

CONVENIO COLECTIVO DE LA E.M.T.

AÑOS 2012 Y 2013

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1 - AMBITO DE APLICACION

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

ARTICULO 2 - VIGENCIA Y DURACION

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años. Entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su publicación oficial, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día primero del mes de Enero de 2012.

La vigencia y duración de dos años del presente Convenio, se computarán a partir del primero de Mayo de 2012, y su denuncia podrá efectuarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes antes de la terminación de su vigencia.

ARTICULO 3 - LIQUIDACION DE DIFERENCIAS.

La liquidación resultante de las cantidades no abonadas a lo largo de 2012 y los descuentos procedentes del Acuerdo de Convenio 2012-2013 se realizará antes del 31 de diciembre de 2012.

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 vencida el 31 de diciembre de 2013 la vigencia pactada, se establece un período de ultra actividad del convenio de un año. El referido plazo de un año de ultra actividad se fraccionará de la siguiente manera:

- Un máximo de nueve meses de negociación entre las partes.
- Un máximo de tres meses de negociación asistida por mediación.
- Si tras la mediación no se alcanzase un acuerdo, las partes se someterán a un arbitraje para la solución del conflicto. En este supuesto el Convenio, tanto en sus cláusulas normativas como en las obligacionales, mantendrá su vigencia hasta la resolución arbitral.

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"

Se suspende el Artículo 7 del Convenio Colectivo 2008-2011 durante la vigencia del presente Convenio.

CAPITULO II RETRIBUCIONES

ARTICULO 8 - CUADRO DE EQUIPARACION DE CATEGORIAS

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

Nivel Salarial	PERSONAL SUPERIOR	PERSONAL TECNICO Y TITULADO	PERSONAL DE ADMINIS-TRACION	PERSONAL DE ADMON. MECANIZADA	PERSONAL DE OPERACIONES.	PERSONAL AREA TECNICA.	PERSONAL AUX.Y SERV COMPLEM.
1	Jefe de Departamento						
2	Jefe de Servicio	T.Superior 1ª					
3		T.Superior 2ª T. G.Medio 1ª	Jefe de Sección		Subjefe de Movimiento	Encargado General	
4		T.G. Medio 2ª Téc..Ayudante	Subjefe Sección	Analilsta de Sistemas	Inspector Jefe Coord. Jefe	Encargado de Sección	
5		Téc.Adjunto Of.Técnico 1ª	Jefe Negociado Of. 1ª Admon.	Programador 1ª Programador 2ª	Insp./Coord. Prom. Ventas Cond-Percep.	Jefe Equipo Encarg.Almac Ofic. 1ª Taller Cond.D + E	
6		Of.Técnico 2ª	Of.2ª Admon.	Grabador 1ª	Recaudad.(E)	Ofic. 2ª Taller Conductor D	Conserje
7		Auxiliar Técnico	Auxiliar Admon.	Grabador 2ª	Cobrador/a	Almacenero/a Portero-Exp	Telef.-Recep.
8						Expendedor/a Mozo/a Almac Peón	Ordenanza Portero/a Vig.Jurado Limpiador/a

							Cocinero/a(E)
						Aprendiz/a	

(E) = extinguir.

La Empresa presentará una propuesta de modificación de la Escala de Administración Mecanizada, en el plazo de un mes a partir de la firma de este Acuerdo.

ARTÍCULO 9 – TABLAS SALARIALES Y REGULARIZACIÓN

Para cada uno de los dos años de vigencia del Convenio se reduce, en base a las tablas salariales de 2010, el importe de todos los conceptos retributivos en un total del 8,66%, que se desglosa en un 7,14% correspondiente a la catorceava parte del salario bruto anual, y en un 1,52% correspondiente a la supresión de la Prima de Adaptación al Euro.

Los importes resultantes de aplicar los citados porcentajes de reducción a cada uno de los conceptos retributivos se detallan en los siguientes artículos.

No obstante y para el año 2012, dado que los efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 2012, la revisión salarial y la correspondiente liquidación resultante de las cantidades no abonadas en este año y los descuentos procedentes del acuerdo, se realizará antes del 31 de diciembre de 2012.

ARTICULO 10 - SUELDO BASE Y PRIMA FIJA.

Los sueldos finales del presente Convenio se descomponen en SUELDO BASE (15 pagas) y PRIMA FIJA (15 pagas).

Desde el 1 de enero de 2012, y por la supresión de la Prima de Adaptación al Euro, la prorrata del importe de la misma pasa a sumarse al importe del salario base.

Las nuevas tablas salariales, tienen los siguientes valores mensuales para los años 2012 y 2013, resultado de aplicar la reducción del 8,66% a los importes vigentes:

	SUELDO	PRIMA
NIVEL	BASE	FIJA
1	2.538,27	571,63
2	2.145,51	488,14
3	1.757,00	405,60
4	1.497,60	350,37
5	1.413,73	332,60
6	1.322,22	306,66
7	1.227,79	279,38
8	1.131,51	253,30
Apr.2ºA.	606,55	245,11

Apr.1ºA. 573,184 238,24

Los niveles 1, 2, 3 y 4 no devengarán horas extraordinarias, por considerarse absorbidas en la prima fija. No obstante estos niveles complementarán su retribución en base a dos tipos de prima: 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.

ARTICULO 11 - COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD.

Sin renunciar al concepto de Antigüedad, se elimina el escalón de 2 años de Antigüedad, salvo para aquellos/as trabajadores/as que formando parte de la plantilla de la empresa a la fecha de la firma del Acuerdo de Convenio 2012-2013, alcancen dicho escalón durante el período de vigencia inicial pactada del Convenio.

De la misma forma, se congela la Antigüedad durante la vigencia inicial pactada del presente Convenio. A partir del 1 de enero de 2014 se descongelará automáticamente la Antigüedad.

La tabla del complemento de Antigüedad para los años 2012 y 2013 queda en la forma siguiente:

AÑOS	2	4	9	14	19	24
EUROS/MES	67,15	106,21	189,61	256,68	326,41	396,50

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. La cuantía de cada una de las tres pagas extraordinarias estarán sujetas a la legislación vigente, especialmente en lo referente a Incapacidad Temporal, y en cualquier otro aspecto que afecte a éste concepto.

ARTICULO 13 - PRIMA DE PRESENCIA

Durante 2012 y 2013 la Prima de Presencia será de 7,66 euros para todo el personal de la Empresa, con excepción del/de la Aprendiz 2º Año que cobrará 2,70 euros y el/la Aprendiz 1º Año que percibirá 2,55 euros.

No se percibirá esta prima en los supuestos de Incapacidad Temporal.

ARTICULO 14 - COMPENSACION ESPECIAL EN SABADOS, DOMINGOS Y FES-

TIVOS

Durante 2012 y 2013 la compensación especial para sábados trabajados, será de 29,66 euros.

Esta compensación es incompatible con la de domingos y festivos.

Durante 2012 y 2013 la compensación especial para los/as trabajadores/as que presten servicio en domingo o festivo, será de 46,57 euros/día trabajado.

Los días 17 y 18 de Marzo tendrán carácter festivo a efectos de compensación especial como tal.

ARTICULO 15 - PRIMA POR JORNADA PARTIDA

Durante 2012 y 2013 la prima por jornada partida regulada en el artículo 27 de este Convenio, queda establecida de la siguiente manera:

8,60 euros por cada jornada partida cuya interrupción comprenda hasta 2 horas.

12,29 euros por cada jornada partida cuya interrupción comprenda de 2,01 h. a 4 horas.

19,67 euros por cada jornada partida cuya interrupción sea superior a 4,01 horas.

La prima por jornada partida es compatible con el plus de nocturnidad.

ARTICULO 16 - QUEBRANTO DE MONEDA

Durante los años 2012 y 2013, la prima de quebranto de moneda para Conductores-/as-perceptores/as y Recaudadores/as queda fijada en 1,81 euros/día trabajado. Esta prima no se percibirá en situación de Incapacidad Temporal.

ARTICULO 17 - PRIMA CONDUCCION TALLERES

El personal del Área Técnica 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 según el valor resultante de la misma en Convenio.

Durante los años 2012 y 2013, la prima de conducción para el personal de Área Técnica que le corresponda tendrá un importe de 1,81 euros/día trabajado.

Esta prima no se percibirá en los supuestos de Incapacidad Temporal.

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.

Durante 2012 y 2013 las horas extraordinarias voluntarias y estructurales quedan con los valores siguientes:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD

NIVEL	0	2	4	9	14	19	24
5	15,73	16,30	16,63	17,33	17,90	18,51	19,10
6	14,73	15,30	15,63	16,34	16,92	17,51	18,09
7	13,70	14,29	14,60	15,31	15,88	16,48	17,06
8	12,67	13,23	13,56	14,29	14,84	15,43	16,03

ARTICULO 19 - 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, durante 2012 y 2013 tendrán una retribución, según los valores fijados en el cuadro siguiente:

NIVEL	NOCTURNIDAD	
	POR JORNADA	POR HORA
5	14,32	1,82
6	13,68	1,73
7	12,73	1,60
8	11,98	1,55

El plus de nocturnidad es 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

Durante 2012 y 2013 el valor de la hora ordinaria queda establecida en el cuadro siguiente:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD

NIVEL	0	2	4	9	14	19	24
5	15,73	16,30	16,63	17,33	17,90	18,51	19,10
6	14,73	15,30	15,63	16,34	16,92	17,51	18,09
7	13,70	14,29	14,60	15,31	15,88	16,48	17,06
8	12,67	13,23	13,56	14,29	14,84	15,43	16,03

ARTICULO 21 - BOLSA DE VACACIONES

Durante cada uno de los años 2012 y 2013, la Empresa abonará 265,19 euros a todos/as los/as trabajadores/as que realicen sus vacaciones fuera de los meses de Julio y Agosto.

ARTICULO 22 - COMPLEMENTO SALARIAL PARA MANDOS INTERMEDIOS DE NIVEL 5

Se mantiene un complemento salarial para mandos intermedios del nivel 5 que suponga la equiparación salarial con el Conductor/a – perceptor/a, equivalente a la suma de los conceptos "Toma de Servicio" (artículo 29) y "Quebranto de Moneda" (artículo 16), siendo incompatible este último con la Prima de Conducción en Talleres (artículo 17), y permaneciendo la obligación de conducir.

El concepto "Toma de Servicio" supone la supresión del margen horario en el inicio de la jornada.

ARTICULO 23 - ESTRUCTURA DEL ABANICO SALARIAL

Se acepta la actual clasificación de categorías en 8 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 8 al 1, en los conceptos fijos establecidos en Convenio para cada nivel.

ARTICULO 24 – PRIMA DE ADAPTACION AL EURO

Desde el 1 de enero de 2012 queda suprimida la Prima de Adaptación al Euro, quedando integrada en el Salario Base.

CAPITULO III

JORNADAS, VACACIONES, DESCANSOS

ARTICULO 25 - JORNADA DE TRABAJO

Durante los años 2012 y 2013, la jornada anual de trabajo queda establecida como sigue:

Operaciones y Area Técnica	1.758 horas/año (incluido descanso bocadillo)
Administración	1.646,15 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: 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. Siempre que las condiciones de organización del trabajo lo permitan, y sin que suponga un coste adicional para la empresa, el personal de trabajo nocturno del Área Técnica dispondrá de un calendario en el que no aparecen días de descanso aislados (“viudos”).

ADMINISTRACION

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

Se mantiene la media hora de bocadillo diario de jornada normal para Operaciones y Area Técnica. En Operaciones 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, que durante los cuatro años de vigencia de este Convenio será de 102 al año. 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.

A partir de la firma del presente Convenio, se creará una Comisión Paritaria que estudie fórmulas que permitan una reducción gradual de la jornada hacia las 36 horas efectivas semanales a partir del año 2.001, sin que ello suponga una pérdida de operatividad y/o competitividad para la E.M.T.

Ambas partes se comprometen a que las propuestas estén terminadas al inicio de las próximas negociaciones de Convenio.

Las propuestas que acuerden esta Comisión serán trasladadas para su aprobación a la Comisión Mixta.

ARTICULO 26 - 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 27 - JORNADA PARTIDA

La Empresa satisfará una prima (artículo 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 11 coches 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 28 - HORAS ESTRUCTURALES

Se reconocen como tales las fijadas por la Ley.

ARTICULO 29 - 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 30 - 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 tableros 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.

A partir del año 2.002, la Empresa remitirá trimestralmente al Comité de Empresa el cómputo horario, individualizado y acumulado de cada trabajador.

ARTICULO 31 - VACACIONES Y ROTATIVIDAD

La Empresa determinará para cada año el número de Conductores/as-perceptores/as 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/as-perceptores/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-perceptores/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.

De los 30 días naturales de vacaciones, además de los acuerdos anteriores vigentes de intercambios de vacaciones, en el área de Operaciones se podrá intercambiar un bloque de 9 días, bien los nueve primeros días o bien los últimos nueve días del mencionado período vacacional.

Este intercambio parcial sólo se podrá realizar una vez al año y con dos meses de antelación a la fecha de inicio de las vacaciones. Además, las dos personas afectadas por el intercambio deberán estar en situación de alta laboral, y la fecha del histórico de vacaciones será la marcada por el período de 21 días.

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

Para el año 2009, se creará un nuevo sistema de vacaciones para el colectivo de Conductores-Perceptores en el que se eliminen los meses de enero, febrero y noviembre de cada año, estando equilibrado el número de descansos en el resto de meses (los meses de julio y agosto tendrán un mínimo de 9 descansos). Todo ello, lógicamente, con las premisas de la cobertura total del servicio programado y sin coste adicional.

Con las premisas indicadas anteriormente, se podrá realizar el intercambio de vacaciones en bloques de diez días, con la condición que se realice con dos meses de antelación a la fecha de disfrute correspondiente a ese bloque.

Durante la puesta en marcha del nuevo sistema, y sólo hasta que se produzca su implantación, se creará la Comisión de Vacaciones, cuyo carácter será consultivo y no vinculante.

Se consideran como descansos los días de vacaciones en los ciclos de 28 días, a efectos de intercambios, a partir de 2009.

ARTICULO 32 - INTERCAMBIO DE DESCANSOS

El intercambio de descansos se regulará de tal forma que:

- a) No impedirá la acumulación de descansos.
- b) Limitará a un máximo de 15 días el número de jornadas seguidas de trabajo.

CAPITULO IV PLANTILLA Y ESCALAFONES. PROVISIÓN DE VACANTES

ARTICULO 33 - 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

"6º. 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 nº. 490/87, de la Sala Quinta del Tribunal Central de Trabajo, en recurso de suplicación 490/87, que resuelve sobre la Sentencia nº. 440/87, de la Magistratura de Trabajo nº. 11 de Valencia, **ACUERDA:**

1º.- 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.

2º.- 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.

3º.- 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 1º. y a continuación los de turno 2º. 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".

Desde 1.996,

- Todos los coches que empiecen su servicio a partir de las 11 horas, se considerarán de 2º turno, incluidos los de jornada partida.
- Los aumentos programados se reflejarán en el Nombramiento Diario del Servicio con hora de inicio y finalización.
- El Cuadro de Servicio se tratará en Comisión Técnica.

Año 2.001

Los coches vacantes se sacarán a petición, entre los Conductores/as-perceptores/as a faltas que no hayan renunciado a su coche, en el periodo comprendido entre la segunda quincena de Mayo y la primera de Junio.

Como norma, cuando se modifique el horario de cualquier línea, los trabajadores afectados, elegirán por escalafón otro coche entre los nuevos horarios implantados y vacantes existentes. Se entiende por trabajador afectado aquél que su horario de entrada o finalización del servicio se modifique en más de 5 minutos.

Quince días antes de la publicación del Cuadro de Servicio y del calendario de descansos para los Conductores-Perceptores, se convocará la Comisión Técnica a efectos de ser informada y para que el Comité de Personal emita el correspondiente informe no vinculante.

- **INSPECTORES/AS-COORDINADORES/AS** - En el año 2.002 los Inspectores/as - Coordinadores/as tendrán Cuadro de descanso anual.

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

- **AREA TÉCNICA** - Cuadros de descansos y servicios anuales.

A partir del año 2.002 se mecanizarán los calendarios de descansos y vacaciones.

ARTICULO 34 - CATEGORIAS AREA TÉCNICA

Se considera que, con independencia de la situación transitoria que se produjo como

consecuencia de los acuerdos pactados en el Artículo 30 del Convenio 90/91, la plantilla de Oficiales/as de Area Técnica para 1999 será de 75% de Oficiales/as de 1ª y 25% de Oficiales/as de 2ª y de 80% y 20%, respectivamente, para el año 2.000. Esta promoción se realizará siguiendo los criterios de ascenso fijados en la normativa vigente.

ARTICULO 35 - ASISTENCIA AL SERVICIO EN AREA TÉCNICA

- Equipo Sustitución de la Guardia

El número de oficiales de mantenimiento del Equipo de Sustituciones de la Guardia pasa a ser de 6 operarios, sin incremento de plantilla

- Ausencia en los Equipos de Guardia

La Empresa se compromete a tener cubierta la plantilla de los llamados "Equipos de Guardia".

Ello no obstante cuando por circunstancias derivadas de ausencias temporales de sus titulares (Incapacidad Temporal 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 todos los Oficiales/as de 1ª y 2ª cuya antigüedad en la categoría sea posterior al 23 de mayo de 1990, 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 36 - COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO EN AREA TÉCNICA

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, con una antigüedad en la Empresa de al menos 3 años.

Durante 1.999 se establecerá la rotatividad en los diferentes puestos de trabajo de los Peones nocturnos, según los siguientes criterios:

- a) En la rotación de cada puesto de trabajo, entrarán aquellos peones que tengan aptitud para realizarlo.
- b) La duración de la rotatividad podrá ser diferente en función de cada puesto.

c) En todo momento se garantizará la cobertura de los puestos de trabajo que el responsable del Depósito considere prioritarios.

ARTICULO 37 - 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.

Para acceder a la categoría de Jefe de Equipo se deberá acreditar la antigüedad siguiente:

Primer escalón 7 años de antigüedad
Segundo escalón 5 años de antigüedad

ARTICULO 38 - 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.

Desde el año 2008, el sistema de ascensos para toda la empresa, se modifica con el objeto de permitir la promoción interna tanto en sentido ascendente (dentro del Área) como horizontal (dentro del mismo nivel), manteniendo las excepciones recogidas en convenio relativas a las promociones o designaciones de niveles 4 o superiores, de técnicos y Jefes de Departamento.

De esta forma y para dar un derecho preferente a la par que equitativo a las categorías inmediatas y las correspondientes al mismo nivel, las pruebas de ascensos se convocarán en:

- Un PRIMER ESCALÓN, a todas las categorías del mismo nivel y nivel inferior a la del puesto ofertado, independientemente del grupo o área a la que pertenezca.

Cuando subsistan plazas sin cubrir y dando efectividad al principio de igualdad de oportunidades se convocarán:

- En SEGUNDO ESCALÓN, a todo el personal de la Empresa, cualquiera que sea el grupo o categoría a la que pertenezca.

También podrá crearse una Comisión Paritaria de carácter consultivo para el desarrollo y modificación de los artículos recogidos en convenios anteriores relacionados con la Promoción interna, hasta la concreción de un texto que mejore, con lo comentado anteriormente, los Procesos de Ascensos en la Empresa.

ARTICULO 39-CONVOCATORIA DE PLAZAS PARA INSPECTOR-COORDINADOR

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 7 años como Conductor/a - perceptor/a, por el Primer Escalón.

Por el Segundo Escalón podrá concurrir todo el personal de Operaciones con permiso de Conducir D y 5 años de antigüedad.

ARTICULO 40 - 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/lla 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 41 - INCREMENTO DE PLANTILLAS

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 42 - 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.

La Empresa estudiará las peticiones de regreso a la categoría inferior, y en el supuesto de aceptarlas, la misma quedará condicionada a que se cumplan las siguientes condiciones:

- a) Que exista vacante en el puesto de trabajo para la categoría solicitada.
- b) Que previamente se produzca la cobertura del puesto de trabajo que pretenda abandonar el solicitante.

La Empresa aceptará las peticiones de regreso a categoría inferior, solicitadas por los

Mandos Intermedios de Operaciones, resolviendo en un plazo máximo de seis meses, siempre que exista vacante en la categoría solicitada.

En los supuestos, anteriormente mencionados, de ascensos con petición de regreso al puesto de trabajo anterior, y siempre y cuando por ello no se vulnere la legalidad vigente, al regreso se mantendrá el lugar del escalafón correspondiente al puesto de trabajo de procedencia.

CAPITULO V

FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTICULO 43 - 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.

Durante los cuatro años de vigencia de este Convenio, se estudiarán fórmulas para establecer convenios de colaboración con centros de formación reglada para el desarrollo de prácticas no remuneradas.

ARTICULO 44 - 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 45 - 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. Esta Comisión tendrá en el año 2000 las siguientes funciones:

- Elaborar un reglamento interno.
- Elaborar los planes anuales de formación.
- Hacer el seguimiento de los citados planes.
- Elaborar la Memoria Anual de los Planes de Formación, en la que se analicen el grado de cumplimiento de los Planes y sus posibles mejoras.

La Empresa destinará anualmente unos fondos para la formación de los trabajadores.

Los cursillos de reciclaje por la implantación de nuevas tecnologías y sistemas serán obligatorios, y se intentarán realizar en horas de trabajo. Si no fuese posible se compensará con descansos y de no ser así, se percibirá una gratificación equivalente al importe como hora - extra obligatoria al 75%. Para los trabajadores que hayan realizado estos cursos y no los hubieran cumplimentado de forma satisfactoria, la Empresa facilitará los medios necesarios para que, con cargo al tiempo del propio trabajador, pueda completar su formación.

Los cursillos voluntarios para completar la formación profesional, se abonarán como horas - extras voluntarias al 75%.

Los cursillos voluntarios en interés propio del empleado (carnet de conducir, promoción, etc.) no tendrán compensación económica.

CAPITULO VI LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTICULO 46 - 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.

A partir de 2008, se disfrutará de un día más de permiso por nacimiento, con lo que serán tres días los disponibles en este concepto.

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 período 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 tres días al año, consecutivos o no, para atender necesidades familiares o sociales. Estos días serán de obligado disfrute y el período de referencia es el año natural.

El régimen de disfrute de estos días y la regularización de los días correspondientes a 2011, 2012 y 2013 se exponen a continuación:

Los días devengados a 31 de diciembre de 2012 son: 4,5 días correspondientes a 2011 y 3 días correspondientes a 2012.

APLICACIÓN DE LA MEDIDA EN EL ÁREA DE OPERACIONES

Durante 2012:

* Se abonará, antes del 31 de diciembre de 2012, medio día de convenio correspondiente a 2011.

* De los 7 días a disfrutar (4 correspondientes a 2011 y 3 correspondientes a 2012), se garantiza que se podrán disfrutar un mínimo de 5 días durante 2012, y el resto se disfrutarán hasta el 31 de diciembre de 2013.

* Los días se disfrutarán previa petición y con sujeción a las necesidades del servicio.

* Los días de convenio se darán con preferencia sobre los días de cómputo.

* En caso de coincidencia con situación de incapacidad temporal, se garantizará el cambio de la fecha de disfrute.

* Para los supuestos en que a lo largo de 2012 se haya disfrutado de más de 7 días, los días de exceso se restarán del total de días a disfrutar en 2013.

Durante 2013:

* Se disfrutará de los 3 días correspondientes a 2013 y de los que no se hayan disfrutado en 2012 según este mismo artículo.

* Esos 3 días correspondientes a 2013 se incluirán en el cuadro de descansos anual y se disfrutarán en las siguientes condiciones:

- Se disfrutarán en los siguientes períodos: 15 a 30 de junio, julio, agosto, 1 a 15 de septiembre, o diciembre. No se podrá disfrutar de más de un día en el mismo período.

- Los 3 días correspondientes a 2013 se podrán intercambiar de mutuo acuerdo entre el/la trabajador/a y la empresa.

- Para quienes disfruten las vacaciones fuera del período estival comprendido desde el 15 de

junio hasta el 15 de septiembre, se garantiza el disfrute de los 3 días de convenio entre los períodos 15 a 30 de junio, julio, agosto o 1 a 15 de septiembre.

- Para quienes disfruten las vacaciones dentro del período estival comprendido desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, se garantiza el disfrute de 2 días de convenio entre los períodos 15 a 30 de junio, julio, agosto o 1 a 15 de septiembre, no pudiendo coincidir con el mes de disfrute de las vacaciones.

* Los días que quedasen pendientes por no haberse disfrutado en 2012, se disfrutarán en 2013 previa petición y con sujeción a las necesidades de servicio.

* En caso de coincidencia con situación de incapacidad temporal, se garantizará el cambio de la fecha de disfrute.

* Todo ello sin perjuicio de la detracción de días en 2013 que pueda corresponder por el eventual disfrute de exceso de días en 2012.

APLICACIÓN DE LA MEDIDA EN EL ÁREA TÉCNICA Y PERSONAL ADMINISTRATIVO

Durante 2012:

* Se abonará, antes del 31 de diciembre de 2012, medio día de convenio correspondiente a 2011

* Se disfrutará de un mínimo de 5 días, de los que 2 días corresponderían a 2011 y 3 días corresponderían a 2012.

* Esos días se disfrutarán previa petición y con sujeción a las necesidades del servicio.

* En caso de coincidencia con situación de incapacidad temporal, se garantizará el cambio de la fecha de disfrute.

* Para los supuestos en que a lo largo de 2012 se haya disfrutado de más de 7 días, los días de exceso se restarán del total de días a disfrutar en 2013.

Durante 2013:

* Se disfrutará de los 3 días correspondientes a 2013 y de los días que se hayan disfrutado en 2012 según éste artículo.

* Esos días se disfrutarán previa petición y con sujeción a las necesidades de servicio.

* En caso de coincidencia con situación de incapacidad temporal, se garantizará el cambio de la fecha de disfrute.

* Todo ello sin perjuicio de la detracción de días en 2013 que pueda corresponder por el eventual disfrute de exceso de días en 2012.

ARTICULO 47 - 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:

$$\frac{\text{Sb} + \text{Ant.} + \text{Prima Fija} + \text{Prima de adaptación al euro}}{30} \times 1,40$$

CAPITULO VII

DISPOSICIONES DIVERSAS

ARTICULO 48 - MANTENIMIENTO RETRIBUCION CONDUCTORES/AS- PERCEPTORES/AS

Los/as Conductores/as-perceptores/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-perceptor/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 estos casos el acoplamiento tendrá carácter provisional, en consecuencia, no dará lugar a la novación del contrato y la recuperación del carnet conllevará la reincorporación del empleado como Conductor/a-perceptor/a.

Esta situación de acoplamiento se producirá aunque el trabajador esté en situación de Incapacidad Temporal cuando se le retire el carnet y será incompatible con la percepción de la prestación por Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual y con la percepción de la indemnización del Seguro Colectivo.

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.

La empresa, y con cualquier fórmula a su alcance, proporcionará los mecanismos para la recuperación de puntos del permiso de conducción, siempre que ésta pérdida se produzca en el desarrollo de su actividad profesional en EMT y preservando el código de circulación, incluidos aspectos tales como el uso de teléfono móvil, alcohol, etc.

ARTICULO 49 - PRIVACION DE LIBERTAD DE CONDUCTORES/AS-PERCEPTORES/AS

Si como consecuencia de un accidente de tráfico, se decreta la prisión o privación de libertad de un/a Conductor/a-perceptor/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 50 - 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.

La redacción actual sobre el asunto, se mantiene para todos los trabajadores de los niveles 0 a 8 con contrato laboral vigente a fecha de la firma de este acuerdo (14 de abril de 2008). A partir de ésta fecha, y con referencia exclusiva a los nuevos ingresos de los niveles 0 a 3, el despido improcedente vendrá regulado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Durante 2012 y 2013 y en aplicación de la garantía presupuestaria y de empleo, la empresa se compromete a no realizar despidos colectivos y a no realizar despidos objetivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

ARTICULO 51 - 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 52 - SEGURO DE ROBO DE RECAUDACION

La Empresa, a su cargo o mediante la correspondiente póliza de seguro, cubrirá durante las 24 horas del día la recaudación diaria y el “Euromonedero” (en todo o en parte, en función de la cantidad sustraída), previa solicitud acompañada de la correspondiente denuncia.

ARTICULO 53 - 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 54 - PARTICIPACION

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

- | | |
|-------------|---------------------|
| - Técnico | - Seguridad y Salud |
| - C.A.S. | - Productividad |
| - Formación | - Orden |

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.

Las competencias del Comité de Seguridad y Salud serán las contempladas en la normativa vigente y en el Reglamento de Seguridad y Salud del mencionado Comité.

Se creará una Comisión Paritaria para el estudio de la problemática de los Mandos Intermedios.

ARTICULO 55 - PROTECCION A LA MATERNIDAD

Según Ley. En la excedencia por maternidad de hasta tres años, se tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo, en las mismas condiciones establecidas para las excedencias de hasta un año, concedidas por cualquier otro motivo.

A partir del primero de enero de 2008, la excedencia por maternidad, con sus condiciones legales se amplía de tres a cuatro años.

ARTICULO 56 - COCHERA DE SAN ISIDRO

Tratamiento en Comisión Técnica de las obras de protección contra las inclemencias del tiempo a la hora de la toma de servicio.

ARTICULO 57 - PAREJAS DE HECHO

Según Ley.

ARTICULO 58 - RECOPIACION NORMATIVA

Durante la vigencia del presente Convenio, y mediante soporte informático (cd), la Empresa facilitará a cada trabajador la recopilación actualizada de la normativa interna en la E.M.T.

ARTICULO 59 – SANCIONES A PASAJEROS

Se efectuará la liquidación diaria de las sanciones que se produzcan.

ARTICULO 60 - MODIFICACION SISTEMA DE RECAUDACION

La Empresa tiene como objetivo cambiar, en su momento, el sistema de recaudación, presentándolo con anterioridad a su aplicación al Comité de Empresa a través de Comisión Técnica, sin perjuicio de seguir los trámites legales oportunos para su implantación.

ARTICULO 61 - CAMPAÑAS Y OTRAS MEDIDAS DE PREVENCION DE TOXICOMANIAS

El Comité de Seguridad y Salud participará en el diseño, elaboración y puesta en práctica de las campañas y medidas de prevención de toxicomanías.

CAPITULO VIII

ACCIÓN SOCIAL

ARTICULO 62 - 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 los años 2012 y 2013 la cantidad de 525.244,20 euros, 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.

A partir del año 2009, con esta denominación y como compensación sustitutiva de las prestaciones que por este concepto venían siendo administradas por el C.A.S., en la nómina de septiembre de 2009, se abonará al personal en activo y con carácter de percepción extrasalarial, una cantidad lineal cuyo importe para cada año, será igual al cociente que resulte de dividir la cuantía de la “Asignación Colectiva” fijada en tablas para cada año, por el número de trabajadores de la plantilla activa a fecha 31 de agosto de cada uno de los correspondientes años.

Por lo tanto, a partir de 2009, las Gratificaciones a Pensionistas serán competencia de la Empresa y a su cargo, gestionándose con los mismos criterios de distribución por Grupos y con los mismos importes por prestación fijados para el 2007, que quedan “congelados”.

Esta asignación no se verá afectada por las revisiones salariales ni tampoco por el resto de incrementos pactados durante la vigencia del presente Convenio, quedando por tanto su importe congelado.

Además de la cantidad que la empresa satisface con destino a la Asignación Colectiva, si en los doce meses anteriores se hubiera producido un índice de absentismo inferior al presupuestado, el 50 % de esa disminución de coste se destinará a dicha Asignación Colectiva y el otro 50% se aplicará a cursos adicionales de formación, en coordinación con el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

ARTICULO 63 - COMPLEMENTO DE SUBSIDIO A ENFERMOS Y ACCIDENTADOS

1º. Los/as trabajadores/as que causen baja por enfermedad o accidente de trabajo, en tanto subsista la situación de incapacidad temporal, percibirán de la Empresa un complemento de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social en los siguientes términos y condiciones:

INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE CONTINGENCIAS COMUNES:

- Durante los tres primeros días se complementará hasta el 50% del salario de cotización ordinaria que haya servido de base a la misma (es decir, sin incluir la parte proporcional de las pagas extraordinarias).

- Desde el día 4º hasta el día 20º, ambos inclusive, se complementará hasta el 75% del salario de cotización ordinaria que haya servido de base a la misma (es decir, sin incluir la parte proporcional de las pagas extraordinarias).

- A partir del día 21º y hasta la duración máxima de 18 meses del proceso de Incapacidad Temporal, se complementará hasta 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).

INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE CONTINGENCIAS PROFESIONALES:

- Desde el 1º día y durante la duración máxima de 18 meses del proceso de Incapacidad Temporal, se complementará hasta el 100% del salario de cotización ordinario.

2º. 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 Área de Recursos Humanos, cumplimentando y remitiendo a continuación el impreso correspondiente.

La entrega del parte de baja en la citada Área por el/la trabajador/a o familiar del/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 Área de Recursos Humanos, 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.

- 3º. 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.
- 4º. 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.
- 5º. Los partes de alta del médico de cabecera se entregarán en la Clínica de los Servicios Asistenciales de la Empresa.

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

En el año 2.001 se reordenará la nómina al objeto de que en los supuestos de I.T., el trabajador sepa la cantidad que percibe de la Empresa y de la Seguridad Social.

ARTICULO 64 - 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 para los años 2012 y 2013:

	<u>Euros</u>
Fallecimiento Natural.....	40.050,61
Invalidez Permanente Total profesión habitual.....	40.050,61
Invalidez Permanente Absoluta.....	40.050,61
Fallecimiento Accidente.....	70.101,21
Fallecimiento Accidente Circulación.....	100.151,82

ARTICULO 65 - 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 2.404 euros, a devolver en las quince pagas anuales o las 30 correspondientes a dos años a elección del trabajador.

La dotación queda establecida en un inmovilizado total de 160.000 euros.

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

Los anticipos se adjudicarán por riguroso orden de recepción de solicitudes presentadas en el Area de Recursos Humanos. Al objeto de que quede establecido el número de orden de concesión, se llevará un Libro de Registro expresamente dedicado a anticipos.

ARTICULO 66 - 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
-----------------	---------------	------------------------

OPERACIONES

- Uniforme de invierno		470 días
- Uniforme de verano		470 "
- Chaleco o suéter cuello pico (opcional)		470 "
- Pelliza (Conductores/as-percutores/as)		700 "
- Bolsa costado		450 "
- Impermeable (Inspectores/as)		1.800 "
- Chaquetón 3/4 (Inspectores/as)		1.750 "
- Camisola (Recaudadores/as)		300 "

AREA TÉCNICA

- Camisa y pantalón (verano o invierno).		180 días
--	--	----------

- Buzo (verano o invierno)	180 "
- Pelliza/anorak cremalleras	700 "
- Suéter 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 "

ADMINISTRACION

- Conserje/Ordenanzas:	
- Uniforme invierno	470 días
- Uniforme 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

OPERACIONES

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.

AREA TÉCNICA

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.

ADMINISTRACION

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 Operaciones o Area Técnica.

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/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 Recursos Humanos, 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 Seguridad y Salud controlará la calidad de las prendas de uniforme.

Se establecerán sistemas para controlar la calidad de los tejidos.

Se creará un muestrario de uniformes.

Para controlar la calidad de las prendas de uniforme, en las dependencias de los proveedores se dispondrá de muestrarios a los efectos de realizar las comprobaciones que se consideren necesarias.

A las trabajadoras embarazadas que utilicen uniformes se les dotará de prendas tipo “peto”, adecuadas al trabajo que deban desarrollar.

Por el Comité de Seguridad y Salud se seleccionará una única prenda que sustituirá a la chaqueta y a la pelliza actuales de los Conductores/as-Perceptores/as, sin incremento de costes. Las nuevas prendas sustituirán a las anteriores a medida que éstas cumplan su amortización.

El color del pantalón de los Mandos Intermedios de Operaciones será el mismo para invierno que para verano.

ARTICULO 67 - 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 25 años, con los mismos requisitos exigidos en la actualidad. Esta edad se ampliará, cumpliendo los requisitos anteriores, hasta los 28 años en el caso de cursar estudios reglados.

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 68 - AYUDAS PARA HIJOS/AS CON MINUSVALÍA

La Empresa abonará sobre las prestaciones que el/la beneficiario/a perciba de la Seguridad Social, la cantidad de 79,56 euros mensuales durante los años 2012 y 2013 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.

ARTICULO 69 - INGRESO DISCAPACITADOS/AS

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

ARTICULO 70 - 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 71 - 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.

La gratificación por jubilación queda establecida para el año 2.012 y para el año 2013 en 1.587,58 euros, por cada trabajador/a que se jubile.

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 72 - JUBILACION PARCIAL CON CONTRATO DE RELEVO

Las condiciones del Convenio Colectivo 2001-2003, que actualmente rigen en nuestra empresa para la Jubilación Parcial, se mantendrán hasta el 31 de diciembre de 2012, y siempre en base al cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos.

De la misma manera, para el año 2013 y hasta la finalización de la vigencia del Convenio, en cuanto a la jubilación parcial se estará en cada momento a lo que disponga la legislación vigente.

ARTICULO 73 - DESCANSOS EN NAVIDAD, AÑO NUEVO Y FALLAS

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. El servicio de 2º turno de los días 24 y 31 de Diciembre será tratado en Comisión Técnica.

A partir del año 2.002, se acuerda aplicar el principio de rotatividad en los descansos de Fallas según los criterios tratados en Comisión Técnica.

ARTICULO 74 - RECONOCIMIENTOS MEDICOS

A partir de 1 de Enero de 2.012, se abonará una gratificación de 9,93 euros, cuando el reconocimiento médico anual de Empresa se realice fuera de la jornada de trabajo.

El servicio de fisioterapeuta en los Servicios Asistenciales de la Empresa se prestará en horarios de mañana y de tarde.

ARTICULO 75 - 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

DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 76 - 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.

La Empresa dotará de un ordenador personal, impresora y software de gestión administrativa al Comité de Empresa.

ARTICULO 77 - 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 Recursos Humanos.

ARTICULO 78 - 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 Recursos Humanos, 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 79 - 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 80 - 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 en la Empresa.
- Podrán asistir a las reuniones en Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud, 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 trabajadores/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 81 - 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 82 - 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 estatus 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 83 - 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 84 - SUSPENSION DE LA ASAMBLEA

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

ARTICULO 85 - 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 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/a

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/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 86 - 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 87 - BOLSA DE HORAS SINDICALES

A partir del 1 de enero de 2013 quedará suprimido y sin efecto este Artículo. Todos los derechos sindicales relativos a tiempo retribuido para realizar funciones sindicales y de representación, nombramiento de delegados sindicales, así como los relativos a dispensas totales de asistencia al trabajo y demás derechos sindicales, se ajustarán de forma estricta a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

De la misma manera, para los meses de agosto a diciembre de 2012, ambos inclusive, los citados derechos sindicales se ajustarán, en la parte proporcional que corresponda a esos meses, a lo establecido en las citadas normas.

ARTICULO 88 - 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 89 - PRESUPUESTO DEL COMITE DE EMPRESA

La Empresa dota el presupuesto del Comité de Empresa en la cuantía de 6.010,12 euros, para cada uno de los años de vigencia de este Convenio.

Durante el año 2008 se dotará a cada sección sindical sita en S. Isidro de un ordenador

de sobremesa y conexión ADSL.

ARTICULO 90 - 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.- MEDIACION

En situaciones de bloqueo de las negociaciones, se acudirá a un mediador nombrado de común acuerdo.

CLAUSULA TERCERA.- NORMAS DE APLICACION SUBSIDIARIA

En caso de errores de transcripción u omisión en el presente texto, prevalecerá lo pactado en los acuerdos de fecha 26 de Julio de 2.012.

En todas las materias no reguladas por el presente Convenio, se aplicará la normativa marcada por los anteriores Convenio Colectivos de 2008-2009-2010-2011, 2004-2005-2006-2007, 2001-2002-2003, 1998-99-2000, 96-97, 94-95, 92-93, 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.

Se establecen los siguientes compromisos:

- Registro del Convenio dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha de la firma del Convenio, para su publicación.

El número de ejemplares que se entregarán a los representantes sindicales, serán los siguientes:

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