

**Convenio o Acuerdo: EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES URBANOS, S.A.**  
**Expediente: 21/01/0093/2023**  
**Fecha: 12/07/2023**  
**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**  
**Destinatario: MANUEL BENDALA AZCARATE**  
**Código 21000372011981.**

**RESOLUCIÓN** de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES URBANOS, S.A. (EMTUSA)**.

**VISTO** el texto del **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES URBANOS, S.A. (EMTUSA)**, que fue suscrito con fecha 10 de mayo de 2023 por los representantes legales de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo; Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía; Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

**PRIMERO:** Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo

Camino del Saladillo, s/n  
21007 Huelva  
T: 600159865  
alaboral.hu.ceice@juntadeandalucia.es



CSV : RCC-a03a-7775-9671-b7ad-61f1-e096-b8de-66cc

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO | FECHA : 12/07/2023 06:07 | NOTAS : F



Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

**SEGUNDO:** Disponer su depósito.

**TERCERO:** Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL,  
JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO

FIRMADO POR: JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO  
AC FNMT Usuarios  
Firma Válida

Camino del Saladillo, s/n  
21007 Huelva  
T: 600159865  
alaboral.hu.ceice@juntadeandalucia.es



CSV : RCC-a03a-7775-9671-b7ad-61f1-e096-b8de-66cc

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO | FECHA : 12/07/2023 06:07 | NOTAS : F





# CONVENIO COLECTIVO 2023-2026.

*[Handwritten signatures in blue ink]*

Mayo de 2023



## INDICE

PRELIMINAR.....	3
CAPITULO I.....	3
APLICACIÓN, VIGENCIA E INTERPRETACIÓN .....	3
Art. 1 .....	3
Art. 2.- AMBITOS DE APLICACION, FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL.....	3
Art. 3- DURACION Y VIGENCIA.....	4
Art. 4.- REVISION Y PRORROGA .....	4
Artículo 5.- COMISION PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO.....	5
CAPÍTULO II.....	6
CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y RÉGIMEN ECONÓMICO.....	6
Artículo 6.- CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.....	6
Artículo 7.- GARANTÍA PERSONAL.....	12
Artículo 8.- RETRIBUCIONES.....	12
Artículo 9.- SUELDOS BASES .....	12
Artículo 10.- ANTIGÜEDAD .....	13
Artículo 11.- PLUS DE ACTIVIDAD.....	13
Artículo 12.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.....	15
Artículo 13.- QUEBRANTO DE MONEDA .....	16
Artículo 14.- PLUS DE NOCTURNIDAD.....	16
Artículo 15.- PLUS DE TARDE.....	17
Artículo 16.- HORAS EXTRAORDINARIAS.....	17
C A P I T U L O   I I I .....	18
MODIFICACION DEL TRABAJO .....	18
Art. 17.- MODIFICACIONES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO .....	18
CAPITULO IV.....	18
DESCANSOS Y FESTIVOS .....	18
Artículo 18.- DESCANSO DOMINICAL.....	18
C A P I T U L O   V.....	19
JORNADA DE TRABAJO.....	19
Artículo 19.- JORNADA DE TRABAJO.....	19
Art. 20. JORNADA DE TRABAJO FLEXIBLE.....	23
C A P I T U L O   V I.....	23
VACACIONES Y LICENCIAS .....	23
Artículo 21.- VACACIONES.....	23
Artículo 22.- LICENCIAS RETRIBUIDAS. ....	25
C A P I T U L O   V I I .....	29
PREVISION Y ACCION SOCIAL.....	29
Artículo 23.- AYUDA POR ENFERMEDAD .....	29
Artículo 24.- AYUDAS SOCIALES.....	32
Artículo 25.- PRESTAMO REINTEGRABLE .....	32
Artículo 26.- FONDO DE INFRACCIONES DE TRÁFICO.....	32
Artículo 27.- RECOGIDA DE PERSONAL .....	33
Artículo 28.- VIAJES EN LOS VEHICULOS DE LA EMPRESA.....	33





Artículo 29.- UNIFORMIDAD.....	33
Artículo 30.-RENOVACIÓN PERMISOS DE CONDUCCIÓN. ....	35
Artículo 31.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL .....	35
Artículo 32- REVISION MEDICA. ....	35
Artículo 33.- PROTECCION AL EMPLEO.....	36
Art.- 34.- ASISTENCIA JURÍDICA .....	36
Artículo 35.- INGRESOS. ....	37
Artículo 36.- CONVOCATORIAS.....	38
Artículo 37.- TRIBUNAL.....	38
Art. 38.- ASCENSOS. ....	39
Art. 39.- FALTAS .....	40
Art. 40.- SANCIONES.....	44
<b>CAPITULO X.....</b>	<b>45</b>
<b>PARTICIPACION DEL PERSONAL EN LA EMPRESA .....</b>	<b>45</b>
<b>PREAMBULO.....</b>	<b>45</b>
Artículo 41.- REGISTRO DE PERSONAL .....	45
Artículo 42.- INFORMACION AL COMITÉ DE EMPRESA.....	45
Artículo 43.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.....	46
Artículo 44.- PARTICIPACION DEL COMITE DE EMPRESA EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACION. ....	46
Artículo 45.- GARANTÍAS SINDICALES .....	46
Artículo 46.- SECCIONES SINDICALES .....	47
Artículo 47.- CURSOS DE FORMACION:.....	47
Art. 48.- DERECHOS DE LOS AFILIADOS. ....	47
<b>DISPOSICIONES ADICIONALES .....</b>	<b>48</b>
<i>Primera</i> .....	48
<i>Segunda</i> .....	48
<i>Tercera</i> . ....	48
<i>Cuarta</i> . ....	49
<i>Quinta</i> .....	49
<b>DISPOSICION FINAL .....</b>	<b>49</b>
<b>DERECHO SUPLETORIO.....</b>	<b>49</b>

**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES URBANOS, S.A. DE HUELVA 2023-2026**

**PRELIMINAR.-**

El servicio público de transporte colectivo urbano en la ciudad de Huelva, será ofertado únicamente a través de la entidad pública empresarial E.M.T.U.S.A. o a través de ésta, independientemente de la nomenclatura que tome, con las aportaciones económicas necesarias a dicha entidad, que en cada momento se demanden para ofertar un servicio público de calidad, suficientes como para cubrir dicho servicio.

**CAPITULO I**

**APLICACIÓN, VIGENCIA E INTERPRETACIÓN**

**Art. 1.-**El EXCMO SR. Alcalde-Presidente se compromete a promover la equiparación total de todos los empleados públicos y específicamente la equiparación de derechos entre los empleados del Ayuntamiento y los de EMTUSA. Con lo que cualquier mejora de la índole que sea, negociada en Mesa General de Negociación, será de transposición al Convenio Colectivo.

**AMBITOS DE APLICACION, FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL.**

**Art. 2.-** El presente Convenio afecta a la Empresa Municipal de Transportes Urbanos, S.A., domiciliada en Huelva, y al personal que en ella presta sus servicios, excepto los contemplados en el apartado 5 del art. 35, los cuales quedarán exceptuados en su aplicación del citado artículo sólo a efectos de ingreso.



Quedan exceptuadas del ámbito de aplicación de este Convenio, las personas que desempeñan altos cargos en la Empresa, en virtud de lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 3- DURACION Y VIGENCIA.**

El presente Convenio tiene una duración de 4 años, siendo su vigencia desde el día 1 de Enero de 2.023 hasta el 31de Diciembre de 2026, ambos inclusive.

**Art. 4.- REVISION Y PRORROGA.**

Si cualquiera de las partes, una vez finalizado el plazo de vigencia del actual Convenio, deseara revisarlo, deberá formular el correspondiente escrito de denuncia a la Delegación Provincial de Empleo, debiendo presentarse éste con "dos meses" de antelación como mínimo respecto a la fecha de terminación normal del Convenio.

De no llevarse a efecto la denuncia en las condiciones de tiempo y forma expresados, se entenderá prorrogado el Convenio por plazo de un año, quedando aumentados automáticamente todos los conceptos económicos comprendidos dentro de la "Masa Salarial Bruta" durante dicho año de prórroga, según el I.P.C. más un punto fijado por el Instituto Nacional de Estadística, desde el 1º de Enero del año 2027 hasta el 31 de Diciembre del mismo año, o en iguales períodos de tiempo sucesivos si no mediare denuncia.

La subida, si la hubiere, será lineal igual para todo el personal, sobre la masa salarial bruta del año anterior, aplicando dicho incremento al sueldo base de primeros de Enero de cada año, comenzando en el año 2027.

No obstante, si durante los años de vigencia del presente Convenio, se contemplara una regulación retributiva regulada por la Ley de Presupuestos Generales para el personal adscrito a la función pública, dicha regulación será aplicada a este convenio.



## Artículo 5.- COMISION PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO.

Los firmantes del acuerdo a que se refiere el presente Convenio constituirán una Comisión Paritaria con las funciones de Interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento de aquel.

Estará formada por el Presidente/a del Convenio, asistido de Secretario/a, que levantará acta. El número de representantes de la Empresa será en igual número que el de la representación sindical (uno por cada candidatura con representación en el Comité de empresa), con crédito sindical y podrá ser convocada por cualquiera de las partes con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto, que surja sobre su fiel cumplimiento.

Para tratar asuntos especializados esta comisión podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores de ambas partes en cuantas materias sean de su competencia.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

1º. - Garantizar respuestas a los trabajadores/as que se sientan afectados por incumplimiento de cualquiera de las partes de este convenio.

2º. - Seguimiento objetivo del convenio.

3º. - Interpretar los aspectos dudosos del acuerdo que se pudieran suscitar en cualquier momento.

4º. - Dictaminar sobre aquellos casos que se presenten sin que ello hubiera ir en detrimento de la legalidad vigente ni del mismo convenio, evitando así cualquier modificación de este convenio.

5º. - Publicar, con los medios del Departamento de Personal a su alcance, los dictámenes alcanzados.

Las reuniones de esta Comisión se convocarán de forma ordinaria con tres días hábiles de antelación desde la recepción a través del registro interno de la convocatoria y de forma extraordinaria con 24 horas máximo de antelación, en ambos casos por escrito con identificación del orden del día y adjuntando los expedientes necesarios. Las reuniones quedarán reflejadas en las actas correspondientes, que firmarán por duplicado todas las partes. Las actas serán públicas para ambas partes y será comunicado a todos los posibles afectados o interesados.

En especial, la Comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier recurso derivado de la Interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio.

La Comisión se considerará formalmente constituida a los 15 días de la entrada en vigor del Convenio.



**CAPÍTULO II**

**CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y RÉGIMEN ECONÓMICO**

**Artículo 6.- CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.-**

Las funciones, del personal encuadrado en las distintas categorías se entienden definidas de la siguiente forma:

**PERSONAL DE JEFATURA.-**

Serán de libre designación por la dirección de la Empresa el personal de grupo A de jefatura.

**GRUPO A:**

**Jefe de Servicio.-** Trabajador a quien, por la Dirección Gerencia se le encomienda, con propia responsabilidad, la dirección de uno de los servicios que se estructuran o se puedan estructurar en la Empresa, sus funciones serán las que fije la Gerencia, teniendo mando sobre el personal que se le asigne. Dirigirá el departamento, sección o servicio que la empresa estime oportuno en cada momento.

Se exige tener la titulación de Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura o equivalente. Las personas que actualmente realizan dichas funciones sin estar en posesión de dicha titulación y mientras no la obtengan tendrán la consideración de "Jefe de Servicio no titulado grupo A a extinguir".

**GRUPO B:**

**Jefe de Talleres:** Es el que con los conocimientos técnico-prácticos suficientes y bajo la dependencia del Director Gerente o Jefatura de Servicios correspondiente, tiene la responsabilidad de la organización, dirección, disciplina y seguridad de los trabajadores que tiene bajo su mando, controlando el cumplimiento de las tareas asignadas a cada uno, así como, según se establezca, el control y supervisión de los stocks y aprovisionamientos necesarios, y/o la reparación y el mantenimiento de la flota de autobuses y/o de las instalaciones de la empresa, tanto interiores como exteriores y de los elementos de apoyo o de información de las líneas y paradas.





Se exige tener la titulación de Diplomatura, Ingeniería Técnica o equivalente. La persona que actualmente realiza dichas funciones sin estar en posesión de dicha titulación y mientras no la obtengan, tendrán la consideración de "Jefe de Taller no titulado grupo B a extinguir".

Jefe Administrativo.- Es el que bajo la dependencia del Director Gerente, o del Jefe de Servicios Administrativos, tiene asignada la responsabilidad, inspección, revisión o dirección de las oficinas administrativas de la Empresa, al frente de los empleados administrativos, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos y del personal a su cargo.

Se exige tener la titulación de Diplomatura, Ingeniería Técnica o equivalente. La persona que actualmente realiza dichas funciones sin estar en posesión de dicha titulación y mientras no la obtengan, tendrán la consideración de "Jefe de Administrativo no titulado grupo B a extinguir".

Jefe de Tráfico.- Es el que a las órdenes directas del Director Gerente, o Jefe de Servicios de Tráfico y Movimiento, ordena y vigila la prestación de los servicios de circulación, distribuyendo el personal y el material que se le asigne y las entradas y salidas del mismo en ruta, así como cuantas funciones se relacionan con las expuestas y las que se deriven de la implantación de las nuevas tecnologías.

Se exige tener la titulación de Diplomatura, Ingeniería Técnica o equivalente. La persona que actualmente realiza dichas funciones sin estar en posesión de dicha titulación y mientras no la obtengan, tendrán la consideración de "Jefe de Tráfico no titulado grupo B a extinguir".

Igualmente tendrá como misión la función operativa que requiera la implantación de tecnologías que en cada momento puedan ser aplicadas en función a las necesidades del servicio. Tendrá la obligación de hacer que se cumpla lo estipulado en los reglamentos, normas internas de la Empresa o normas adicionales que se emitan.

## PERSONAL ADMINISTRACIÓN

Jefe de Negociado.- Aquel que bajo la dependencia del Director Gerente, Jefe de Servicios Administrativos o Jefe Administrativo, y al frente de un grupo de empleados, dirige la labor de su negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución del mismo. Tendrá conocimientos de informática a nivel de usuario. Así mismo deberá tener como mínimo titulación media en cualquier rama de la administración.





Secretario/a de la Dirección Gerencia.- Aquella persona que a las órdenes de la Dirección Gerencia y durante su mandato realiza las funciones encomendadas por la misma propias de su categoría. A efectos retributivos se equipara a Oficial 1º de Administración.

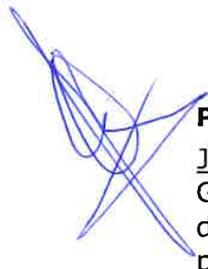
Oficial 1ª Administrativo.- Empleado que realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de salarios y seguros sociales, y todos los trabajos propios de la oficina. Tendrá conocimientos de informática a nivel de usuario.

Oficial 2ª Administrativo.- Pertenecen a esta categoría aquellos trabajadores que con adecuados conocimientos básicos, teóricos y prácticos, desarrollan con la debida perfección y rendimiento trabajos que no requieren propia iniciativa, tales como clasificación de correspondencia, liquidaciones, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia. Tendrá conocimientos de informática a nivel de usuario.

Recaudador: Es el encargado del recuento, verificación y manipulación de las liquidaciones o recaudaciones individuales de los perceptores en el servicio, ejecutando arqueo y siendo responsable del dinero efectivo hasta su entrega en las condiciones establecidas y las que se establezcan por implantación de las nuevas tecnologías. Llevará control detallado de las liquidaciones y sus diferencias, ejecutando asimismo funciones administrativas complementarias. Tendrá conocimiento de informática a nivel de usuario. Se asimilará económicamente a Oficial 1ª Administrativo. Será responsable de conciliar los valores de hojas de ruta o tickets de venta con el sistema informático de gestión, aportando comprobante de caja diarios al sistema contable, así como otros trabajos administrativos que se le puedan encomendar.

Auxiliar Administrativo.- Es el trabajador que con conocimientos elementales de carácter burocrático, ayuda a sus superiores en la ejecución de trabajos de tipo administrativo, en cualquiera de sus facetas, citando, entre otros, la correspondencia de trámite, sujetándose a formularios e impresos, tramitación de expedientes de acuerdo con formularios, manejo de ficheros con las anotaciones correspondientes, confección de vales, notas de pedidos y otras funciones semejantes. Tendrá conocimientos de informática a nivel de usuario.

El personal administrativo prestará sus servicios en el departamento que le sea asignado por la Empresa en cada momento y realizará las funciones que, dentro de su categoría, le sean encomendadas por la misma.



## PERSONAL DE INFORMÁTICA

Jefe de Negociado.- Aquel que bajo la dependencia del Director Gerente, o Jefe de Servicios y al frente de un grupo de empleados, dirige la labor de un negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo a la correcta ejecución del mismo. Así mismo deberá tener como mínimo titulación media en cualquier rama de los estudios de informática.

Oficial 1ª Informático.- Empleado que realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa en la rama informática, se encargará del mantenimiento del sistema informático establecido tanto en las instalaciones fijas como en los vehículos y en general cualquier trabajo relacionado con el tema.

Oficial 2ª Informático.- Empleado con amplios conocimientos informáticos que desarrollan con la debida perfección y rendimiento trabajos que no requieren propia iniciativa, tales como mantenimiento de los equipos de los vehículos así como los de las oficinas y todo lo relacionado con el sistema informático.

Este personal prestará sus servicios en el departamento que le sea asignado por la Empresa en cada momento y realizará las funciones que, dentro de su categoría, le sean encomendadas por la misma.

## PERSONAL DE MOVIMIENTO

Inspector.- Están incluidos los que bajo las órdenes directas del Jefe de Servicios de Tráfico y Movimiento o Jefe de Tráfico, velan por el cumplimiento de las normas emanadas de éstos o de la Dirección Gerencia de la Empresa, teniendo mando directo sobre los Conductores-perceptores, correspondiéndole a su vez, realizar personalmente todas aquellas funciones que se las encomienden con relación a su categoría y, concretamente tendrán como misión la inspección de billetes o cualquier título de transporte y medidas subsiguientes de control y detección de fraude en cualquiera de sus modalidades. Tendrán además, la obligación de verificar y comprobar en las líneas y servicios que se le asignen, el exacto cumplimiento de las funciones atribuidas a los agentes únicos o conductores, dando cuenta a sus jefes inmediatos de cuantas incidencias observen, encargándose de mantener la disciplina del personal a su cargo. En los casos en que se produzcan circunstancias anómalas, alteración de tráfico, accidente o alteración de frecuencia, deberán comunicarlo a sus superiores, tomando las medidas que estimen oportunas. Vigilarán y controlarán la toma y prestación de los servicios y ordenarán al personal a su cargo cuantas funciones se requieran en orden al buen funcionamiento del mismo. Informarán y atenderán al público de todo lo concerniente al servicio, realizarán los partes de accidentes según versión del conductor.

Las funciones anteriormente descritas podrán realizarlas también a través de radiocomunicación, medios informáticos o de nuevas tecnologías que se implanten en su día.

Tendrán bajo su mando a los controladores.

Conductor-perceptor.- Es el trabajador que habilitado al efecto, conduce el vehículo que se le asigne, en las debidas condiciones de seguridad y garantía, siendo responsable del mismo durante el servicio. Deberá cubrir los recorridos en los tiempos establecidos, o que se les puedan marcar a través de medios tecnológicos que implante la Empresa, siempre que las condiciones del trabajo lo permitan y observará con los viajeros la máxima atención. Tendrá además a su cargo la cobranza de billetes, supervisando el uso de los bonos subvencionados y pases gratuitos que la empresa conceda en cada momento y con los medios que disponga la empresa. Deberán confeccionar los partes diarios del servicio y avería, cierre de hojas de ruta, así como de conocer y operar con los medios tecnológicos que posee el vehículo o los que se adicionen para la mejora de la conducción y del servicio, mediante cursos previos de formación. Las liquidaciones se entregarán diariamente, entendiéndose por tal la entrega la que se efectúe antes del comienzo del proceso de recaudación del siguiente día hábil para dicho servicio.

#### **PERSONAL DE TALLERES**

Encargado de Taller de noche.- Es aquel que bajo la dependencia del Jefe de taller y con dotes de mando, organiza, interpreta y transmite las órdenes recibidas de las jefaturas superiores, vigilando su cumplimiento, la perfecta ejecución de todos cada uno de los trabajos, el rendimiento de los trabajadores y disciplina del personal a sus órdenes. En especial tendrá como misión el control de arreglos de averías rápidas, repostaje y la limpieza de los vehículos de la flota. Siendo este trabajo por su naturaleza nocturno, en el caso de que un trabajador de esta Empresa ocupe dicho puesto y posteriormente lo abandone, volvería a su categoría anterior. Se asimilará económicamente a Jefe de Equipo.

Jefe de Equipo.- Es aquel que a las órdenes directas de un Jefe y con conocimientos para realizar a la perfección las faenas más precisas y delicadas de su especialidad, dirige y vigila un determinado grupo de trabajadores, compatibilizando estas funciones con su trabajo personal en aquellas operaciones que así lo requieran.

Oficial 1ª de Oficio.- Se incluye en esta categoría a aquellos que con total dominio de un oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle, manuales y documentos, realizan trabajos que requieran esmero, no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.





Oficial 2ª de Oficio.- Integran esta categoría los que, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos más perfectos, ejecutan los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Oficial 3ª de Oficio.- Se consideran como tales los que con la formación profesional elemental de las funciones que integran un oficio, ejecutan los trabajos acordes con la referida formación.

Al personal que trabaje en turno de noche se le asignará también las funciones de limpieza interior y exterior de vehículos con el tren de lavado, y otras tareas de mantenimiento de autobuses, así como las que se le encomiende, dependiendo directamente de la persona que la empresa considere responsable durante la noche, al que sustituirá en los permisos, ausencias y vacaciones.

Encargado de Almacén.- Es el empleado responsable del almacén a su cargo, teniendo por misión recibir y ordenar en sus lugares adecuados los carburantes, lubricantes, repuestos y materiales diversos, llevando cuenta detallada de los mismos, con las entradas, salidas y existencias pertinentes, encargándose de realizar los pedidos siguiendo las instrucciones de sus superiores y despachando las existencias de acuerdo con las normas establecidas. Tendrá conocimientos de informática a nivel de usuario.

Mozo de Taller conductor.- Tienen esta denominación los operarios que adquieren su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio. Realizarán por sí mismos las faenas elementales que se le asignen.

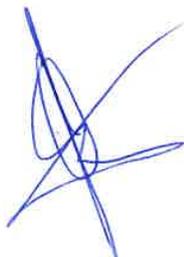
Teniendo en cuenta las funciones y categorías reseñadas en este convenio, todas las actividades que se desarrollen para las distintas categorías, serán realizadas de la misma forma y modo que actualmente se vienen realizando.

Las propuestas realizadas por la dirección de la empresa para definir posiciones en la estructura organizativa con personal fuera de convenio, deberán ser aprobadas por el consejo de administración. A ese respecto el comité de empresa será consultado e informado.

#### **Artículo 7.- GARANTÍA PERSONAL.-**

Se garantiza la adscripción de todo el personal de la Empresa al servicio de transporte urbano de Huelva, sea cual sea la denominación actual y futura de la Empresa.





### Artículo 8.- RETRIBUCIONES.

Las condiciones económicas pactadas por este Convenio, tendrán la consideración de mínimas y serán de obligado cumplimiento.

El pago de las nóminas se hará efectivo por parte de la empresa por meses vencidos, como máximo el primer día hábil del mes siguiente.

Durante la vigencia del presente Convenio, las retribuciones estarán integradas por los siguientes conceptos:

- 
- a) Sueldo Base.
  - b) Antigüedad.
  - c) Plus de Actividad
  - d) Gratificaciones Extraordinarias.
  - e) Condiciones específicas



***A los trabajadores acogidos al régimen de jubilaciones parciales efectuadas al amparo de lo establecido en la Ley 12/2001, tanto al relevado (en adelante relevado), como al que releva (en adelante relevista), se les abonará la parte correspondiente de cada concepto retributivo con relación al porcentaje de jornada de trabajo realizada.***

### Artículo 9.- SUELDOS BASES.-

Los sueldos bases que se establecen para las distintas categorías profesionales de este Convenio, serán los que se insertan en la tabla salarial anexa.

### Artículo 10.- ANTIGÜEDAD.-



La Antigüedad se percibirá por trienios y en números ilimitados, para todo el personal de la empresa.

El valor de dicho trienio será el que se inserta en la tabla de antigüedad anexa de este convenio.



***A los trabajadores acogidos al régimen de jubilaciones parciales efectuadas al amparo de lo establecido en la Ley 12/2001, tanto al relevado como al relevista, se les abonará la parte correspondiente de cada concepto retributivo con relación al porcentaje de jornada de trabajo realizada.***

### Artículo 11.- PLUS DE ACTIVIDAD.-

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán mensualmente en concepto de Plus de Actividad las cantidades que se recogen en la Tabla Salarial Anexa.

El Plus de Actividad se abonará por meses efectivamente trabajados, o en su caso en la proporción correspondiente, abonándose también en las pagas extraordinarias.

Este plus, se cobrará en los días efectivamente trabajados, así como en: vacaciones; accidentes laborales; hospitalización; intervención quirúrgica; licencias retribuidas, asuntos propios y situaciones de incapacidad temporal.

El Plus de Actividad viene a retribuir el desempeño de las siguientes funciones:

1.- JEFE DE SERVICIO: Por el desempeño de sus competencias específicas.

2.- JEFE DE TRÁFICO: Por la prestación de su servicio siempre que sea requerido por la superioridad.

3.- INSPECTORES:

A) Por la toma de servicio y confección de partes.

B) Por su adscripción a la actividad de conducir sin público.

C) Por trabajos especiales entre los que se determina expresamente el control de la salida del servicio, la revisión de billetes y otros títulos de viaje de los usuarios, extendiendo las denuncias a los viajeros y el posible cobro a los mismos por las infracciones que cometan y manejo de cambio en casos necesarios.

D) Por asumir las actuales responsabilidades del servicio en las ausencias del Jefe de Tráfico o Jefe de Servicios de Tráfico y Movimiento.

E) Por aceptar cuantos cambios de horarios y de servicios sean estrictamente necesarios y por prestar sus servicios siempre que sean requeridos por la superioridad y siempre que sea congruente con lo especificado en el art. 19 Jornada de Trabajo.

F) Por cuantos otros trabajos vengan desempeñando en la actualidad, entre los que se señalan aquellas misiones de apoyo funcional y profesional a los Conductores-Perceptores.



4.- CONDUCTORES-PERCEPTORES:

- A) Por la duplicidad de actividades (conducción y cobranza).
- B) Por el buen trato que están obligados a dar al material que les ha sido confiado.
- C) Por practicar la liquidación.

5.- PERSONAL ADMINISTRATIVO:

- A) Por adscripción a recaudación rotativa cuando falte el recaudador.
- B) Por la polivalencia de funciones dentro de su categoría.

**NOTA ACLARATORIA.- La polivalencia de funciones significa que se tendrán que realizar los trabajos de la misma forma y modo que se han venido efectuando, conforme se recoge en el artículo 6 en su penúltimo párrafo.**

6.- PERSONAL DE INFORMÁTICA:

- A) Por la realización de trabajos administrativos que le encomiende la empresa.

7.- PERSONAL DE TALLERES:

A) Por la adscripción a la actividad de conducir a los que estén en posesión del permiso de conducir clase D, para llevar a cabo cambios de vehículos, pruebas de mecánica, o reparto de personal en casos de necesidad.

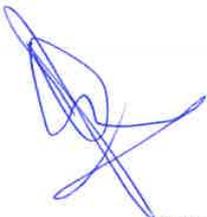
B) Por asumir en las guardias la polivalencia de funciones dentro de su categoría.

No obstante, el ejercicio de las funciones polivalentes establecidas para las guardias, los trabajadores del taller se distribuirán en tres grupos de trabajo:

- 1.- Chapa y pintura.
- 2.- Mecánica.
- 3.- Electricidad.

Mantendrán el oficio que específicamente tengan asignados en la actualidad, realizando estos dentro de su grupo de manera rotativa.





***A los trabajadores acogidos al régimen de jubilaciones parciales efectuadas al amparo de lo establecido en la Ley 12/2001, tanto al relevado como al relevista, se les abonará la parte correspondiente de este concepto retributivo con relación al porcentaje de jornada de trabajo realizada.***

**Artículo 12.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-**



El personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias al año, estableciéndose su cuantía en el salario base del Convenio, incrementado con la antigüedad que en cada caso corresponda y el plus de Actividad correspondiente a cada categoría, según lo recogido en el Art.11.

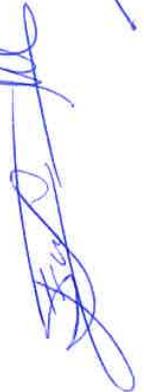


Las expresadas gratificaciones se harán efectivas los días 10 o el inmediato hábil anterior de los siguientes meses: Junio y Diciembre.

***A los trabajadores acogidos al régimen de jubilaciones parciales efectuadas al amparo de lo establecido en la Ley 12/2001, tanto al relevado como al relevista, se les abonará la parte correspondiente de este concepto retributivo con relación al porcentaje de jornada de anual de trabajo realizada.***

**CONDICIONES ESPECÍFICAS**

**Artículo 13.- QUEBRANTO DE MONEDA.-**



Los trabajadores que por su actividad precisen del cobro de un quebranto de moneda, percibirán mensualmente por dicho concepto, la resultante de aplicar el valor de 33 billetes al precio ordinario vigente en cada momento.



El personal administrativo que realice las sustituciones en la ventanilla de la estación central de Zafra cobrará exclusivamente la parte proporcional de los días que la realice de la cantidad asignada al responsable.



Este quebranto no se percibirá en situaciones de baja por Incapacidad Temporal.



**Todos los trabajadores relevados acogidos al régimen de jubilaciones parciales según la Ley 12/2001, dispensados de la realización de jornada de trabajo por la empresa, no percibirán cantidad alguna por este concepto. Los relevistas lo percibirán en relación con el porcentaje de jornada mensual trabajada.**

#### **Artículo 14.- PLUS DE NOCTURNIDAD.-**

El personal que trabaje entre las 22:00 y las 6:00 horas, percibirá un suplemento por trabajo nocturno en la cuantía mensual que se relaciona en este artículo, siempre que trabaje un mínimo de cuatro horas dentro de la jornada diaria establecida.

El salario a percibir por este plus de nocturnidad será de una cuantía de 10 euros por noche efectivamente trabajada.

### **Pluses Especiales**

#### **Artículo 15.1- Plus de Tarde.**

Se establece un plus por tarde efectivamente trabajada, teniendo la consideración aquellos servicios denominados como "de tarde" en los distintos cuadros de servicios. El valor de dicho plus diario será de 10 euros por jornada.

#### **Artículo 16.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-**

Si los trabajadores afectados por este Convenio, trabajasen a continuación de la jornada normal establecida en el mismo, salvo lo indicado en los artículos 18 (sólo el párrafo de "circunstancias especiales") y art. 19 párrafo tercero, el tiempo de exceso se considerará como horas extraordinarias, siendo redondeado a hora completa efectiva de trabajo, para el caso de que la fracción horaria incompleta trabajada alcanzase los 20 minutos.

El valor de las horas extraordinarias será la siguiente formula:

Multiplicar el valor individual de la hora ordinaria por 1.25.

La realización de servicios extraordinarios requerirá la voluntariedad del trabajador.

Los servicios designados como extraordinarios se realizarán aplicándose sistemas rotativos entre el personal que desea realizarlo.

La representación sindical tendrá información por escrito del personal que solicita el servicio extraordinario y del personal que es elegido para el mismo, así como de las horas realizadas.





## CAPITULO III

### MODIFICACION DEL TRABAJO

#### Art. 17.- MODIFICACIONES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Según legislación vigente.

## CAPITULO IV

### DESCANSOS Y FESTIVOS

#### Artículo 18.- DESCANSO DOMINICAL.-

De acuerdo con la Legislación vigente, quedan exceptuados del descanso dominical, los productores afectos a los siguientes servicios:

- 1.- Personal de movimiento adscrito a las líneas de viajeros.
- 2.- Personal de talleres.

Las anteriores excepciones se entenderán siempre hechas con la máxima restricción que las necesidades del servicio permitan.

Todo el personal no exceptuado deberá descansar los domingos. El exceptuado lo hará necesariamente en uno de los seis días laborales siguientes; no obstante subsistirá el derecho de los trabajadores exceptuados del descanso dominical a disfrutar dos fines de semana completos al mes.

El personal que por circunstancias especiales (catástrofe, epidemia o cualquier otra circunstancia extraordinaria por la que el Ayuntamiento necesitara de la utilización del personal de la empresa) no pueda disfrutar de su descanso semanal, la empresa está obligada a concederle, cuando pasen dichas circunstancias especiales, el/los día/s de descanso no disfrutados. En estos casos excepcionales se creará un turno rotativo para suplir los descansos pendientes. Turnos que se confeccionarán por la empresa con la intervención del Comité.



El personal que por circunstancias del servicio no pueda disfrutar de su descanso semanal, la empresa estará obligada a concederle en los seis días siguientes laborables, el descanso pendiente, así como el correspondiente a la semana en vigor, bien entendido que si por necesidad del servicio no pueda disfrutar de ese día de descanso pendiente en el plazo establecido, la empresa abonará ese jornal como día festivo.

El personal que trabaje en día festivo, percibirá una retribución de 200 euros por día efectivo trabajado, asimismo, si dicho festivo coincidiera con el descanso semanal, percibiría una retribución equivalente a la cantidad resultante de multiplicar el número de horas trabajadas por el valor de la hora ordinaria de cada trabajador, no siendo computable las horas realizadas en ese día festivo a la jornada anual pactada en el mismo.

Todos los productores que trabajen en domingo, percibirán una retribución de 50 euros por domingo efectivamente trabajado.

Todos los productores que trabajen en sábado, percibirán una retribución de 50 euros por sábado efectivamente trabajado.

## CAPITULO V

### JORNADA DE TRABAJO

#### Artículo 19.- JORNADA DE TRABAJO.-

La jornada de trabajo, en cómputo anual, será de 1588 horas, mientras se mantenga el acuerdo empresarial de la instrucción relativa al período de cortesía de entrada y salida para todo el personal de la

plantilla, entendiéndose por jornada anual el trabajo efectivo realizado dentro de dicha jornada.





Los/as Conductores/as Perceptores/as dispondrán dentro de su jornada diaria de un tiempo de cinco minutos para la toma del servicio y cinco minutos para encerrar el vehículo y diez minutos para practicar la liquidación. Del mismo modo para aquellos servicios que entren y salgan en distinto lugar, dispondrán de veinte minutos de toma y deje, bien a la entrada o bien a la salida del mismo. Este tiempo compensará las pérdidas en los desplazamientos. Este tiempo será considerado como tiempo efectivo de trabajo. Por exceso de tiempo en practicar la liquidación, no se podrá reclamar horas extras.

Además el toma y deje de compensación de veinte minutos computará de forma separada en la jornada laboral ordinaria del resto de trabajadores que se vean afectados por dicha causa.

El exceso de jornada que rebase las 1588 horas anuales será compensado con tiempo de descanso, mientras se mantenga el acuerdo empresarial de la instrucción relativa al período de cortesía de entrada y salida.

La jornada ordinaria establecida en ocho horas y cinco minutos de máxima y siete horas y tres minutos de mínima, permanecerá en tanto en cuanto la incorporación de personal no permita un nuevo cuadrante que fije la misma en siete horas y cincuenta y tres minutos de máxima y siete horas y tres minutos de mínima para los/as Conductores/as Perceptores/as e Inspectores/as; el resto del personal lo realizarán en jornada de siete horas y tres minutos, mientras se mantenga el acuerdo empresarial de la instrucción relativa al período de cortesía de entrada y salida.

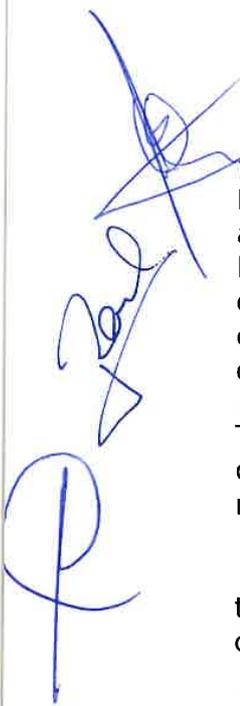
El computo que se pueda generar entre la diferencia de jornada ordinaria (sin contar el toma y deje) y la jornada máxima será abonado mensualmente en la nómina del mes en curso en el que se produzca el hecho. El exceso de jornada mensual tendrá la consideración de hora extra, con lo que un exceso en la jornada diaria a favor del trabajador de mas de veinte minutos computará como una hora extra, el exceso que sea inferior a los veinte minutos se abonarán al precio de la hora ordinaria.

Para el personal de talleres, la recogida de herramientas y confección de partes, se realizarán dentro de la jornada de trabajo. La toma de servicio en los turnos y guardias establecidas se realizará de la misma forma, modo y el tiempo que actualmente se vienen desarrollando.

El número de horas anuales señaladas anteriormente, se realizarán con independencia del tiempo empleado en la ejecución de las actividades de Colombinas y festivos.

Los párrafos que se citan a continuación referentes a la jornada partida quedarán extinguidos cuando la entrada de nuevas incorporaciones de personal lo permita, quedando toda la plantilla a jornada continuada.

El trabajo se efectuará en régimen de jornada continuada para



todo el personal fijo en plantilla, excepto para Conductores/as Perceptores/as contratados en régimen de jornada partida, destinados a realizar servicios de bocadillo, refuerzos de línea, cubrir huecos horarios en coches fijos y efectuar aquellos servicios que por su corta duración no puedan ser asignados a trabajadores/as en jornada continuada. El número máximo de trabajadores de jornada partida será de seis.

Todos los trabajadores que realicen jornada partida serán complementados con la cantidad de 10 euros al día de trabajo efectivo realizado. No se cobrará este concepto en ninguna otra situación.

No obstante el personal de jornada partida, cuando no tenga turno que cubrir de tal carácter, podrá efectuar eventualmente jornada continuada.

Los/as Conductores/as Perceptores/as en régimen de jornada partida, podrán pasar a ocupar plaza de régimen de jornada continuada cuando la Empresa necesite proveer puestos de esta categoría, produciéndose los nuevos ingresos siempre en jornada partida.

Para acceder al régimen de jornada continuada se tendrá en cuenta en primer lugar la antigüedad en la categoría en régimen de jornada partida y en caso de igualdad de más de un candidato, se tendrá en cuenta el que obtuvo mayor puntuación en la convocatoria de ingreso en la categoría de Conductor/a Perceptor/a.

Los trabajadores de jornada partida tendrán un mínimo de dos horas de descanso entre los turnos.

No obstante subsistirá el derecho preferente a pasar al régimen de jornada continuada de algún productor excedente o que proceda de otro departamento de la Empresa y que venga gozando de jornada de igual característica.

Los conductores de jornada continuada podrán realizar servicios de jornada partida con carácter voluntario en tres modalidades:

- a) Los que se puedan producir eventualmente por necesidades del servicio, que serán ofrecidos a los mismos.
- b) Los conductores de jornada continuada que elijan realizar este tipo de jornada partida con carácter continuado, deberán proponerlo en la oficina de Tráfico con 30 días de antelación, debiendo suscribir un acuerdo con la empresa por el tiempo de aplicación del cuadro de servicios de invierno o de verano. (Según necesidades de la empresa).

~~c) Se facilitará la posibilidad de acuerdo de cambio entre un~~



conductor de jornada continuada a partida y viceversa, por un tiempo no inferior al establecido para la aplicación del cuadro de servicios, tanto de invierno como de verano.

El/a Conductor/a Perceptor/a en régimen de jornada continuada disfrutará de un tiempo de descanso para tomar el bocadillo de treinta minutos, entendiéndose como tiempo efectivo de trabajo. Si por razones técnicas del servicio se diera más tiempo del estipulado para este descanso diario, el exceso de tiempo, hasta un máximo de cinco minutos, será descontado del cómputo de la jornada correspondiente. Para el resto del personal, en régimen de jornada continuada y completa, el tiempo de bocadillo será también de treinta minutos, entre la segunda y quinta hora de trabajo.

El término del servicio en el primer turno de trabajo para todo el personal será como máximo hasta las 15:15 horas, excepto para el de jornada partida.

Los servicios serán rotativos y semanales para todo el personal fijo de plantilla. Y aquellos otros cuyas condiciones sean las recogidas en este convenio.

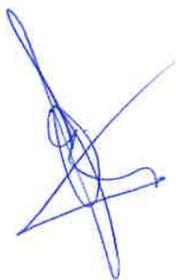
Los cambios de servicios que pudieran producirse en la programación previamente establecida, bien sea semanal o diaria, habrán de ser notificados al productor con veinticuatro horas de antelación a fin de que puedan surtir efectos. Una vez iniciado el servicio diario la Empresa, ante circunstancias imprevistas, podrá cambiar el servicio programado por otro diferente. Caso de que este cambio de servicio aumente el horario de jornada se entenderá que el exceso se consideran horas extraordinarias, siendo estas de carácter voluntario.

La confección del cuadro de servicios, será realizada por la Empresa, no pudiendo tener más de dos servicios semanales consecutivos de jornada por la mañana o por la tarde. Dicho cuadro se dará a conocer con dos semanas de antelación al Comité de Empresa, que podrá modificar lo que considere oportuno en consenso con los técnicos de la empresa, antes de su puesta en vigor.

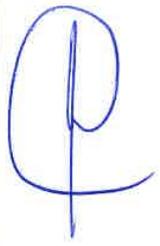
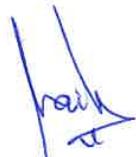
Los servicios denominados correturnos, trabajarán toda la semana bien de mañana o bien de tarde.

Como norma general el cuadro de servicios deberá realizarse sobre la base de cinco días de trabajo a la semana.





**La jornada de trabajo de los trabajadores acogidos al régimen de jubilaciones parciales, al amparo de lo establecido en la Ley 12/2.001, será la que corresponda a la aplicación del porcentaje que figure en su contrato de relevo, respecto a la establecida en el convenio colectivo de empresa vigente y se prestará según las necesidades de la empresa.**

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- Los servicios que deban prestarse las noches del 24 y 31 de Diciembre se gratificarán con la cantidad de 100 euros por trabajador, pudiéndose disfrutar en tiempo de descanso por aquellos trabajadores en cuyos departamentos fuese posible, también serán retribuidas de igual manera, los días 25 de Diciembre y 1 y 6 de Enero, cuando éstos días coincidan en domingo, siendo abonadas en las nóminas correspondientes al mes en que se produzca el hecho.
  - Las horas trabajadas en las noches del 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de servicios extraordinarios y serán abonadas como tal.
  - El horario de trabajo en las fiestas de Navidad, Semana Santa, El Rocío y Colombinas se reducirá la jornada laboral en una hora, adaptándose los horarios a las necesidades de los servicios. En aquellos servicios que no permitan tal reducción, se abonará en horas ordinarias en la nómina del mes en curso.
  - Art. 20. JORNADA DE TRABAJO FLEXIBLE.

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado, el personal que le pueda ser de aplicación, se podrán acoger a dicho artículo, que establece una presencia en el puesto de trabajo de 09:00 a 14:00 horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal, siempre que las necesidades del servicio así lo permitan, se realizará en horario flexible entre las 07:00 y las 09:00 de lunes a viernes y entre las 14:00 y las 19:30 horas de lunes a jueves, con una interrupción para la comida que no computará como trabajo efectivo y que será como mínimo de una hora, así como, entre las 14:00 y las 15:30 horas los viernes.

Además se permitirá flexibilidad horaria recuperable a los administrativos para realizar gestiones que sólo se puedan hacer por la mañana.



## CAPITULO VI

### VACACIONES Y LICENCIAS

#### Artículo 21.- VACACIONES.-

Se establecen unas vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, para todo el personal de la Empresa de 30 días naturales, perdiendo cada trabajador exclusivamente dentro de ese periodo 8 días de descanso como máximo, que serán abonadas a razón del salario real. El cuadro de distribución de vacaciones será de forma rotativa y, fijado y acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Para el caso de que no puedan disfrutarse en el período estival, que comprende desde la segunda quincena de Junio a la primera de Septiembre se establece un acuerdo compensatorio de 300 € máximo/año.

A los 30 días de vacaciones anuales retribuidas, se añaden los siguientes días de vacaciones anuales por antigüedad, los cuales se unirán a los referidos en el periodo estival.

- Antigüedad de 15 años, 1 día más.
- Antigüedad de 20 años, 2 días más.
- Antigüedad de 25 años, 3 días más.
- 30 o más años de servicio, 4 días más.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando un productor se encuentre de vacaciones y por causa de enfermedad o accidente las viera interrumpidas, los días que esté de baja, se le ampliarán como días de vacaciones hasta completar los treinta. Si por razones de I.T. cualquier productor no pudiera disfrutar las vacaciones previamente programadas, la empresa lo acoplará una vez reincorporado al trabajo en el mes que ella decida, para su disfrute dentro del año.

Cuando un productor se encuentre de vacaciones y dentro del período de los días naturales tenga fiestas abonables, se le sumará por cada una de ellas un día de vacación con anterioridad al primer día, obligándose la Empresa a abonar la mensualidad correspondiente como máximo el día 31 del mes antes del disfrute de las vacaciones.



En cualquier caso los días de asuntos propios podrán unirse a las Vacaciones.

Estará permitido el cambio de periodos de vacaciones entre compañeros solicitándolo con al menos dos meses de antelación.

**Los trabajadores relevados y relevistas acogidos al régimen de jubilaciones parciales, al amparo de lo establecido en la Ley 12/2.001, tendrán derecho al disfrute de las vacaciones que le correspondan en relación a su jornada anual trabajada..**

## **Artículo 22.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.-**

Todo el personal de la empresa, previo aviso y posterior justificación, a excepción de los asuntos propios que no habrá que justificar, tendrá derecho al disfrute de licencias retribuidas recogidas en cada momento en la legislación vigente.

Derecho a disfrutar hasta seis días de asuntos propios desde el ejercicio 2015 inclusive, con la siguiente ampliación por antigüedad efectivamente cumplida:

- Antigüedad de 18 años, 2 días adicionales
- Antigüedad de 24 años, 1 día adicional por cada trienio.

Si por causas no imputables al trabajador, este no pudiera hacer uso de alguna de estas licencias antes de finalizar el año, lo hará dentro del año siguiente.

Los asuntos propios deberán solicitarse con un mínimo de 3 días y con un máximo de 31 días de antelación al día solicitado. Para disfrutar los días de asuntos propios se establecen las siguientes limitaciones:

- Límite mensual (para cada categoría):

Límite diario, que tendrá la consideración de mínimo, pudiéndose ampliar según disponibilidad de la Empresa:

- 1.- Conductores-Perceptores: 4 permisos diarios
- 2.- Taller: 2 permisos de lunes a viernes y 1 en sábados, domingos y festivos.

Taller de noche: 1 permiso de lunes a viernes y 1 en sábados, domingos y festivos.

- 3.- Inspección: 1 permiso diario.
- 4.- Administración: 1 permiso por día.



Los días 25 de Diciembre, 1 de Enero la Semana de Colombinas, la Empresa no podrá conceder el/los días de asuntos propios.

Para el caso de nuevas incorporaciones o decesos en la Empresa, se prorratearán los días de asuntos propios.

Por reconocimiento médico: 1 día laborable, que será de uso exclusivo para el reconocimiento médico de la Empresa. Por necesidades de la Empresa, podrá acordarse con el trabajador la realización en día de descanso, pudiéndose disfrutarse en ese caso en otra jornada.

**Los trabajadores relevados y relevistas acogidos al régimen de jubilaciones parciales al amparo de lo establecido en la Ley 12/2.001 disfrutarán de dichas licencias en relación con su jornada anual trabajada.**

1. - En los supuestos que se citan, el personal tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) Por matrimonio, civil o religioso, y parejas de hecho reconocidas legalmente 15 días naturales.

b) Por matrimonio civil y religioso de hijos 2 días laborables.

c) Por embarazo y alumbramiento, la trabajadora tendrá derecho a 16 semanas ininterrumpidas ampliables a 18 por parto múltiple, que podrán distribuir a su conveniencia antes o después del parto, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al mismo.

d) Por el nacimiento, adopción de un hijo, aborto o práctica de interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, el trabajador tendrá derecho a 4 días laborables, ampliables según las circunstancias.

e) El trabajador con un hijo menor de un año tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá disfrutarse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada laboral en media hora, al comienzo o antes de la finalización de la misma, y, en el caso de que los dos trabajen, solo tendrá derecho uno de ellos.

f) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñen actividades retribuidas, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones. Tal reducción de jornada procederá también si el trabajador por razón de guarda legal tuviera a su cuidado directo a un anciano que requiera especial dedicación.

g) En caso de enviudar, el trabajador teniendo hijos menores de 6 años o disminuidos físicos o psíquicos o sensoriales que no



desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a 15 días naturales.-

**h)** Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días laborables, que se podrán diferir en caso que coincida con el descanso semanal y persista la situación de ingreso hospitalario o bien el alta hospitalaria se produzca con la necesidad de mantener reposo domiciliario, en cuyo caso los días de licencia se podrán diferir a otros, siempre que en ellos se mantengan tales circunstancias.

#### LISTADO INFORMATIVO DE ENFERMEDADES QUE PRECISAN DE ALGÚN DÍA DE REPOSO DE FAMILIAR EN DOMICILIO:

- 1-Pruebas oculares que requieran dilatación previa de pupila.
- 2-Cirugía de cataratas o refractiva.
- 3-Traumatología: procesos en las piernas/pies que impidan la movilidad normal.
- 4-Flebitis y Tromboflebitis de piernas.
- 5-Aborto.
- 6-Intervención medidas para la fecundación.
- 7-Las primeras 24 horas de cualquier I.Q. que no precise hospitalización de entre las siguientes:

- \*cardíaca
  - \*digestiva
  - \*urológica
  - \*ginecológica.
- 8- Biopsia de médula ósea.
  - 9-Cualquier biopsia que afecte a órganos vitales.

De las intervenciones no descritas anteriormente, el trabajador deberá acreditar la necesidad del reposo domiciliario del familiar, solicitando al facultativo correspondiente dicha acreditación.

**i)** Asistencia a centro hospitalario o centro médico por urgencias.

Si durante la prestación de su jornada el trabajador fuese requerido para acompañar a sus padres, hijos, cónyuge o compañero/a a un centro hospitalario o centro médico por una urgencia, acreditada documentalmente dicha asistencia, se le concederá como permiso retribuido el tiempo de permanencia por dicha causa en el centro hospitalario o centro médico y que le coincida con su jornada de trabajo, justificándose igualmente como permiso retribuido el tiempo de incorporación al servicio, si hubiera lugar a ello, hasta un máximo de tres horas después de la salida de urgencias.

En aquellos casos en los que el supuesto anterior coincida fuera de sus horas de trabajo y antes de la realización de su jornada de



trabajo, acreditada documentalmente dicha asistencia, se le concederá como permiso retribuido el tiempo de permanencia por dicha causa en el centro hospitalario o centro médico y que le coincida con su jornada de trabajo, justificándosele igualmente como permiso retribuido el tiempo de incorporación al servicio, si hubiera lugar a ello, hasta un máximo de tres horas después de la salida de urgencias.

En los casos en los que se produzca la asistencia del trabajador a un centro hospitalario o centro médico por una urgencia acompañando a sus padres, hijos, cónyuge o compañero/a a, acreditada documentalmente dicha asistencia, y si el trabajador hubiera permanecido en urgencias una parte considerable del periodo de descanso nocturno considerado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, al menos cuatro horas de dicho periodo, tendrá derecho a día siguiente de permiso retribuido siempre que no transcurra 8 horas como mínimo hasta la reincorporación a su turno de trabajo.

**j)** En aquellos casos en los que el trabajador tenga que ser sometido a una intervención quirúrgica sin hospitalización o a una prueba diagnóstica que requiera una preparación previa, o posterior reposo, y que le impida prestar sus servicios con normalidad, se le concederá el día de permiso retribuido.

LISTADO INFORMATIVO DE PRUEBAS QUE PRECISAN DE ALGÚN DÍA DE PREPARACION O REPOSO POSTERIOR:

- \*Pruebas oculares que requieran dilatación previa de pupila.
- \*Cirugía de cataratas o refractivas.
- \*Urografías y/o colonoscopías.
- \*Estudios y tratamientos de fertilidad (Histerosalpingografía).
- \*Tránsito intestinal (Rectoscopia, Colonoscopia, Sigmoidoscopia, Enema, Opaco, Gastroscopia).
- \*Endoscopia en general.
- \*Manometría esofágica.
- \*Phmetria esofágica de 24 horas.
- \*Biopsias óseas y aquellas que afecten a órganos vitales.

**k)** Previo aviso y justificación posterior se abonará un permiso de 2 horas como máximo por asistencia a consulta en centros sanitarios de la Seguridad social, siempre que el horario de la consulta sea coincidente con el horario de trabajo. Se extenderá en las mismas condiciones para asistir a consulta con un hijo menor de 3 años, para hijos menores de 12 años la empresa retribuirá el permiso como máximo a dos consultas al año. En todos los casos la empresa facilitará el tiempo de asistencia a dichas consultas.





l) traslado del domicilio habitual, 1 día hábil.

m) Por fallecimiento de padres será de 2 días laborables, para los cónyuges e hijos, 4 días laborables.

n) Por fallecimiento de parientes hasta 3º grado de consanguinidad o afinidad, 1 día natural.

ñ) El trabajador que curse estudios en Centros de Enseñanza tendrá derecho a 2 días laborables antes de los exámenes finales de curso. Este derecho solo podrá utilizarse dos veces al año, y se entenderá sin perjuicio del establecido en el apartado siguiente.

o) Por exámenes, el día de su realización, tanto si se trata de enseñanzas regladas como a oposiciones oficiales.

p) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

2. - En los supuestos que se citan el personal tendrá derecho a los siguientes PERMISOS NO RETRIBUIDOS:

A petición del personal se concederán permisos no retribuidos, con la conformidad del responsable del servicio, por un período de hasta seis meses al año, conservando durante este tiempo todos sus derechos laborales, a excepción de la percepción del salario y el devengo de la antigüedad.

## CAPITULO VII

### PREVISION Y ACCION SOCIAL

#### Artículo 23.- AYUDA POR ENFERMEDAD.-

Cuando un trabajador se encuentre en situación de IT la empresa abonará un complemento que sumado a la prestación de la Seguridad Social garantice al trabajador el cobro del 100% del sueldo base, antigüedad, y plus de actividad.

Supuestos que dan derecho al cien por cien del complemento por incapacidad temporal y a las retribuciones que correspondan en caso de ausencia por accidente o enfermedad que no dé lugar a incapacidad temporal y su acreditación.

1. Incapacidad temporal derivada de exploraciones diagnósticas invasivas,

tales como endoscopias, colonoscopías, gastroscopias, fibrobronoscopias, cateterismos y otras de similar entidad.

2. Supuestos de incapacidad temporal derivados de procesos oncológicos, tales como tratamientos de radioterapia o quimioterapia. En estos casos se aportará informe médico que acredite que la incapacidad temporal tiene lugar como consecuencia de los citados procesos.

3. En los supuestos de incapacidad temporal durante el estado de gestación, incluida la interrupción voluntaria del embarazo, durante el tratamiento por técnicas de reproducción asistida o el período de lactancia, aun cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o lactancia, se aportará informe médico que acredite que el proceso de incapacidad temporal ha tenido inicio durante el estado de gestación, lactancia o tratamientos de reproducción asistida.

4. Otras enfermedades graves y/o sujetas a declaración obligatoria. Se entenderá por tales aquellos procesos patológicos susceptibles de ser padecidos por adultos que estén contemplados en el Anexo I del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

También se incluyen dentro de este apartado las cardiopatías isquémicas y todas las enfermedades recogidas en los Anexos I y III del Real Decreto 2210/1995, de 28 de diciembre, por el que se crea la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica.

5. Cuando la incapacidad temporal este motivada por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por las empleadas públicas. La acreditación de la condición de víctima de violencia de género se verificará con la orden de protección a favor de la víctima o bien, el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género hasta tanto se dicte orden de protección. Así mismo, se podrá acreditar de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género.

6. Cuando la situación de incapacidad temporal afecte al personal empleado público con discapacidad reconocida del 33% o superior, siempre que la situación de la incapacidad temporal sea consecuencia directa de dicha discapacidad; a tal efecto se aportará documento acreditativo de la discapacidad y de la situación de incapacidad temporal derivada de la misma. Tercera. Terminología relacionada con los supuestos excepcionales que dan lugar a la percepción del cien por cien del complemento de incapacidad temporal y a la totalidad de las retribuciones en los días de ausencia por enfermedad o accidente sin incapacidad temporal.

1. HOSPITALIZACIÓN: se entenderá por tal la asistencia especializada en hospital de día, la hospitalización en régimen de internamiento y la hospitalización a domicilio a que se refieren respectivamente las letras b, c) y d) del artículo 13.2 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud.

1. Hospital de día: se considera como tal la asistencia en el hospital durante unas horas, ya sea para diagnósticos, investigaciones clínicas y/o exploraciones múltiples, así como para tratamientos que no pueden hacerse en la consulta externa, pero que no justifican la estancia completa en hospital.

2. Hospitalización convencional: estancia hospitalaria para asistencia médica



y/o quirúrgica con una indicación de ingreso y asignación de una cama definida como de hospitalización.

A efectos del reconocimiento del abono del cien por cien del complemento por incapacidad temporal y a la totalidad de las retribuciones en los días de ausencia sin incapacidad temporal, se incluye en el concepto de hospitalización convencional permanecer una noche en las unidades de Observación, Cuidados o Estancia Corta de los servicios de Urgencias hospitalarias.

3. Hospitalización domiciliaria: la hospitalización domiciliaria es una alternativa asistencial destinada a pacientes que habiendo sido tratados en el hospital en la fase primaria de su enfermedad, pueden pasar a su domicilio aunque precisan cuidados de intensidad y/o complejidad equiparables a los dispensados en el hospital. Dicha asistencia es prestada por profesionales especializados.

## 2. CIRUGÍA:

1. Cirugía Mayor hospitalaria. Procedimientos quirúrgicos complejos realizados con anestesia general o regional, que exige hospitalización para sus cuidados postoperatorios, entendiéndose por hospitalización la estancia hospitalaria para asistencia médica y/o quirúrgica con una indicación de ingreso y asignación de una cama.

2. Cirugía Mayor Ambulatoria. Procedimientos quirúrgicos terapéuticos o diagnósticos, realizados con anestesia general, locoregional o local, con o sin sedación, que requieren cuidados postoperatorios cortos que no necesitan ingreso hospitalario.

No se incluyen como supuestos excepcionales la cirugía menor, entendida como actividades asistenciales y de apoyo, encaminadas a dar respuesta a una serie de procedimientos quirúrgicos sencillos y generalmente de corta duración, realizados sobre tejidos superficiales y/o estructuras fácilmente accesible, bajo anestesia local o sin ella, que tienen bajo riesgo y tras los que no son esperables complicaciones posquirúrgicas significativas; asimismo, quedan excluidas las suturas, salvo que las mismas, por su localización, profundidad y /o extensión, produzcan un grado significativo de impotencia funcional o requieran reposo, y el lavado de heridas.

## 3. INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA:

Es el procedimiento que emplea técnicas instrumentales propias de la cirugía como incisión, extirpación, etc., que se realiza en quirófano y con determinadas condiciones de asepsia (no se incluyen salas de cura, salas de radiología y salas de extracción dental).

No tienen la consideración de intervención quirúrgica:

- La extracción de un diente.
- La realización de endoscopias (colonoscopias, laringoscopias y similares), salvo aquellas que conlleven actuaciones terapéuticas sobre patologías de riesgo.
- Las biopsias cerradas y aspiraciones percutáneas no se consideran como procedimientos quirúrgicos en el documento Agrupación de los procedimientos de la ICD-9-CM 2010 Americana, editado por el SAS.

## 4. RECAÍDAS:



Se entiende por recaída la aparición de la misma o similar patología en un período inferior a ciento ochenta días naturales. Si tras un período de actividad subsiguiente a un proceso de incapacidad temporal se produjera una recaída, no será necesario iniciar un nuevo procedimiento para el reconocimiento del derecho confirmada la recaída mediante el correspondiente parte de baja. En el supuesto de concurrir como causa excepcional, la hospitalización, consecuencia de una patología que no sea causa por sí misma de la excepcionalidad, si se produce una recaída de la misma que no origine hospitalización, no será causa del abono del complemento de IT, puesto que la recaída es de la patología y no de la circunstancia excepcional (estancia hospitalaria) y lo mismo ocurre en el supuesto de intervención quirúrgica.

### **Artículo 24.- AYUDAS SOCIALES**

Se procederá al abono de una ayuda social por el importe de 500 euros máximo, para aquellos trabajadores/as que en tiempo y forma hayan justificado dicha ayuda mediante la documentación oportuna.

Así para los ejercicios posteriores dicho artículo quedará sometido al mismo régimen de concesión en cuanto a requisitos e importe, que les sea de aplicación al resto de personal público del Ayuntamiento de Huelva.

### **Artículo 25.- PRESTAMO REINTEGRABLE**

Previa solicitud por escrito en el registro de la Empresa, esta anticipará a los trabajadores que resulten beneficiados de dicha ayuda, en número de hasta 12 y por un importe de 3000 euros, a devolver en 40 mensualidades iguales y sin intereses, gastos ni justificación alguna. No pudiéndose solicitar un nuevo préstamo hasta haber cancelado el anterior. Tendrán prioridad los empleados que no hayan disfrutado previamente del préstamo.

Las solicitudes serán recogidas preferentemente en el mes de Enero de cada año, siendo estas resueltas en los términos fijados en el punto anterior, para su posterior abono junto a la nómina de Febrero preferentemente.

Así para los ejercicios posteriores dicho artículo quedará sometido al mismo régimen de concesión en cuanto a requisitos de duración e importe, que les sea de aplicación al resto de personal público del Ayuntamiento de Huelva.

### **Artículo 26.- FONDO DE INFRACCIONES DE**





## TRÁFICO.-

Se crea un fondo de 1.200€ anuales destinado a subvencionar las infracciones de tráfico que por motivos del servicio o fallos del vehículo pudieran producirse, teniendo en cuenta que en caso de superar el importe de las sanciones el fondo establecido se prorratearán las subvenciones por el importe de cada una. Las sanciones derivadas por fallo del vehículo o mantenimiento del mismo, serán abonadas por la empresa sin perjuicio económico para el productor.



## Artículo 27.- RECOGIDA DE PERSONAL.-

La empresa creará un cuadro de recogida para todo el personal de la misma, con la colaboración del Comité, acogiendo éste a las necesidades del servicio. Asimismo se creará también un cuadro para acercar lo más posible a los trabajadores al finalizar la jornada, ya sea ésta de tarde o de noche, tanto desde el Garaje a Zafra como en el sentido inverso.



## Artículo 28.- VIAJES EN LOS VEHICULOS DE LA EMPRESA.-

El acceso del personal de la Empresa a los vehículos dedicados al transporte de viajeros será gratuito, tanto activos como jubilados.

Los familiares que reúnan las condiciones marcadas por la Empresa y el Comité viajarán gratis en los autobuses. Los hijos de los trabajadores en activo, de los jubilados, de los incapacitados y de los fallecidos mientras sean dependientes del trabajador, sin límite de edad. También viajarán gratis, siempre que sean solteros y convivan con los padres.

Solamente viajarán gratis las esposas e hijos de los trabajadores en activos y jubilados, según párrafo anterior.



## Artículo 29.- UNIFORMIDAD.-



El personal de movimiento tendrá un uniforme con gastos a cargo de la Empresa, compuesto de dos pantalones y dos camisas, éstas de mangas cortas y cuello sport, para la época de verano, y dos pantalones, dos camisas, corbata, con jerseys de manga larga abierto o jersey de pico, un chaquetón tres cuartos para la época de invierno (los inspectores llevarán además una americana). Dicha uniformidad tendrá la duración de 36 meses, excepto el chaquetón que la tendrá de 48 meses. La fecha de duración del uniforme tendrá su comienzo para el correspondiente cómputo desde el 1 de Enero de 1.995. Para el personal de inspección la entrega del chaquetón se realizará, a efectos del cómputo correspondiente, el 1º de Enero de 1.997.

El personal conductor perceptor, dispondrá de un "Don fresco" cada dos años siendo el comienzo del cómputo el 1 de Mayo de 1.995, o un cojín anatómico cada 4 años.

A los conductores perceptores se les renovará la cartera cada 5 años, siendo a cargo de la empresa los arreglos que durante este período de tiempo se pudieran producir.

El personal de talleres y lavacoches, dispondrá, con cargo a la Empresa, de tres monos, tres pantalones, tres camisas, dos polares y dos pares de botas de seguridad cada dos años, que les serán entregados en el mes de Enero, un jersey cada tres años y unas botas de agua y un chaquetón cada cuatro años. Para el personal de taller, la entrega del chaquetón se realizará, a efectos del cómputo correspondiente, el 1º de Enero de 1.997.

El personal administrativo tendrá un uniforme a cargo de la Empresa compuesto de dos pantalones y dos camisas de mangas cortas para la época de verano, dos pantalones, dos camisas de manga larga, corbata, un jersey de manga larga y un chaquetón para la época de invierno. Dicha uniformidad tendrá la duración de 36 meses excepto el chaquetón que lo tendrá de 48 meses. Para el personal administrativo, la entrega del chaquetón se realizará, a efectos del cómputo correspondiente, el 1º de Enero de 1.997.

Las distintas prendas de uniformidad, serán de calidades similares a las servidas últimamente.

El personal de nuevo ingreso dispondrá de una camisa y un pantalón más de invierno y de verano y la primera renovación se producirá a los 24 meses.

El cómputo del tiempo de duración de las distintas prendas, será siempre el de trabajo realizado (se exceptúan las bajas). No obstante no se tendrán en cuenta los periodos de baja de hasta un mes por año en función de la duración de las distintas prendas.

Todos los trabajadores de la Empresa dispondrán, con cargo a la



misma, de uniforme con tejido de verano.

**Los trabajadores acogidos al régimen de jubilaciones parciales al amparo de lo establecido en la Ley 12/2.001, tendrán derecho a recibir la uniformidad reflejada en el presente artículo, por sus diferentes conceptos, y en el tiempo de vencimiento de los mismos.**

**Para el cómputo del tiempo de vencimiento se tendrá en cuenta la duración real de la jornada anual de trabajo realizada.**

### **Artículo 30.-RENOVACIÓN PERMISOS DE CONDUCCIÓN.**

La empresa costeará las renovaciones de los permisos de conducción de todos los trabajadores, incluyendo tanto el reconocimiento médico como las tasas de tráfico. La empresa podrá concertar con un centro de reconocimientos médicos para la realización de los mismos, o bien abonar a cada trabajador el importe que presente de dicho reconocimiento y tasas de tráfico.

### **Artículo 31.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.-**

Se observará la normativa legal en este artículo.

### **Artículo 32- REVISION MEDICA.-**

Constituye obligación de la Empresa y de los trabajadores, el que éstos tengan un exhaustivo reconocimiento médico.

Estos reconocimientos se llevarán a cabo en horas efectivas de trabajo con lo cual la Empresa compensará dicho tiempo con el día de descanso.

Dichos reconocimientos médicos se realizarán conforme a la legislación vigente.

El expediente médico será confidencial y de su resultado se dará constancia documental al interesado/a. A la empresa se comunicará exclusivamente las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

Para el personal de nuevo ingreso se efectuará el reconocimiento



con carácter previo a su alta laboral y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

No se podrán efectuar pruebas radiológicas, salvo que por expresa recomendación facultativa se aconseje para completar el diagnóstico y siempre con el consentimiento del trabajador/a.

### **Artículo33.- PROTECCION AL EMPLEO.-**

- Todos los trabajadores que en el ejercicio de sus funciones, sufran la sanción administrativa de pérdida de vigencia del carnet por puntos, o bien pena de privación del derecho a conducir vehículos a motor por sentencia judicial (artículo 39 letra d) del Código Penal ), y salvo que ello se deba a estado de embriaguez o presencia de sustancias estupefacientes, la entidad tendrá que destinarlos durante el tiempo que dure la retirada, a otro puesto de trabajo acorde con su preparación y respetando el turno, remuneración, descansos y vacaciones en el que viniera prestándolo habitualmente.
- Si la retirada se produjese fuera del ámbito laboral, la empresa estará obligada a reacondicionar al trabajador si éste así lo desea, en cualquier puesto y condiciones, según disponibilidad y mientras dure la privación, salvo que ésta sea definitiva.

No serán faltas imputables para los productores las cometidas por los señores viajeros o las que dimanen del incumplimiento de las obligaciones de los mismos.

Se colocarán las normas de comportamiento de los señores viajeros en todos los vehículos de la Empresa, de forma bien visible y clara, con el fin de que todos los usuarios sepan los derechos y obligaciones que tienen.

### **Art.- 34.- ASISTENCIA JURÍDICA.**

La Empresa garantizará la asistencia y defensa jurídica especializada a los empleados que la precisen por razón de conflictos derivados de la prestación de servicios.

En los procedimientos penales, cuando el trabajador resulte condenado, los gastos de defensa jurídica, costas, fianzas y responsabilidad civil derivada de la penal, serán por cuenta del trabajador.

En todo caso, sin perjuicio del apartado anterior, la fianza



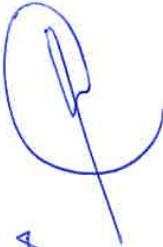


sustitutiva de prisión provisional que deba aportar el trabajador en un procedimiento penal, correrá a cargo de la Empresa, siempre que el proceso sea consecuencia de la actuación del trabajador en el ejercicio de sus funciones.

Cuando un trabajador deba asistir a juicio como consecuencia del desempeño de sus funciones, fuera de su jornada laboral, percibirá una contraprestación económica de 22 euros y una compensación en descanso de media jornada. Si el juicio se celebre en su día de descanso o permiso, esta compensación será de una jornada completa de descanso.

### Artículo 35.- INGRESOS.-

***El ingreso en la empresa se regirá por los siguientes criterios:***



1º.- Cuando sea necesario cubrir cualquier puesto de trabajo vacante en la Empresa y al que no se vaya a acceder por el sistema de ascenso, se verificará el correspondiente anuncio dando opción a todos los trabajadores fijos de la plantilla, con la necesaria titulación o cualificación para el desempeño de aquel, a fin de que puedan acceder al mismo, celebrándose el correspondiente concurso de méritos o concurso-oposición entre todos los aspirantes, otorgándose la plaza al que obtenga mayor puntuación y supere el mínimo fijado en la convocatoria para superar las pruebas.

2º.- En el supuesto de igualdad de puntuaciones jugará el siguiente baremo de méritos: 0,5 puntos por año de antigüedad en la Empresa, y en caso de la misma antigüedad se tendrá en cuenta la puntuación que se obtuvo en el examen de ingreso a la misma.



3º.- Si no optase nadie a las referidas plazas, o quedaren desiertas por la causa que fuera, la Empresa, previo acuerdo con el Comité podrá proveerlas por libre designación.



4º.- El Comité de Empresa deberá ser informado, con un plazo mínimo de 10 días, de la existencia de vacantes de puestos de trabajo a cubrir con carácter previo a la convocatoria y podrá emitir informe que se unirá al expediente.



5º Serán de libre designación por parte de la Empresa, el Gerente que podrá designar su Secretario/a y el personal de Jefatura del grupo A y el sanitario, con la debida acreditación de méritos.

6º.- Los Mozos/as de Taller-Conductor/a quedarán excluidos de



los requisitos establecidos en el apartado primero de este artículo cuando soliciten cubrir plazas de Conductores/as-Perceptores/as, por poseer la Categoría añadida a su condición de Mozo/a de Taller desde su incorporación a la Empresa.

7º.- Se realizará una convocatoria de personal, cuando sea necesaria, de acuerdo Empresa y Comité de Empresa, a fin de atender a las necesidades planteadas en la empresa para cubrir vacantes, nuevos ingresos y contratos de relevo del personal que lo solicite.

**Los admitidos que comiencen a trabajar como relevistas, no adquirirán la condición de fijos hasta que se produzca la jubilación del trabajador relevado, siendo condición indispensable para ello, la decisión favorable de la Empresa que se producirá una vez estudiado cada caso por el Comité de Empresa y la misma, debiendo emitir informe al respecto el Comité en el plazo de 5 días.**

### **Artículo 36.- CONVOCATORIAS.-**

Las bases de las convocatorias deberán realizarse con la participación del Comité de Empresa, y deberán contener como mínimo:

- La categoría profesional del puesto a cubrir.
- Número de puestos.
- Fecha de las pruebas.
- Contenido de las mismas.
- Carácter eliminatorio o no.
- Plazo de presentación de solicitudes.
- Requisitos imprescindibles si los hubiera.
- Requisitos valorables.
- Sistema de puntuación.

### **Artículo 37.- TRIBUNAL.-**

Para las correspondientes convocatorias existirá un Tribunal de Examen y un Tribunal Médico, o en su defecto informe de la entidad aseguradora del riesgo de accidente.

El Tribunal de examen estará constituido por:

- El Presidente del Consejo de Administración o Consejero en quien delegue.
- Dos miembros del Consejo de Administración.
- Dos miembros de la Empresa.
- Tres miembros del Comité de Empresa, uno de ellos con voz pero sin voto. El Miembro del comité con voz, pero sin voto, asistirá



con cargo a su crédito de horas sindicales, correspondiendo el mismo a los sindicatos minoritarios que se irán alternando.

El Tribunal Médico estará compuesto por:

- El facultativo de la Empresa.
- El Jefe de la Inspección Médica del Excmo. Ayuntamiento de Huelva.
- Un Radiólogo o un Traumatólogo de reconocido prestigio, designado por el Iltre. Colegio de Médicos.

En defecto de este Tribunal, será la Mutua de Accidentes que tenga contratada la Empresa, la que realice las pruebas médicas, dando la calificación de apto o no apto.

El fallo de los referidos tribunales será inapelable dentro de la organización de la Empresa.

Se considerará causa de incompatibilidad para estar en los Tribunales, el parentesco de consanguinidad o afinidad con cualquiera de los aspirantes.

### **Art. 38.- ASCENSOS.**

Los ascensos de categoría profesional dentro de cada grupo, serán efectuados teniendo en cuenta la formación, méritos, aptitud física y buena conducta del candidato, previo informe del Comité de Empresa, no pudiendo ascender nada más que los que ostenten la categoría inmediata inferior dentro del mismo grupo.

A todos los efectos de promoción profesional, el ascenso se efectuará en todo caso mediante promoción interna por el sistema de concurso o de concurso-oposición con sujeción a los principios de igualdad, mérito y capacidad, entre el personal que posea la titulación y requisitos señalados para el puesto, así como una antigüedad de, al menos, dos años en la empresa. El aquí establecido es el único sistema posible para consolidar una categoría o empleo superior.

La promoción interna sin titulación suficiente para acceder a un determinado grupo solo será posible en los supuestos permitidos por la Ley.

En las pruebas de selección se tendrá en cuenta la posesión de un determinado grado, la valoración del trabajo desarrollado en otros puestos, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad, en todo caso, quedará exento de aquellas pruebas o materias que ya haya superado en oposición de ingreso.



## Art. 39.- FALTAS.-

### Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador y, a su vez, al Comité de Empresa.
5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

### Graduación de las faltas.

#### 1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un plazo de 30 días, a partir de la comisión de la 1ª falta, por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de 30 días
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas de la Empresa.
- e) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- f) El retraso de un día en la entrega de la recaudación, contándose dicho plazo a partir del comienzo del recuento al siguiente día hábil para este servicio.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio



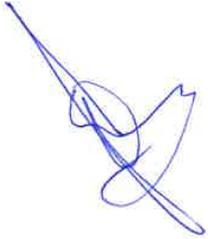
y otros que le sirvan a la misma para su localización, en caso de necesidad.

## 2. Se considerarán como faltas graves:

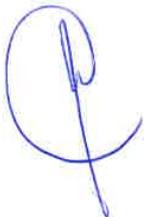
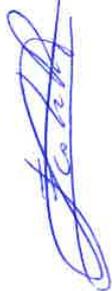
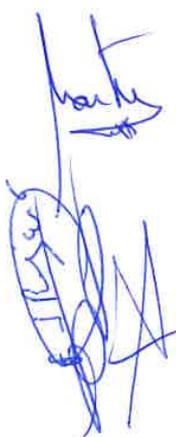
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en 30 días por un tiempo total de hasta sesenta minutos, a partir de la comisión de la primera falta.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de 30 días a contar desde la primera inasistencia..
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- e) El retraso de dos a cuatro días en la entrega de la recaudación desde el día en que se originó, contándose dicho plazo a partir del comienzo del recuento al siguiente día hábil para esteeservicio.
- f) Cambiar de ruta sin autorización de la Dirección de la Empresa y desviarse del itinerario sin orden del superior jerárquico, salvo concurrencia de fuerza mayor y siempre que no se hubiera podido comunicar, con los medios a su alcance, con su superior.
- g) Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público.
- h) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- i) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- j) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas, así como daños físicos, contra las personas o propiedades de los mismos, dentro del centro de trabajo o jornada laboral, cuando revistan acusada gravedad.





- 
- m) La utilización de aparatos de telefonía móvil durante la conducción. Aplicará para este caso el principio legal "non bis in idem".
  - n) Fumar en el puesto de trabajo.
  - o) La negativa a la realización de los reconocimientos médicos.
  - p) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro del período de 60 días.
  - q) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños graves ocasionados a los bienes de la Empresa por negligencia.
  - r) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo de la Empresa, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene.

### 3. Se considerarán como faltas muy graves.

- 
- 
- 
- 
- 
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante 180 días o en veinte durante 360 días debidamente advertida a contar desde la 1ª falta, en ambos casos.
  - b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de 30 días a contar desde la 1ª inasistencia.
  - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o dentro de su jornada de trabajo.
  - d) Por la realización de cualquier trabajo, por cuenta propia o ajena estando en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente.
  - e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
  - f) El retraso de más de cuatro días en la entrega de la recaudación desde el día en que se originó, contándose a partir del comienzo del recuento del día siguiente hábil para este servicio.
  - g) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes.
  - h) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
  - i) La inobservancia de los servicios mínimos pactados en caso de huelga.
- 

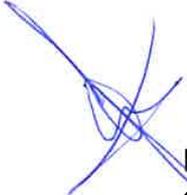
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida, siempre que la Empresa haya facilitado los mismos.
- m) El abandono del trabajo sin permiso.
- n) Las negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a los trabajadores, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad del personal, de los usuarios o terceros.
- o) La desobediencia reiterada a las órdenes e instrucciones de trabajo de la Empresa, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene.
- p) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado tres o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de nueve meses.

El personal podrá ser sancionado por la Dirección como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la tipificación de faltas y graduación de sanciones legalmente establecido para cada caso y el Reglamento de Prestación de servicios Técnicos que las partes firmantes de este acuerdo elaborarán a partir de la firma del mismo.

La imposición de sanciones requerirá la instrucción de un expediente disciplinario contradictorio, que se iniciará mediante pliego de cargos formulado por la dirección y que contendrá la relación de hechos imputados.

Deberá de respetarse escrupulosamente todos los trámites reglamentarios y se garantizará en todo caso la audiencia del interesado y la utilización de todos los medios posibles de defensa. Deberán indicarse claramente en la notificación de la resolución del expediente los recursos administrativos y jurisdiccionales que se puedan interponer así como los plazos para hacerlo. No obstante, se concederá al interesado un plazo de siete días para que presente su escrito de descargos. Transcurrido dicho plazo se dictará resolución imponiendo la sanción que proceda o sobreseyéndose el expediente en el plazo de otros siete días, esta resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que quepan contra la misma y plazos para interponerlos.





Los representantes de los trabajadores serán informados de la iniciación de expedientes por causas leves, graves o muy graves, siendo oídos en el mismo. Igualmente la aplicación de retención de haberes o de suspensión de funciones como consecuencia de una acción sancionadora se informará a los representantes de los trabajadores.

El personal al servicio de la Empresa tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida entre éstas la protección frente a ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza.

Las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza, la presión y el acoso en el trabajo, incluido el de tipo sexual, por parte de compañeros y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

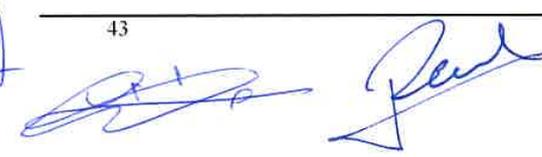
#### Art. 40.- SANCIONES.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de quince días a tres meses o despido disciplinario.

1. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, nueve y nueve meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

2. No se llevará a efecto ningún tipo de despido ni sanción (por faltas graves o muy graves), sin que se le solicite informe previo al Comité de Empresa. El cual podrá



emitirlo en el plazo máximo de cinco días laborables, sin que el mismo sea vinculante.

## CAPITULO X

### PARTICIPACION DEL PERSONAL EN LA EMPRESA

#### PREAMBULO.-

Al constituir la Empresa una entidad cuya promoción y desarrollo es obra de todos, igualmente todos los elementos que la constituyen deben participar en la gestión de la misma, y los criterios sobre los diversos temas que le afectan, deben reflejar el sentir de estos factores que la constituyen, consolidándose así su proceso de democratización.

#### Artículo 41.- REGISTRO DE PERSONAL.-

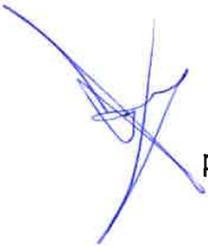
En la Empresa existirá un registro de Personal en el que se inscribirá a todos los trabajadores y en el que se anotarán todos los actos que afecten a la vida laboral del mismo.

En este Registro no podrá figurar ningún dato relativo a raza, religión u opinión del empleado. El personal tendrá acceso a su expediente en presencia del Jefe del Departamento responsable de dicho expediente y de un miembro del Comité de Empresa si el trabajador lo solicita.

#### Artículo 42.- INFORMACION AL COMITÉ DE EMPRESA

La Empresa suministrará por escrito al Comité, información sobre ventas, costos, bonificaciones, creación de líneas, etc., así como todos los datos pedidos por el mismo y contemplados en el E.T. y en la LOLS





Asimismo, la Empresa informará al Comité de todos los planes de inversión y expansión.

### **Artículo 43.- ORGANIZACION DEL TRABAJO**

La organización del trabajo con sujeción a este convenio y a la legislación vigente, será propuesta por la empresa, debiendo contar con las aportaciones que desde el comité se pudiesen hacer.

Dichos cuadros de servicios estarán expuestos permanentemente en el tablón de anuncios y sin perjuicio también de las atribuciones y facultades que la vigente legislación laboral y este Convenio reservan al Comité y en todo caso no se podrá perjudicar la Formación Profesional de los productores.

Toda modificación del sistema de trabajo tiene que ser comunicada por escrito al Comité.

Se instará de los Poderes Públicos Municipales competentes, la ubicación de las paradas de autobuses en los lugares más adecuados para la circulación y seguridad de los usuarios.

### **Artículo 44.- PARTICIPACION DEL COMITE DE EMPRESA EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACION.-**

Se adaptará a lo recogido en los estatutos de la Empresa.

### **Artículo 45.- GARANTÍAS SINDICALES.-**

Se adaptará a lo establecido en la normativa vigente en cuanto al crédito horario, art. 10 Real Decreto-ley 20/2012 (20 horas mensuales en activo).

La Empresa, subvencionará anualmente al Comité de Empresa con la cantidad de 1200 euros, mediante un abono trimestral.



El Comité, dispondrá de un local dotado con los medios necesarios, para desarrollar sus actividades sindicales.

Se garantiza, asimismo, el uso gratuito de fotocopiadoras, fax y otros medios técnicos que faciliten la tarea de la representación sindical de los trabajadores en tanto no se disponga de local ni medios adecuados.

### **Artículo 46.- SECCIONES SINDICALES.-**

Se regularán por lo establecido en la LOLS. y disposiciones complementarias.

### **Artículo 47.- CURSOS DE FORMACION.-**

Para la formación profesional, el personal en el ámbito de aplicación del presente Convenio, tendrá derecho a que se le facilite la realización de los cursos de formación que se le propongan a través de los Representantes Sindicales o de la Empresa.

La asistencia a estos cursos se considerará como trabajo efectivo.

La Empresa dará publicidad a las convocatorias y tramitará las solicitudes de los trabajadores y según las necesidades del servicio, optará por el pago de los mismos o no. En el caso de que se opte por el pago, se abonará como horas extras o descanso. No pudiendo ser abonados como horas extras aquellos que superen las dos horas diarias, ni los que supongan más de un día de duración, que deberán ser a todos los efectos en horas efectivas de trabajo.

La asistencia a estos cursos se llevará a cabo, en todo caso, dentro del acuerdo de un Plan de Formación elaborado por la Empresa y el Comité.

### **Art. 48.- DERECHOS DE LOS AFILIADOS.**

Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato al que estén afiliados, al que se le remitirá un listado mensual con las retenciones efectuadas.



Así mismo contarán con un crédito de 20 horas anuales máximas, para participar en las convocatorias de reuniones que convoquen sus respectivas organizaciones sindicales, fuera del horario de trabajo y con la justificación (acreditación) correspondiente.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### Primera.-

La Empresa durante la vigencia del presente Convenio se obliga a no conceder ninguna remuneración económica o de cualquier otra índole a ningún sector o trabajador al margen de lo establecido en el presente Convenio salvo acuerdo que así se contemple por parte de la Comisión Paritaria. Dichos acuerdos serían incorporados como Anexos al Convenio.

### Segunda.-

El cumplimiento de los servicios en Colombinas tendrá carácter de obligatorio en la forma en la que se venía prestando habitualmente y se retribuirán mediante horas extras al precio de 35 €, subsistiendo la posibilidad de cesión de horas entre trabajadores.

### Tercera.-

El personal de taller en turno de noche se acoplará, de forma que el descanso semanal le permita tener libre las noches del 24 y el 31 de diciembre, para poder disfrutar de la intimidad familiar de dichas fiestas. Asimismo el personal de jornada partida se repartirá en dos grupos y por los mismos motivos.

El personal de Movimiento, también por el carácter familiar de las fiestas de Navidad, realizarán la última salida aproximadamente a las 19.30 horas los días 24 y 31 de Diciembre, comenzando a trabajar a las 10:00 horas los días 25 de Diciembre y 1 de Enero, pudiendo alterarse este horario según las circunstancias lo requieran y previo acuerdo de Empresa y Comité de Empresa.

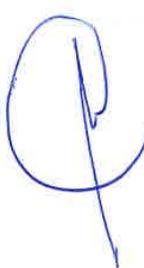




El personal de taller también, por el carácter familiar de las Fiestas de Navidad, terminará su turno a las 21:00 los días 24 y 31 de Diciembre y comenzarán la jornada siguiente a las 09:00 horas.

Cuarta.-

En el supuesto de que la autoridad laboral y/o la Intervención General del Ayuntamiento en el uso de sus facultades no aprobara algunos de los aspectos recogidos en el presente Convenio, el mismo quedaría sin eficacia práctica debiendo reconsiderarse su contenido.



Quinta.-

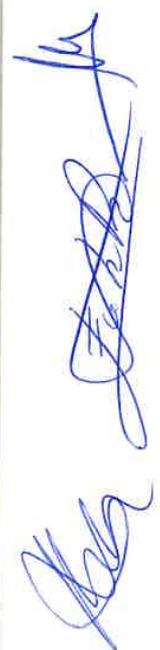
Los atrasos derivados de las mejoras de este convenio incluirán la liquidación del cómputo acumulado hasta el momento de aplicación en la nómina de Septiembre de 2023. Los abonos del mismo se efectuarán en tres veces, coincidiendo como máximo con los días 10 de Diciembre de los años 2024, 2025 y 2026.

Las mejoras obtenidas tras la negociación de convenio empezarán a hacerse efectivas en la nómina de Septiembre de 2023, quedando pendiente como atrasos del mismo los generados desde el uno de Enero de 2023 hasta el 31 de Agosto de 2023.

Sexta.-

Cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos de los trabajadores, ha de entenderse referidos también a los parientes por afinidad, hasta el segundo grado de consanguinidad.

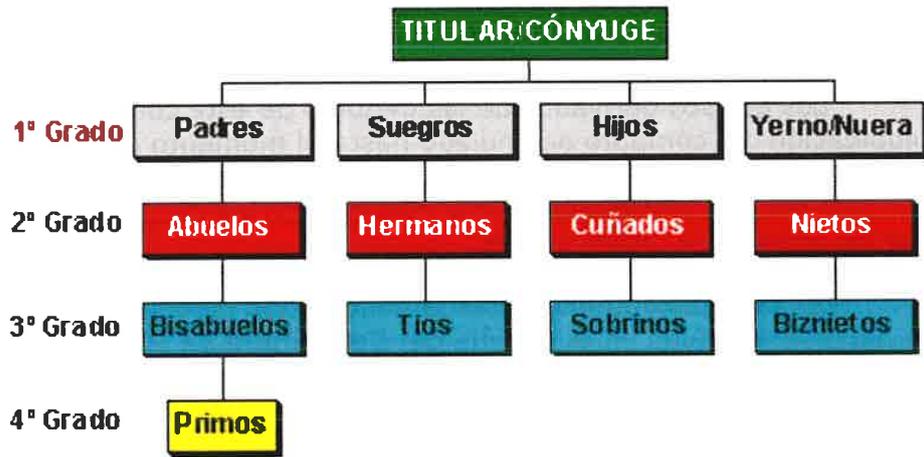
Igualmente se entenderá por cónyuge, a la persona a quien se haya ligado el trabajador por vínculo legal o análoga relación de afectividad. En este caso, deberá acreditarlo mediante certificado de convivencia a los efectos oportunos.



*[Handwritten signature]*

<b>Grados</b>	<b>Titular/Cónyuge</b>			
1º	Padre/Madre	Suegro/Suegra	Hijo/Hija	Yerno/Nuera
2º	Abuelo/Abuela	Hermano/Hermana	Cuñado/Cuñada	Nieto/Nieta
3º	Bisabuelo/Bisabuela	Tío/Tía	Sobrino/Sobrina	Biznieta/Biznieta
4º	Primo/Prima	----	----	----

### GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*





## DISPOSICION TRANSITORIA

### 1.-Disposición transitoria adicional.-

A la fecha de vigencia del convenio, aquel trabajador que estuviera percibiendo compensación por antigüedad de un bienio, continuará cobrándolo hasta alcanzar el primer trienio, de la misma manera aquellos que estuvieran cobrando dos bienios, lo seguirán cobrando hasta alcanzar los dos trienios., momento en el que ambas situaciones quedarán reguladas para todos los trabajadores.

Esta disposición afecta al personal actualmente empleado, sin tener efecto para personal de nueva incorporación.

## DISPOSICION FINAL

### DERECHO SUPLETORIO.-

En todo lo no previsto en este Convenio, se estará como Derecho Supletorio, a lo establecido en la legislación vigente.

### Modificación del Plan de Pensiones.

**A partir de 2021, dejarán de estar suspendidas las aportaciones del Promotor al Plan de Pensiones, así como cualquier gasto que pudiera derivarse de cualquier cláusula expresada en el Reglamento que lo regula.**

**Igualmente persistirá la decisión voluntaria, de dejar suspendida la obligatoriedad de las aportaciones realizadas por los partícipes del mismo.**

**Queda sin efecto la obligación por parte de EMTUSA de suscribir una póliza que asegure las contingencias de fallecimiento o incapacidad laboral en cualquiera de sus grados.**



# TABLA 2023

CATEGORIA	S.BASE	ACTIV.	TRIENIO
GRUPO A	2.351,98	824,48	45,00
GRUPO B	2.130,84	793,33	45,00
Jefe Negociado	2.053,29	786,66	45,00
J. Negociado Inform.	2.053,29	786,66	45,00
Inspector	2.053,29	786,66	45,00
Jefe de equipo	2.053,29	786,66	45,00
Oficial 1ª Administrativo	1985,36	771,75	45,00
Recaudador	1.985,36	771,75	45,00
Oficial 1º Informático	1.985,36	771,75	45,00
Oficial 1ª Oficios (taller)	1.985,36	771,75	45,00
Conductor-perceptor	1.985,36	771,75	45,00
Encargado de almacén	1.985,36	771,75	45,00
Oficial 2º administrativo	1.960,00	534,73	45,00
Oficial 2º informático	1.960,00	534,73	45,00
Oficial 2º Oficios (taller)	1.960,00	534,73	45,00
Oficial 3º Oficios (taller)	1.933,88	534,73	45,00
Auxiliar Administrativo	1.933,88	560,59	45,00
Mozo taller conductor	1.933,88	560,59	45,00
Mozo de taller concarné	1.933,88	560,59	45,00
Encargado Tallernoche	2.053,29	786,86	45,00

*[Handwritten signatures and scribbles in blue ink, including a large signature with the number '20' written next to it.]*

*[Handwritten signatures and scribbles in blue ink, including a signature that appears to say 'El Buzo' and another that says 'Fidel'.]*

*[Handwritten signature in blue ink.]*



**LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO**

**POR EMTUSA:**



Luis Alberto Albillo España



Manuel Bendala Azcárate

**POR EL COMITÉ DE EMPRESA:**



Francisco Javier Barbosa Ponce



Antonio M. Olivares Espinosa



Casimiro Cárdenas Carrascal



Francisco Javier Rojas Gómez



Miguel Ángel Pardeza Nieto



Domingo Martín Rengel



Miguel Ángel Ruiz Morales



Raúl Hidalgo Álvarez



Antonio Martín José

