El Comité de Salud Laboral controlará la calidad de las prendas de uniforme.

#### ARTICULO 57- 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/la mismo/a, así como a los/as hijos/as naturales reconocidos/as o adoptivos/as.

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

La Empresa hará extensiva la concesión de pases de libre circulación a los/as hijos/as aportados por el/la cónyuge. En estos supuestos, además de los requisitos exigidos será obligatorio aportar justificante de convivencia.

#### ARTICULO 58- AYUDAS PARA HIJOS/AS DISMINUIDOS/AS

La Empresa abonará sobre las prestaciones que el/la beneficiario/a perciba de la Seguridad Social, la cantidad de 8.082 pesetas mensuales para 1994 en concepto de ayuda para hijos/as disminuidos/as psíquicos de: trabajador/a, jubilado/a, inválido/a permanente total, absoluto o gran inválido/a y viuda/o en tanto no contraiga nuevas nupcias.

Para ser sujeto de esta ayuda será necesario presentar la correspondiente certificación del INSERSO, u organismo competente que le sustituya en sus funciones, 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.

Este concepto no salarial, experimentará para 1995 las modificaciones correspondientes a las revisiones salariales derivadas del presente Convenio (Revisión salarial 1994. Incremento y revisión salarial 1995).

#### ARTICULO 59-INGRESO DISCAPACITADOS/AS

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

## ARTICULO 60- CONFECCION DECLARACIONES DE RENTA

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

## ARTICULO 61 - JUBILACIONES.

La jubilación de los/as trabajadores/as 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/a 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/la nuevo/a trabajador/a será de idéntica naturaleza al del/de la trabajador/a sustituido/a, cumpliendo los requisitos legales.

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

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

## ARTICULO 62- GRATIFICACION POR JUBILACION

La gratificación por jubilación queda establecida en 161.280 pesetas, por cada trabajador/a que se jubile. Este concepto no salarial, experimentará para 1995 las modificaciones correspondientes a las revisiones salariales derivadas del presente Convenio (Revisión salarial 1994. Incremento y revisión salarial 1995).

Para incentivación de las jubilaciones anticipadas, se destinarán individualmente las siguientes cantidades:

Edad	Pesetas	Añadido 1994 (4.000.000)		
60 años	2.750.000	+ 125.000	=	2.875.000
61 años	1.750.000			1.750.000
62 años	1.250.000			1.250.000
63 años	800.000			800.000



En 1995, se destinarán 4.000.0000 de pts. para la incentivación de las jubilaciones anticipadas a los 60 años.

Con referencia a las cantidades destinadas a la incentivación de las jubilaciones anticipadas para los años 1994 y 1995, la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio establecerá las pautas a seguir en aquellas cantidades no consumidas en los períodos asignados inicialmente en el presente Convenio.

Las condiciones requeridas para la percepción de las citadas incentivaciones, son:

- Tener devengada una antigüedad mínima de 15 años en la Empresa.
- Efectuar la petición hasta 30 días después de la fecha de cumplimiento de la edad correspondiente.

#### ARTICULO 63- DESCANSOS EN NAVIDAD Y AÑO NUEVO

La adecuación de descansos de Navidad y Año Nuevo, para que todos/as los/as trabajadores/as tengan igualdad de oportunidades, se tratará en Comisión Técnica.

#### ARTICULO 64- RECONOCIMIENTOS MEDICOS

A partir de 1 de Enero de 1994, se implantará una gratificación de 1.008 pts, cuando el reconocimiento médico anual de Empresa se realice fuera de la jornada de trabajo.

#### ARTICULO 65- TRASLADO NOCTURNO DE PERSONAL

Los viajes nocturnos para traslado de personal, regulados en el artículo 44 del Convenio de 1982, se amplían en uno más (en total, tres viajes).

### CAPITULO IX

#### ARTICULO 66- 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 67- RECONOCIMIENTO SECCIONES SINDICALES

Para el ejercicio de los derechos sindicales, los/as trabajadores/as fijos/as de plantilla afiliados/as 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/as que tengan implantado, promoviendo la inscripción del personal con exhibición del carnet de afiliado/a correspondiente en las listas que se abrirán en el Area de Personal.

#### ARTICULO 68- 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/as 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/as afiliados/as, fuera de las horas de trabajo del/de la cobrador/a y sin perjudicar la normalidad en el trabajo de los/as afiliados/as. En su caso, el/la recaudador/a 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/de la trabajador/a afectado/a, siempre que éste/ésta 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. Se acuerda dotar de aire acondicionado y de máquina de escribir eléctrica a los actuales locales, haciendo extensiva estas mejoras a las nuevas instalaciones.

#### ARTICULO 69- DERECHOS DE LOS/AS AFILIADOS/AS A LAS SECCIONES SINDICALES

Cualquier afiliado/a 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/a en el cargo, y como máximo en el plazo de un mes a contar desde el cese en el mismo, previa solicitud del/de la interesado/a, con los derechos que le reconoce el Estatuto del Trabajador. Cualquier afiliado/a tendrá derecho a ser defendido/a por su Sección Sindical ante la Dirección de la Empresa.

#### ARTICULO 70- DELEGADO/A SINDICAL

Las Secciones Sindicales podrán reunirse fuera de las horas de trabajo, previa convocatoria cursada por su correspondiente Delegado/a, 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/a por cada 250 afiliados/as o fracción, siempre que se supere el mínimo establecido para el reconocimiento de Sección Sindical. Los/as Delegados/as deberán ser trabajadores/as de la Empresa y tener una antigüedad superior al año.

Al margen de las normas legales y de las atribuciones establecidas, el/la Delegado/a 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/a 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/a 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/a inmediato/a, a fin de prever la necesaria sustitución, y justificando en todo caso la necesidad de la ausencia.

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

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

- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente y de los/as afiliados/as 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/as trabajadores/as, en general y a los/as afiliados/as al Sindicato.
- Serán asimismo informados/as y oídos/as por la Empresa con carácter previo:
  - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los/as afiliados/as 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/as trabajadores/as.

- 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 71 - 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/as los/as trabajadores/as, le incumbirá la defensa de los intereses de los/as mismos/as, dentro de los cauces legales.

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

#### ARTICULO 72- 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/as socios/as.

- 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 el 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/as 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/a, 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/la trabajador/a.

#### ARTICULO 73- DERECHO DE ASAMBLEA

Los/las trabajadores/as 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/as 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/as en la asamblea. No se considerarán extraños/as a estos efectos los/as técnicos/as y asesores/as 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 74- SUSPENSION DE LA ASAMBLEA

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

## ARTICULO 75- DERECHOS DE LOS/AS MIEMBROS DEL COMITE DE EMPRESA

Los/as 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 se perjudiquen las necesidades del servicio.

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

Cada Sección Sindical distribuirá dentro del mes correspondiente, el número de horas cedido a su favor por cada uno/a 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/as mismos/as a sus puestos de trabajo, no pudiendo en ningún caso optar por el despido indemnizado, salvo que lo pida el/la trabajador/a.

## ARTICULO 76- 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/a compañero/a 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/a.

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

## ARTICULO 77- BOLSA DE HORAS SINDICALES

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

La diferencia producida en 1994 entre las horas utilizadas por los/as doce componentes de la Comisión Negociadora de este Convenio y las 1000 horas disponibles para la negociación, van a cargo de la Empresa.

Las 1.000 horas disponibles para la negociación, correspondientes a 1995, se distribuirán proporcionalmente entre los/as miembros del Comité o en quien deleguen.

## ARTICULO 78- 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 79- PRESUPUESTO DEL COMITE DE EMPRESA

El presupuesto del Comité de Empresa queda establecido en 750.000 pesetas anuales.

## ARTICULO 80 - RETRIBUCION DIAS DE LIBERACION

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

## CLAUSULAS FINALES

### 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/as cinco nombrados por el Comité de Empresa.

### CLAUSULA SEGUNDA.- NORMAS DE APLICACION SUBSIDIARIA

En caso de errores de transcripción u omisión en el presente texto prevalecerá lo pactado en el acuerdo de fecha 4 de julio de 1.994.

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 1992-93, los de 90-91, 88-89, 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.

La empresa publicará el Convenio 1.994/95 haciendo entrega del mismo con la nómina de Noviembre de 1.994. El número de ejemplares que se entregarán a los representantes sindicales, serán los siguientes:

- 25 ejemplares para cada Sección Sindical.
- 50 ejemplares para el Comité de Empresa.

La Empresa se compromete a recopilar toda la normativa laboral de los diferentes convenios con anterioridad a 1-7-95.