

1.5. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

RESOLUCIÓN 222C/2021, de 3 de diciembre, de la directora general de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Transports Ciutat Comtal, S.A. para el centro de trabajo de Pamplona.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Transports Ciutat Comtal, S.A. para el centro de trabajo de Pamplona (código número 31100031012011), que ha tenido entrada en este Registro con fecha 29 de octubre de 2021, suscrito el 27 de octubre de 2021 por la representación empresarial y parte de la sindical de la misma (ATTU, CC.OOO., LAB y UGT), subsanado con fecha 23 de noviembre de 2021, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 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,

RESUELVO:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra.
2. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 3 de diciembre de 2021.–La directora general de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo. Izaskun Goñi Razquin.

[Convenio Colectivo de la empresa Transports Ciutat Comtal, S.A. para el centro de trabajo de Pamplona](#) (PDF).

F2117411

Convenio Colectivo de la empresa Transports Ciutat Comtal, S.A. para el centro de trabajo de Pamplona

Boletín Oficial de Navarra número 28, de 8 de febrero de 2022

CONVENIO COLECTIVO TRANSPORTS CIUTAT COMTAL, S. A.

2020-2023

Artículo 1. Ámbito personal.

Las disposiciones del presente Convenio regulan las condiciones económicas y laborales de los/las trabajadores/as de la plantilla de la Empresa Transports Ciutat Comtal, S.A. (en adelante Transports Ciutat Comtal, la Empresa o TCC). encuadrados en la clasificación profesional del presente Convenio Colectivo, que constan en el Anexo de retribuciones del mismo, en el ámbito territorial de Navarra.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor desde su firma, teniendo efectos desde el 1 de enero de 2020 en aquellos aspectos en los que expresamente se señale, y finalizará el 31 de diciembre de 2023.

Artículo 3. Denuncia y negociación de un nuevo convenio y ultractividad.

A los efectos previstos por el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio se entiende denunciado a la fecha de finalización de su vigencia.

Las partes acuerdan que la negociación de un nuevo convenio deberá iniciarse durante el cuarto mes anterior a la pérdida de vigencia del presente convenio, mediante la constitución de la correspondiente mesa negociadora a petición de cualquier de las partes, social o empresarial.

La mesa negociadora deberá, en la propia reunión de su constitución, establecer un calendario o plan de negociación que deberá iniciarse en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la mesa negociadora.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio indefinidamente en todo su contenido normativo, dotándolo de ultractividad ilimitada hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En caso de que, por resolución firme de quien ostente competencia a tal efecto, alguno de los artículos del presente Convenio se considere nulo o se modifique, el Convenio quedará sin efectos automáticamente en su totalidad, y habrá que proceder de nuevo a la constitución de la Comisión Negociadora, con el fin de volver a negociar su contenido.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones pactadas en el presente Convenio, estimadas de modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los acuerdos que impliquen condiciones más beneficiosas para los/las trabajadores/as subsistirán en tal concepto como garantía personal para quienes vinieran gozando de ellas.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Podrá operar la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores/as que lo fijado en este Convenio Colectivo.

Artículo 7. Jornada laboral.

1. La jornada laboral anual para todas las secciones de la Empresa para 2020, 2021, 2022 y 2023 será de 1.698 horas anuales.

En caso de existir excesos de horas pendientes de compensar de ejercicios anteriores por cambios de servicios que vengan provocados por solicitud del trabajador/a ya sea de horas a favor o en contra, la compensación de esas horas se realizara en el ejercicio siguiente, siempre y cuando no se supere la jornada anual establecida en el Estatuto de los Trabajadores. Las horas a favor del trabajador/a podrán ser establecidas en los días elegidos excepto el 25 de diciembre, el 1 de enero y durante las fiestas de San Fermín (6 a 14 de julio, ambos inclusive). a petición del mismo hasta el 31 de julio de ese año, con fecha máxima de disfrute 31 de octubre de ese mismo año, los días pendientes que no sean solicitados antes del 31 de Julio las empresa los establecera a discreccion. No podrán coincidir por este motivo mas de 5 trabajadores/as en el mismo día y las solicitudes deberán realizarse con una antelación mínima de un mes.

2. No obstante lo anterior los/las trabajadores/as, que con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo vinieren realizando jornadas anuales inferiores a las antes establecidas mantendrán dicha jornada como condición más beneficiosa “ad personam”.

3. Días de asuntos propios no recuperables.

Todo trabajador/a, previa solicitud a la Empresa, tendrá derecho a que se le compute como jornada laboral efectiva, los días laborables de su calendario laboral que se señalan a continuación para cada uno de los años de aplicación del convenio, con el fin de atender asuntos personales de cualquier índole, los cuales podrán ser acumulables a los regulados en el artículo 9.5:

- 2020: 2 días de asuntos propios.
- 2021: 2 días de asuntos propios.
- 2022: 2 días de asuntos propios.
- 2023: 3 días de asuntos propios.

Los trabajadores/as deberán solicitar el disfrute de los días de asuntos propios no recuperables con al menos siete días de antelación a la fecha de aquél, cumplimentando a tal fin el impreso que se une como anexo 1 al presente Convenio.

Los días de asuntos propios no recuperables podrán disfrutarse a lo largo de todo el año, excepto, el 1 de enero y durante las fiestas de San Fermín (06 a 14 de julio, ambos inclusive).

Como regla general, no podrán coincidir más de ocho trabajadores/as en las mismas fechas de disfrute.

Los responsables de la Sección de Tráfico, si las circunstancias del servicio de un día determinado lo permiten y lo estiman oportuno, podrán puntualmente incrementar el número de personas que simultáneamente disfruten de su día de asuntos propios en dicho día concreto.

Dicha circunstancia puntual, excepcional y ocasional no supondrá precedente ni generará derecho alguno a exigir que en otro día haya de permitirse disfrutar del día de asuntos propios a una cifra de trabajadores/as igual a la reconocida con carácter excepcional en otro día concreto con base en lo previsto en el apartado anterior.

La Empresa se compromete que a partir de la firma del Convenio, implantará con fecha máxima febrero de 2022 un sistema de transparencia para la visualización de los días con disponibilidad de asuntos propios.

4. Días de libre disposición con cargo a días de descanso.

Durante cada uno de los años de aplicación del presente convenio, cualquier trabajador/a podrá solicitar hasta tres días de libre disposición para asuntos personales a cuenta de sus días de descansos, de manera que compensará dichos días de libre disposición que disfrute trabajando otros tantos días en los que inicialmente tuviera descanso. La utilización de dichos días de libre disposición con cargo a días de descanso se ajustará a los siguientes criterios:

–No podrán ser acumulables al período de vacaciones de verano, ni disfrutarse en “Sanfermines”, Navidad o Año Nuevo, ni “puente Foral”.

–Se solicitarán con una antelación mínima de un mes. En el supuesto de que se hiciera la solicitud en plazo inferior, se deberá justificar a la Empresa la causa y necesidad de la misma.

–En caso de concurrencia de solicitudes de días de libre disposición con solicitudes de días de asuntos propios, regulados en el apartado 3 de este artículo, operará como límite total de la suma de personas que pueden disfrutar a la vez de ambos tipos de días los señalados en el referido apartado tercero.

–A falta de acuerdo entre los afectados que reduzca las coincidencias a las cantidades indicadas en el referido apartado tercero, se solucionará la posible situación de multiplicidad de solicitudes aplicando los siguientes criterios: a) Dando prioridad, en primer lugar, a quienes hasta esa fecha no hubieran disfrutado ningún día de asuntos propios y vayan a hacer uso de uno de ellos, en segundo lugar, los que fueran a hacer uso de su segundo día de asuntos propios y por último los que, agotados los días de asuntos propios, no hubieran hecho uso de ninguno de los días de libre disposición con cargo a descansos. b) Por orden de fechas de solicitud.

–En general el disfrute de días de libre disposición con cargo a descansos no podrá realizarse en el período de verano salvo en caso de urgencia objetivamente demostrable.

Artículo 8. Horarios y turnos de trabajo.

Común para todas las secciones.

Se reflejarán los rangos de horarios generales por secciones, respetando las particularidades horarias, si las hubiese.

Para las épocas de San Fermín y Navidad, previa consulta o informe no vinculante del Comité, la Dirección de Empresa, con una antelación de 30 días establecerá los horarios especiales en dichos días para garantizar el servicio, los cuales en todo caso deberán respetar la jornada máxima legalmente permitida, o en los 10 días siguientes a recibir comunicación por parte de la Administración de dichos servicios en caso de recibirse aquella comunicación con menos de 40 días de antelación respecto a los servicios en cuestión, en este caso la empresa se obliga a mostrar la fecha de recepción de dichos servicios por parte de la administración.

Los cambios de turno y/o jornada de trabajo se podrán realizar mediante intercambio entre trabajadores/as de igual categoría profesional en todas las secciones, siempre que haya acuerdo entre ellos, se notifique a la Empresa con carácter general con al menos cuarenta y ocho horas de antelación por escrito y ésta lo autorice. La no autorización de estos cambios vendrá razonada por escrito, evitándose discriminaciones y decisiones arbitrarias.

Sección Conductores/as.

Turnos continuados diurnos desde 06:00 horas a entre 13:00 y 15:15 horas y desde entre 13:00 y 15:15 horas a 23:00 horas, con carácter general. sin perjuicio de condiciones específicas pactadas entre Empresa y trabajadores/as con carácter individual existiendo también turnos continuados nocturnos a partir de las 19:00 y hasta entre las 00:00 y 01:00 de domingo a jueves, hasta entre las 04:00 y 05:00 de los viernes, y para sábados y vísperas de festivos a partir de las 22:00 y hasta entre las 05:30 y las 06:30, del día siguiente, con carácter general, sin perjuicio de condiciones específicas pactadas entre Empresa y trabajadores/as con carácter individual.

Estos horarios se deberán revisar por las partes en caso de que la Administración introduzca cambios en el horario del servicio.

Los relevos de aquellas líneas que pasen por el centro serán siempre que sea posible organizativamente en el centro de Pamplona, incluidos los de las jornadas especiales.

Por acuerdo en conductores se podrá solicitar por periodos máximos de un año cambio de turnos entre ambos conductores, se solicitara junto con el impreso de asignación de líneas del año anterior.

Para el cómputo de jornada se contabilizará desde 20 minutos antes del comienzo del servicio hasta la hora de relevo y desde esa hora hasta 20 minutos después de finalizar el servicio.

Si hay una modificación de la ubicación del centro de trabajo se negociará el tiempo de “toma y deje”.

–Responsable Taller, Jefes/as de Taller y Responsable Lavado y Administración de Taller: horario de lunes a viernes, excepto festivos, sin perjuicio de condiciones específicas pactadas entre Empresa y trabajadores/as con carácter individual.

–Responsable de Taller y administración de taller: Turno partido de 09:00 a 14:00 y 16:00 a 19:00 horas, sin perjuicio de condiciones específicas pactadas entre Empresa y trabajadores/as con carácter individual.

–Jefes/as de Taller: Turnos continuados de 05:00 a 14:00 horas y de 14:00 a 22:00 horas, sin perjuicio de condiciones específicas pactadas entre Empresa y trabajadores/as con carácter individual.

–Responsable de Lavado: Turno continuado de 22:00 a 6:00 horas, sin perjuicio de condiciones específicas pactadas entre Empresa y trabajadores/as con carácter individual.

Sección Taller.

Con carácter general, turnos continuados de 05:30 horas a 14:00 horas y de 14:00 horas a 22:00 horas, sin perjuicio de condiciones específicas pactadas entre Empresa y trabajadores/as con carácter individual.

Sección Lavado.

Con carácter general, turnos continuados de entre las 20:00 horas y las 06:00 horas, exceptuando San Fermín, que se podrá trabajar de 6:00 horas a 14:00 horas, de 14:00 horas a 22:00 horas, y de 22:00 horas a 6:00 horas sin perjuicio de condiciones específicas pactadas entre Empresa y trabajadores/as con carácter individual.

–Director/a de Explotación y Jefes/as de Tráfico e Inspectores/as.

–Director/a de Explotación: Turno continuado de 09:00 a 15:00 horas de los viernes y turno partido de 09:00 a 14:00 horas y de 16:00 a 19:30 horas de lunes a jueves excepto festivos, sin perjuicio de condiciones específicas pactadas entre Empresa y trabajadores/as con carácter individual.

–Jefes/as de Tráfico: A semanas alternas, turno continuado de 07:00 a 15:00 horas y turno partido de 09:00 a 14:00 horas y de 16:00 a 19:00 horas. Horario de lunes a viernes excepto festivos. Todo ello sin perjuicio de condiciones específicas pactadas entre Empresa y trabajadores/as con carácter individual.

–Inspectores/as: Los horarios están asignados a los servicios existentes en los cuadrantes. Existen dos clases de cuadrantes, uno rotativo con turnos continuados de lunes a domingo y otro con turnos partidos de lunes a viernes excepto festivos, sin perjuicio de condiciones específicas pactadas entre Empresa y trabajadores/as con carácter individual.

Sección Administración, Marketing, Recursos Humanos.

Existen distintos horarios entre los trabajadores/as de la Sección de Administración, los cuales quedan englobados en los siguientes horarios, sin perjuicio de condiciones específicas pactadas entre Empresa y trabajadores/as con carácter individual.

Con carácter general, jornadas de lunes a jueves de entre 08:30 a 19:00 horas y los viernes turno continuado de entre las 07:00 a 15:00, excepto festivos, sin perjuicio de condiciones específicas pactadas entre Empresa y trabajadores/as con carácter individual.

Sección Contaduría.

Con carácter general, turnos continuados de entre 05:45 horas y 06:00 horas a entre 13:45 horas y 14:00 horas, de lunes a viernes excepto festivos, sin perjuicio de condiciones específicas pactadas entre Empresa y trabajadores/as con carácter individual.

El control de jornada de las secciones de taller, lavado y administración se realizará mediante reloj / fichador.

Artículo 9. Calendario Laboral.

1.–La Empresa publicará en el mes de diciembre el calendario laboral que regirá durante el año siguiente.

Se crea una Comisión de Calendarios, integrada por la Empresa y representantes de los/las trabajadores/as, para que analizando conjuntamente las necesidades del servicio, estudie la forma de acometerlas a fin de que el Calendario Laboral se ajuste a lo acordado en el presente Convenio.

En todo caso la representación de los/las trabajadores/as en dicha Comisión realizará formalmente durante el mes de octubre una propuesta de calendarios a la Empresa respetando criterios de equidad y reparto entre todos los/las trabajadores/as.

La Empresa respetará en todo lo posible las propuestas de la representación de los/las trabajadores/as. No obstante, si no se hubiera alcanzado un acuerdo absoluto sobre los calendarios, el día 20 de diciembre como muy tarde publicará los calendarios para el año siguiente. Con independencia de ello, la Comisión de Calendarios podrá seguir analizando cuantas situaciones sean de interés, de forma que si posteriormente se llegara a un acuerdo se modificarían los calendarios publicados.

Se intentará facilitar la coincidencia, en descansos y vacaciones a todo aquel que lo solicite. Parejas, hermanos, etc. A tal fin, la empresa, en el momento de la elección de líneas, incorporará al documento un apartado en el que el trabajador/a pueda solicitar dichas coincidencia.

En el mes de septiembre se realizará el ajuste definitivo de los calendarios teóricos entregados a principio de año, con el objeto de que queden adaptados a la jornada anual pactada en cada año.

2.–De forma simultánea a la firma del presente Convenio, las partes que lo suscriben aprueban en documento aparte los Calendarios de aplicación para las distintas secciones de la Empresa

indicadas en el artículo anterior, elaborados con criterios establecidos de común acuerdo entre las partes, que servirán para confeccionar los calendarios de los distintos años de aplicación del convenio (anexo 2).

3.–La jornada anual media trabajada será de aproximadamente 213 días con un máximo de 219 días (no se contabilizarán para este máximo de días ni las jornadas trabajadas por devolución de horas del año anterior ni los abonados como horas extras) garantizando un mínimo anual de 31 días naturales de vacaciones para los trabajadores/as que lleven un periodo mínimo de un año en el momento de realizarlas.

Para la elaboración del calendario de la Sección de Conductores/as se establecen los siguientes criterios que regirán durante la vigencia del mismo:

–Cadencias de descanso.

• Para el cuadrante general y cuadrante de 56:

- Periodo ordinario: dos fines de semana de descanso, dos fines de semana de trabajo (ciclo de cuatro semanas).
- Periodo de verano: Domingo descanso, sábado y domingo descanso, dos fines de semana trabajo (ciclo de cuatro semanas).
- Periodo de San Fermín: dos días de descanso, siempre y cuando no se hayan disfrutado vacaciones en ese periodo.
- A los trabajadores del cuadrante general y cuadrante de 56, a partir de la aplicación del nuevo cuadrante consecuencia de aplicación del convenio, a los días de exceso de jornada, se añadirán al calendario anual personal de cada trabajador/a entre 7 y 10 domingos en un año completo dependiendo de la cadencia del calendario.
- La cadencia de turnos de trabajo en cuadrante 56 será de dos semanas de tarde y 1 de mañana, en la cadencia anual habrá, 4 viernes y 4 sábados de servicio nocturno.

• Para Cuadrante Inicial:

- Periodo Ordinario: Los descansos laborales mayoritariamente serán entre lunes y jueves. Se disfrutará de dos fines de semana completos (sábado y domingo) por cada ciclo de 10 semanas.
- Periodo de verano: Los descansos laborales mayoritariamente serán entre lunes y jueves, Se disfrutará de dos fines de semana completos (sábado y domingo) por cada ciclo de 10 semanas.

–Periodo San Fermín: dos días de descanso, siempre y cuando no se hayan disfrutado vacaciones en ese periodo.

–Jornadas máximas: Se establece la jornada máxima de 9 horas 20 minutos y para el cuadrante de 56 y para el Cuadrante Inicial la amplitud horaria podrá ser superior.

–Jornada mínima: se establece una jornada mínima de 5 horas, y para el cuadrante de 56 y para el Cuadrante Inicial la amplitud horaria podrá ser inferior.

–El resto de cuadrantes se rigen cada uno de ellos en función de sus propias particularidades, entre los cuales está incluido, los de las jornadas reducidas reguladas por el art 37 ET.

–La jornada anual media trabajada será de aproximadamente 213 días, con un máximo de 219 días (no se contabilizarán para este máximo de días ni las jornadas trabajadas por devolución de horas del año anterior ni los abonados como horas extras).

4.–A la firma del presente Convenio y durante su vigencia.

–Se cubrirán todas las vacantes del cuadrante general por personal del cuadrante 56, siempre que no se produzca reducción en el servicio. El cambio se realizara por estricto orden de antigüedad en dicho cuadrante 56. Si se produce una reducción de servicio o algún caso de retorno de personal con derecho a reserva de plaza que afecte al cuadrante general se volverá a su cuadrante original en orden inverso al de entrada al calendario general.

–Se cubrirán todas las vacantes que existan en el cuadrante de 56 hasta quedar completado. Si se produce una reducción de servicio o algún caso de retorno de personal con derecho a reserva de plaza que afecte al cuadrante 56 se volverá a su cuadrante original en orden inverso al de entrada al calendario general y en las mismas condiciones a las anteriores del cambio de cuadrante.

El pase de un cuadrante a otro, se realizara siguiendo el siguiente protocolo:

–Pase del cuadrante 56 al cuadrante general: En el periodo máximo de 1 mes de cuando se produzca una baja definitiva en la empresa o jubilación anticipada en el cuadrante general.

–Pase del Cuadrante Inicial al cuadrante 56 : En el periodo máximo de 1 mes de cuando se produzca una vacante definitiva en el cuadrante 56, el paso de este cuadrante supondrá el incremento de jornada al 100%.

–Pases temporales de un grupo a otro: cuando se produzcan excedencias de plazo superior a 3 meses y baja medicas de larga duración estimadas por plazo superior a los 3 meses.

–El paso entre cuadrantes cuando se produzcan vacantes será por estricto orden de antigüedad, es decir, cuando se produzca un vacante en el cuadrante 56 se cubrira con el más antiguo del Cuadrante Inicial, cuando se produzca un vacante en cuadrante general se cubrira con el más antiguo del cuadrante 56.

–La empresa estará obligada a comunicar todos lo movimientos que se produzcan en los cuadrantes ya sea por modificaciones de servicios y/o altas o bajas de personal.

Si se produce una reducción de servicio que afecte al cuadrante general y/o cuadrante 56, se volverá a su cuadrante original en orden inverso al de entrada al calendario general o al cuadrante 56.

Artículo 10. Vacaciones.

1.–Las vacaciones anuales para todos los/las trabajadores/as serán de 31 días naturales al año, de los cuales 20 días consecutivos se disfrutarán en período de verano, comprendido entre el 21 de junio y el 12 de septiembre (salvo en el supuesto de trabajadores/as que hayan sido contratados especialmente para prestar sus servicios en dichas fechas, en cuyo caso disfrutarán de sus vacaciones a la finalización de sus contratos o fuera de periodo mencionado), adscribiéndose los 11 restantes de forma consecutiva en el calendario laboral de cada trabajador/a durante el resto del año. Los trabajadores/as del Cuadrante Inicial realizaran tanto la veintena como la onцена entre el 1 de enero y el 9 de junio y entre el 13 de septiembre y el 31 de diciembre.

2.–En el caso de los conductores/as se disfrutarán de conformidad con los criterios establecidos en su calendario laboral. Para el resto de personal se fijará con arreglo a la antelación prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

3.–La Empresa facilitará el calendario de vacaciones a los/las trabajadores/as junto con el calendario laboral de cada año.

4.–Las vacaciones, una vez fijadas según lo anterior, se podrán intercambiar entre trabajadores/as de igual categoría profesional, siempre que haya acuerdo entre ellos, y se notifique a la Empresa con al menos un mes de antelación por escrito.

5.–Los trabajadores/as que propongan a la Empresa disfrutar de la totalidad de sus vacaciones fuera del período de verano indicado en el apartado 1, percibirán un plus de 213,56euros, con la condición de disfrutar los 31 días de forma ininterrumpida, sin que el mismo tenga límite alguno en cuanto a la cantidad de trabajadores/as que lo propongan y con la condición de prestación efectiva de servicios en el periodo de verano.

Este plus se incrementará en los años 2020, 2021, 2022 y 2023 en el porcentaje señalado en el artículo 18 del presente convenio.

Dicho plus se abonará como máximo una vez finalizado el periodo de verano, es decir en la nómina de septiembre.

Artículo 11. Permisos retribuidos.

El trabajador/a podrá disponer de permiso retribuido cuando se produzca el hecho causante en las siguientes condiciones:

–Por matrimonio o por registro de pareja de hecho: 16 días naturales. El/la trabajador/a sólo podrá disfrutar del presente permiso por una sola vez (ya sea por matrimonio o por registro de pareja de hecho) con respecto al mismo cónyuge/pareja.

–Por nacimiento o adopción de hijo: Al amparo de la legislación vigente.

–Por tratamientos de fertilidad: el/la receptor/a del tratamiento de fertilidad podrá disfrutar de dos días de permiso retribuido al año, que podrán disfrutarse de manera continuada o por separado, pero siempre por días completos. El/la cónyuge o pareja del/de la receptor/a del tratamiento podrá disfrutar de dos días de permiso no retribuido al año, para acompañar a su cónyuge o pareja durante la recepción del tratamiento.

–Por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge o pareja de hecho registrada: 5 días naturales.

–Por fallecimiento de abuelos, nietos, hermanos, por consanguinidad o afinidad, y padres o hijos políticos: 2 días naturales.

–Por accidente o enfermedad graves o ingreso en centro hospitalario del cónyuge o pareja de hecho registrada: 3 días naturales.

–Por accidente o enfermedad graves o ingreso en centro hospitalario de padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos, consanguíneos o políticos, y padres o hijos políticos: 2 días naturales.

–Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.

–Por traslado de domicilio habitual, 1 día laborable.

–Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: el tiempo necesario, tal como se especifica en el Estatuto de los Trabajadores.

–Por el tiempo indispensable que sea necesario para acudir a las citas de los Servicios Médicos de Atención Especializada de la Red Sanitaria Pública. Deberá informarse a la Empresa de dicha situación con la mayor antelación posible, y como mínimo con 5 días de antelación (salvo que se demuestre la imposibilidad de haber avisado antes).

–Una vez disfrutado el permiso, deberá hacerse entrega a la Empresa de la correspondiente citación y del justificante de la visita en el plazo de los 3 días siguientes al disfrute del permiso. Para concurrir a pruebas selectivas y/o exámenes finales en centros oficiales, el tiempo indispensable, previa justificación por escrito.

Los permisos por nacimiento de hijo/a o por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes

hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando requieran desplazamientos de más de 300 Km, se ampliarán en dos días.

El/la trabajador/a tendrá derecho, si así lo solicita por escrito y con una antelación mínima de 4 meses, al disfrute del permiso por matrimonio o registro de pareja de hecho de forma continuada a las vacaciones, tanto a su inicio como al final de las mismas.

En los casos de fallecimiento, nacimiento de hijos, accidente, intervención quirúrgica sin hospitalización o enfermedad grave que requieran atención hospitalaria el permiso se computará desde el mismo día en que se produzca el hecho causante en los supuestos en que el trabajador/a interrumpa su jornada de trabajo (en el caso de los conductores/as ese momento vendrá determinado por el efectivo relevo) por tal motivo antes de haber efectuado el 75% de su jornada, sin perjuicio de que además se le abonen las horas trabajadas o éstas se resten de la jornada máxima anual; el permiso se computará desde el día siguiente a que se produzca el hecho causante, en los supuestos en que el trabajador/a interrumpa su jornada de trabajo por tal motivo tras haber realizado el 75% de su jornada o después, sin perjuicio de que se le abonen las horas efectivamente trabajadas.

A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo y de aplicación para los permisos a los que se hace referencia en el anterior párrafo, conforme a la legalidad vigente a la firma de este convenio si estos coinciden con descanso se empezara a contar el primer día laborable excepto en periodo de vacaciones.

En caso de accidente o enfermedad graves o ingreso hospitalario, el permiso podrá disfrutarse a lo largo del periodo de tiempo que dure tal situación en las fechas elegidas por el/la trabajador/a, siempre y cuando lo preavise a la empresa con una antelación mínima de 72 horas y no sea sábado. En ningún caso, por virtud de este sistema de disfrute diferido podrá el trabajador/a tener derecho a más días laborables de permiso que los que le hubieran correspondido de tomar el permiso inmediatamente después del hecho causante.

Si el ingreso hospitalario se prolongara ininterrumpidamente por más de sesenta días, se generará derecho a un nuevo permiso de igual duración y condiciones.

En el caso de que el familiar hospitalizado fuera un hijo/a o el cónyuge o pareja de hecho, el derecho a un nuevo permiso de igual duración y condiciones se producirá transcurridos 30 días desde la finalización del disfrute del anterior permiso.

Los trabajadores/as tendrán derecho a solicitar un cambio de servicio para el día señalado en caso de acompañamiento a hijos, cónyuge o pareja de hecho registrada y personas dependientes a su cargo a los Servicios Médicos de Atención Especializada de la Red Sanitaria Pública, siempre y cuando se preavise con 5 días de antelación, y se proceda a aportar el justificante de la visita médica realizada.

En caso de bautizo, primera comunión o matrimonio de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se facilitará el disfrute de un día de permiso no retribuido.

En todos los casos será imprescindible aportar a la Empresa el documento donde figure la fecha en que se ha producido la circunstancia que ha dado derecho al permiso, y justificación suficiente del hecho causante por el que se solicita el permiso retribuido suscrito por el médico docente correspondiente.

La remuneración a percibir en días de permiso retribuido vendrá constituida por los conceptos fijos del artículo 17, antigüedad y plus personal.

Todos los supuestos relacionados en el presente artículo en que se haga referencia al cónyuge se entenderán referidos al mismo o a la pareja de hecho registrada, equiparando a los efectos ambas figuras. Por otro lado, la afinidad que se predica respecto a los familiares consanguíneos del cónyuge igualmente se entiende referida a los familiares consanguíneos de la pareja de hecho registrada.

Artículo 12. Excedencias.

Las excedencias se regularán conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y con la mejora de que en todo caso, el trabajador/a excedente voluntario tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los dos primeros años de la excedencia, debiendo solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de finalización de la misma en los referidos casos de reserva de puesto de trabajo.

Se prevé la posibilidad de que los/las trabajadores/as de la Empresa puedan acogerse a situaciones de excedencia de corta duración con reserva de puesto de trabajo, por un mínimo de 1 mes y un máximo de 4 meses consecutivos, conforme a las siguientes condiciones:

–La duración de esta excedencia deberá ser por meses completos, salvo acuerdo expreso con la Empresa.

–En el periodo comprendido entre el 7 de enero y el 31 de mayo de cada año, el número de trabajadores/as que podrán estar disfrutando simultáneamente de dicha excedencia de corta duración se establece en 5 personas.

–En el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de noviembre de cada año, el número de trabajadores/as que podrán estar disfrutando simultáneamente de dicha excedencia de corta duración se establece en 6 personas.

–El período de excedencia de corta duración solicitado en ningún caso podrá coincidir con el comprendido entre el 1 de diciembre y el 6 de enero (ambos inclusive), ni con el período de San Fermín. Esta regla no se aplicará en los casos en que la duración de este tipo de excedencias sea superior a 1 mes.

–El/la trabajador/a que se haya beneficiado de una excedencia de corta duración no podrá solicitar, ni ser beneficiario/a de otra excedencia de corta duración hasta transcurrido un año desde la finalización de la anterior excedencia de corta duración de la que se haya beneficiado.

–La solicitud de la excedencia de corta duración deberá efectuarse con un preaviso mínimo de 2 meses y un máximo de 6 a la fecha solicitada de inicio de su disfrute.

–Las solicitudes serán atendidas por orden de recepción.

Artículo 13. Movilidad geográfica.

El ámbito geográfico en el que se desarrollará el trabajo del colectivo incluido en el ámbito personal será el definido en el Plan de Transporte Urbano de la Comarca de Pamplona o en cualquier normativa que lo sustituya, desarrolle o modifique.

Artículo 14. Trabajos de grupo profesional superior o inferior.–

El/la trabajador/a que realice funciones correspondientes a un grupo profesional superior a la que le corresponde por un periodo superior a 6 meses durante un año u 8 meses durante dos años, podrá reclamar ante la Empresa el reconocimiento del grupo profesional adecuado.

Cuando se desempeñen funciones correspondientes a un grupo profesional superior, pero no proceda el ascenso, el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el grupo profesional asignado y la función que efectivamente desempeñe.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad de la Empresa se precisara destinar a un trabajador/a a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo, solo podrá hacerse por el tiempo imprescindible. El reemplazo a un grupo profesional inferior no generará merma en las condiciones económicas del grupo profesional a que pertenezca.

De toda movilidad superior o inferior se dará cuenta al Comité de Empresa por escrito.

Artículo 15. Trabajo a tiempo parcial.

1. Todo el personal de la Empresa podrá acordar con la misma la concesión de una reducción de su jornada laboral hasta el 50% de su jornada completa, por un tiempo determinado no inferior a un año.

La reducción de la jornada podrá concederse siempre que el personal que se encuentre en esta situación no supere el 4% de la plantilla total de la Empresa, excluyendo de este porcentaje las reducciones que solicitadas por el trabajador/a deba conceder la Empresa por imperativo legal.

Las retribuciones que perciba el trabajador/a serán proporcionales al tiempo de trabajo que desempeñe. No obstante, en caso de extinción del contrato por cualquier causa que genere derecho a indemnización, ésta se calculará con arreglo al salario resultante de la media ponderada de jornada realizada durante toda la vigencia de la relación laboral, tanto a jornada completa como a jornada reducida.

A estos efectos, los periodos en los que se haya prestado servicios con reducción de jornada por guarda legal de menores de 12 años de edad conforme a la normativa legal vigente, se considerarán como trabajados al 100% de la jornada.

Artículo 16. Empleo.

1.–La Empresa se compromete a que los trabajadores que a la firma de este convenio (quedan excluidas por tanto las contrataciones posteriores a la fecha de la firma) estén adscritos al Cuadrante Inicial con una jornada laboral del 80%, pasen a contrato a tiempo completo (100% de jornada) antes del 31 de diciembre de 2023.

2.–La Empresa se obliga a que la tasa de temporalidad no supere el 9% de la plantilla a fecha 1 de enero 2020. A efectos de cálculo de dicho porcentaje no se computará los contratos temporales suscritos para la cobertura de puestos de trabajo de personal con derecho a reserva del puesto de trabajo y cobertura de vacaciones.

3.–La Empresa entregará al Comité de Empresa cada dos meses un listado completo de todos los contratos temporales vigentes.

Artículo 17. Estructura salarial.

La estructura salarial estará formada por los siguientes conceptos:

1.–Fijos:

- A) Salario base.
- B) Plus jornada.
- C) Quebranto de moneda.
- D) Plus puesto de trabajo.

Sus importes quedan fijados en tablas anexas.

2.–Variables: Que son aquellos no reflejados en el apartado anterior, que se definen y concretan en posteriores artículos.

Artículo 18. Incremento salarial.

1. Año 2020:

Los conceptos salariales recogidos en el punto 1 del artículo 17 se incrementarán, a partir de la nómina siguiente a la fecha de firma del Convenio Colectivo, en el IPC estatal del 31 de diciembre de 2019.

2. Año 2021.

No se aplicará el IPC (que ese año fue negativo).

3. Año 2022.

Los conceptos salariales recogidos en el punto 1 del artículo 17 se incrementarán, a partir de la nómina siguiente a la fecha de firma del Convenio Colectivo, en el IPC estatal del 31 de diciembre de 2021.

4. Año 2023.

Los conceptos salariales recogidos en el punto 1 del artículo 17 se incrementarán, a partir de la nómina siguiente a la fecha de firma del Convenio Colectivo, en el IPC estatal del 31 de diciembre de 2022. En caso de que este fuese negativo no se aplicaría.

Estos incrementos se aplicarán a todos los conceptos salariales recogidos en el punto 1 del artículo 17 y a los siguientes pluses que a la firma del convenio vengan percibiendo: Plus personal, Complemento personal y Plus de disponibilidad.

Los atrasos generados desde 1 de enero de 2020 hasta la firma del convenio serán pagados al final del mes siguiente tras la firma en un único pago.

Artículo 19. Salario Base.

Este concepto salarial es aquella parte de la retribución establecida en la estructura salarial que se fija atendiendo a la unidad de tiempo, en las cuantías que por niveles retributivos asociados a cada grupo profesional figuran en el anexo de retribuciones.

A estos efectos, se reconoce que las cuantías retributivas contenidas en el anexo de retribuciones tienen la consideración de mínimas, por lo que los/las trabajadores/as que vinieren percibiendo cuantías superiores en concepto de salario base tendrán garantizada esa diferencia a nivel individual.

Artículo 20. Plus de Jornada.

Este plus se abonará a los conductores/as, en la cuantía estipulada en el anexo de retribuciones como consecuencia de su renuncia al tiempo de descanso de forma continuada durante la jornada laboral, dadas las características de su puesto de trabajo que permite tiempos de descanso parciales en la regulación de las líneas en las terminales, y corresponde a 30 minutos diarios durante la jornada de trabajo o, en su defecto, a percibir el plus jornada.

Artículo 21. Plus Puesto de Trabajo.

Se abonará este complemento a los grupos profesionales que así lo tengan establecido en el anexo de retribuciones de este Convenio. Para los/las trabajadores/as lavacoches el importe de este plus se abonará en consideración al trabajo nocturno que dichas personas deben realizar.

Artículo 22. Quebranto de Moneda.

Este concepto, que las partes consideran de carácter salarial, compensa la reposición por el conductor/a a la Empresa de los descuadres en la recaudación en metálico. Se abonará en la cuantía indicada en el anexo de retribuciones.

Artículo 23. Pagas Extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias, de Verano, de Navidad y de Beneficios, devengándose la primera desde el uno de enero al treinta de junio; la segunda desde el uno de julio al treinta y uno de diciembre y la tercera desde el uno de enero al treinta y uno de diciembre. La cuantía de estas pagas consistirá en el abono de 30 días del concepto fijo garantizado denominado salario base.

La paga de verano se abonará el día 5 de julio, la de Navidad el día 15 de diciembre. La paga de beneficios se abonará a criterio de la Empresa, bien en el mes de marzo del año siguiente del ejercicio de su devengo, o bien prorrateada en doce mensualidades.

Artículo 24. Complemento Antigüedad.

El complemento de Antigüedad se devengará por trienios, tomando como fecha máxima de antigüedad la de 1 de enero de 1989 para aquellas personas que hubieran ingresado con anterioridad a dicha fecha. El complemento correspondiente por este concepto se devengará por meses completos a partir del mes en el que se cumpla el trienio correspondiente.

Las partes acuerdan que, a efectos del devengo y cobro de un nuevo trienio, se aplicará la siguiente regla:

–Si el nuevo trienio se cumple entre el día 1 y el día 15 del mes, el complemento de antigüedad derivado del nuevo trienio generado se comenzará a abonar en dicho mismo mes.

–Si el nuevo trienio se cumple entre el día 16 y el día 31 del mes, el complemento de antigüedad derivado del nuevo trienio generado se comenzará a abonar en el mes siguiente.

Las cuantías mensuales para cada uno de los trienios serán las siguientes:

- 1.º trienio: 10,63 euros.
- 2.º trienio: 21,23 euros.
- 3.º trienio: 37,14 euros.
- 4.º trienio: 47,74 euros.
- 5.º trienio: 53,06 euros.
- 6.º trienio: 69,00 euros.
- 7.º trienio: 74,28 euros.
- 8.º trienio: 79,57 euros.
- Trienios sucesivos 5,54 euros al mes.

Estas cuantías se incrementarán en los años 2020, 2022 y 2023 en el porcentaje señalado en el artículo 18 del presente convenio.

Artículo 25. Plus Nocturno.

Este complemento retribuye el trabajo nocturno, entendiéndose por tal el comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

Trabajadores/as que no sean conductores/as.

El trabajador/a percibirá un complemento económico equivalente a 3,15 euros por hora nocturna trabajada. Esta cuantía se incrementará en los años 2020, 2021, 2022 y 2023 en el porcentaje señalado en el artículo 18 del presente convenio.

No tendrán derecho a este complemento de retribución los/las trabajadores/as contratados específicamente para el puesto de trabajo nocturno, entre los que se encuentran en la actualidad los lavacoches de noche.

Conductores/as.

En el caso del Conductor/a el trabajo nocturno realizado entre las 22:00 y las 23:00 se retribuirá única y exclusivamente con un complemento económico de 0,53 euros por hora trabajada.

Esta cuantía se incrementará en los años 2020, 2021, 2022 y 2023 en el porcentaje señalado en el artículo 18 del presente convenio.

Las horas nocturnas trabajadas entre las 23:00 y las 06:00 se retribuirán conforme al importe por hora nocturna establecido con carácter general en el apartado anterior para el resto de trabajadores/as.

Artículo 26. Plus Personal.

Se corresponde con el resultado de la aplicación del Laudo Arbitral Obligatorio del 30 de abril del 2004 que precede a este Convenio, de conformidad con los términos de aquél, en cuanto al origen y determinación de cuantías para cada trabajador/a.

Artículo 27. Plus de San Fermín.

Durante las Fiestas de San Fermín, del 6 al 14 de julio, ambos inclusive, los trabajadores/as percibirán un Plus de San Fermín, en los siguientes términos:

–Los trabajadores/as que presten sus servicios en turno de día percibirán un plus de San Fermín diurno de 20,58 euros por día trabajado.

–Los trabajadores/as que presten sus servicios en turno de noche percibirán la cantidad de 76,21 euros en concepto de Plus San Fermín nocturno en el que se encuentra incluido el plus de nocturnidad.

Estas cuantías se incrementarán en los años 2020, 2021, 2022 y 2023 en el porcentaje señalado en el artículo 18 del presente convenio.

Las partes acuerdan expresamente que los trabajadores de la sección de lavado que presten servicios en San Fermín, percibirán el Plus de San Fermín “ordinario” de 20,58 euros por día trabajado previsto para la prestación de servicios en su horario habitual de trabajo.

Artículo 28. Plus de Navidad y Plus de Fin de año.

1.–Plus de Navidad y año nuevo.

El plus de Navidad, por el cual se percibirá la cantidad de 154,27 euros, se abonará a los trabajadores que trabajen el nocturno de Nochebuena y el turno de mañana o tarde de Navidad, quedando excluido el turno continuado de noche del día 25, del mismo modo se abonará a los trabajadores que trabajen el turno de la noche de fin de año, y el turno de mañana o tarde del día uno de enero, quedando excluido el turno continuado de noche del día 1. En ambos casos solo se tendrá derecho a cobrar el plus una sola vez por el día 25 y/o el día 1. Queda definido en el artículo 8 del convenio, y en concreto en la sección de conductores/as el horario al que hace referencia el turno continuado nocturno.

Esta cuantía se incrementará en los años 2020, 2021, 2022 y 2023 en el porcentaje señalado en el artículo 18 del presente convenio.

Artículo 29. Horas Extraordinarias.

Se aplicarán los límites establecidos y demás obligaciones regulados en la legislación laboral vigente.

El precio de la hora extraordinaria será igual al de la hora ordinaria, a partir de la firma de Convenio. Esta cuantía se incrementará en el porcentaje señalado en el artículo 18 del presente convenio.

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a reducir progresivamente la realización de horas extraordinarias, debiendo el Comité de Empresa estar informado de los niveles de realización de horas extraordinarias para realizar las propuestas que consideren oportunas para su reducción.

A tal fin la empresa entregará al Comité todos los meses la relación de horas extraordinarias realizadas individualmente por cada trabajador/a.

Artículo 30. Plus Festivo y domingo.

Todo el personal que tenga que trabajar en cualquiera de los 14 días festivos según calendario, –bien sea nacional, provincial o local, con excepción de Navidad y Año Nuevo–, o cualquier domingo del año, será retribuido con la cantidad de 6.34 euros por cada festivo o domingo trabajado, con excepción de Navidad, Año Nuevo, y cualquier otro día en que se cobre un plus superior a esta cantidad.

Esta cuantía se incrementará en los años 2020, 2021, 2022 y 2023 en el porcentaje señalado en el artículo 18 del presente convenio.

Artículo 31. Pago del salario.

Se abonará el día 30 de cada mes.

Los conceptos variables se abonarán el día 15 del mes siguiente al de su devengo.

Artículo 32. Incapacidad Temporal.

En general, su situación se regirá por las previsiones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas específicas y complementarias, con las siguientes mejoras:

1) Al personal que se halle en situación de Incapacidad Temporal por contingencias profesionales, independientemente de las cantidades que haya de percibir de la Seguridad Social, se le abonará por la Empresa los complementos necesarios hasta alcanzar el 100% de los conceptos salariales fijos garantizados más antigüedad y plus personal. Igual mejora tendrá la Incapacidad Temporal por riesgo en el embarazo.

2) Al personal que se halle en situación de Incapacidad Temporal por contingencias comunes, independientemente de las cantidades que haya de percibir de la Seguridad Social, se le abonará por la Empresa los complementos necesarios hasta alcanzar el 100% de los conceptos salariales fijos y garantizados más antigüedad y plus personal si el índice de absentismo por IT derivada de contingencias comunes de los 90 días anteriores no supera el 5,5%. Para el correcto cumplimiento de lo que antecede, la Empresa facilitará al Comité de Empresa, el índice de absentismo por contingencias comunes de los meses anteriores.

3) El Comité de Seguridad y Salud efectuará el seguimiento y control de las incapacidades temporales.

Artículo 33. Seguros.

Todo trabajador/a en situación de alta laboral estará cubierto de los riesgos de fallecimiento e incapacidad laboral permanente en grados de gran invalidez, absoluta, o total derivados de accidente laboral o enfermedad profesional, con una indemnización de 45.000 euros. Para ello la Empresa concertará a su cargo el seguro correspondiente, facilitando copia de la póliza al Comité de Empresa.

Artículo 34. Reconocimiento Médico.

La Empresa facilitará un reconocimiento médico anual a cada uno de los/las trabajadores/as.

El reconocimiento médico será obligatorio para aquellos puestos de trabajo que así lo establezca la legislación vigente.

Todo el personal de nuevo ingreso deberá someterse a un reconocimiento médico inicial.

Al personal que se someta a dicho reconocimiento fuera de su horario de trabajo se le compensará con el importe equivalente a una hora extraordinaria, o con la reducción de su jornada anual en

1 hora, a elección del trabajador/a, en el supuesto en que el trabajador/a opte por la compensación ésta se abonará en el periodo de variables del mes siguiente.

Artículo 35. Sistema de carteras.

Se continuará trabajando con los dos sistemas, y carteras negras y marrones que en la actualidad tienen asignados los/las trabajadores/as con igual forma de proceder.

Para los/las trabajadores/as que tengan asignado el sistema de carteras marrones se establecerá por la Empresa un seguro que cubra el robo o extravío de la cartera. Además cuando al entregar la recaudación, las máquinas de liquidación no funcionen, procederán a entregarla en los cajones previstos para las carteras negras.

Los/las trabajadores/as que vengán trabajando con el sistema de carteras negras y que accedan a cambiarse al sistema de carteras marrones con anterioridad al 31 de diciembre de 2019, tendrán derecho a percibir una compensación económica única, extrasalarial y no consolidable de 200 euros, siempre y cuando al momento de incorporarse al sistema de carteras marrones les reste para su jubilación o prejubilación como mínimo dos años.

Artículo 36. Privación temporal del Permiso de Conducir.

Cuando un/a trabajador/a con categoría de conductor/a sea privado temporalmente del permiso de conducir en virtud de resolución firme administrativa o judicial, excepto en los casos que aquella sea debida al incumplimiento de las normas vigentes sobre alcoholemia y drogadicción, se mantendrá la relación laboral con la Empresa, conforme a lo establecido en las siguientes normas:

1.–Cuando la privación del permiso de conducir sea consecuencia exclusiva de una infracción cometida dentro del horario de trabajo y conduciendo un vehículo de TCC, será destinado a otro puesto de trabajo, percibiendo el salario del nuevo puesto de trabajo.

2.–Si la privación del permiso de conducir se produce por infracción cometida en cualquier otro supuesto distinto al señalado en el apartado anterior, el trabajador/a afectado recibirá, exclusivamente la primera vez que sufra dicha circunstancia, un subsidio de 919,90 euros mensuales durante los tres primeros meses, y se le concederá una excedencia forzosa, con derecho a reincorporación inmediata una vez cumplido el plazo de la sanción. Además, correrá a cargo de la Empresa el coste directo de los cursos para la recuperación de puntos.

Artículo 37. Renovación del permiso de conducir.

La Empresa abonará a los/las trabajadores/as la renovación de los permisos de conducir tipo “D”, y “B” Y EL CAP (este último, en los términos indicados en el artículo 46) caso de que sea requerido para utilizarlo en el desarrollo de su puesto de trabajo.

Artículo 38. Partes de accidentes de tráfico.

La Empresa facilitará los medios para que los conductores/as no tengan que realizar los partes de accidente fuera de sus horas de trabajo, instalando a tal efecto un buzón en los centros de trabajo y facilitando modelos de partes a tal efecto para que estén en los autobuses a disposición de aquéllos.

Artículo 39. Ropa de trabajo.

1. Jefes/as de Tráfico e Inspectores/as: cada año un traje de entretiempo y de mejor calidad que el actual compuestos por 2 camisas, 1 pantalón y un par de zapatos negros. Cada 4 años, un abrigo de invierno. Durante las fechas del 21 junio al 12 septiembre no será necesario vestir con corbata.

2. Conductores/as:

–Vestuario de verano: 1 pantalón o falda, de material hipoalérgico, dos polos y a elegir entre chaqueta, chaleco o jersey por cada temporada antes del 30 de abril.

–Vestuario de invierno: 1 pantalón o falda, de material hipoalérgico, dos camisas, chaqueta o jersey y un abrigo cada 4 años, del año que corresponda, antes del 30 de septiembre.

Al personal de nueva incorporación se le facilitará un uniforme completo compuesto por: 2 pantalones o 2 faldas, o uno de cada, de material hipoalérgico, 2 camisas o polos y una chaqueta dependiendo del periodo de la incorporación.

Así como si empresa cambiaría la uniformidad se facilitará a todos los trabajadores/as el nuevo uniforme al completo.

3. Personal de talleres:

–Ropa de verano - taller: 2 buzos o 2 pantalones y dos camisas o polos.

–Ropa invierno - taller: dos pantalones o dos buzos, dos camisas o polos, dos jerséis y un chaleco.

–La empresa proporcionará al personal de taller, como EPI, el calzado de seguridad que corresponda.

–La empresa realizará la limpieza de los buzos una vez a la semana.

4. Personal de noche:

–Ropa verano: 2 pantalones de material hipoalérgico y 2 camisas o polos.

–Ropa invierno: ropa térmica: 2 camisetitas y 2 pantalones interior largos; 2 pantalones alta visibilidad, 2 camisas manga larga y 2 jerséis. 1 anorak cada dos años.

La empresa proporcionará al personal de noche, como EPI, el calzado de seguridad que corresponda.

5. Todo el personal de TCC estará obligado a vestir correctamente el uniforme durante sus horas de trabajo. El calzado deberá ser oscuro.

6. Durante el período de Fiestas de San Fermín se permitirá el uso del atuendo festivo de las Fiestas, a saber: pantalón largo blanco, camisa o polo blanco y zapatillas blancas, con o sin fajín, y con o sin pañuelo rojo.

Las partes se comprometen a estudiar posibles nuevos sistemas de facilitación de la ropa de trabajo.

Artículo 40. Jubilación.

1.–Jubilaciones regladas anticipadas. Los/las trabajadores/as de la Empresa que cumplan los 64 años podrán solicitar la jubilación anticipada al amparo de la legislación vigente con el 100 por cien de los derechos pasivos a cargo de la Seguridad Social, con los requisitos que establece la reglamentación. Deberá solicitarse a la Dirección con 3 meses de antelación.

2.–Jubilaciones parciales. Los/las trabajadores/as de la Empresa tendrán derecho a optar por la jubilación parcial de acuerdo con la legislación vigente, quedando la Empresa obligada al cumplimiento de los requisitos legales precisos para la efectividad de dicha jubilación.

Deberá solicitarse a la Dirección con 3 meses de antelación, señalando fecha de jubilación parcial, porcentaje de trabajo y demás requisitos.

Por acuerdo entre trabajador/a jubilado/a parcial y Empresa se establecerá la distribución de la jornada parcial resultante de la jubilación. Tal distribución podrá realizarse de forma continuada

durante los días que equivalgan a tiempo completo o de forma continuada completando el tiempo correspondiente al total de los años de la jubilación parcial (siempre que no exista impedimento legal). Con independencia de ello, los tiempos que el trabajador/a esté afectado por una Incapacidad Temporal computarán diariamente solo por el porcentaje de jornada establecido por el trabajador/a al momento de acceder a la jubilación parcial, independientemente de que dicha Incapacidad Temporal hubiera tenido lugar en periodos de trabajo o no e independientemente asimismo de que haya acumulado o no el tiempo de trabajo que le corresponda a todo el año.

En este caso los trabajadores/as que fueren contratados para sustituir a la persona que se jubile parcialmente, adquirirán la condición de fijos de plantilla a jornada completa en el momento de la jubilación parcial de aquélla, si se trata de Conductor/a. En el caso del resto de categorías se adquirirá la condición de fijo a excepción de que la Empresa notifique al Comité de Empresa su decisión de amortizar el puesto de trabajo por causas organizativas o técnicas, lo que efectuará con antelación a la jubilación definitiva e indicando de forma concreta dichas razones.

Artículo 41. Préstamos al personal.

Todos los/las trabajadores/as con una antigüedad mínima de 12 meses en la Empresa podrán solicitar un préstamo por importe máximo de 1.500 euros. Dicha cantidad se amortizará sin intereses en las doce nóminas posteriores a su concesión mediante deducción prorrateada en la nómina. Su concesión por parte de la Empresa estará limitada a una cuantía máxima entre todos los préstamos concedidos de 15.000 euros. Los/las trabajadores/as interesados deberán solicitarlo por escrito y se concederán, en su caso, por riguroso orden. No se podrá solicitar uno nuevo hasta haber amortizado el anterior.

En caso de extinción de la relación laboral, el/la trabajador/a deberá amortizar de manera inmediata el importe de préstamo que le quede pendiente, reservándose la Empresa la facultad de detraer unilateralmente del finiquito que en su caso proceda abonar al trabajador/a el importe de préstamo que le reste por amortizar.

Artículo 42. Promoción interna.

Todos los puestos de trabajo de TCC, en principio, serán de promoción interna entre los/las trabajadores/as fijos. En caso de que no se pueda cubrir así el puesto, de acuerdo a los requisitos exigidos, se recurrirá a los/las trabajadores/as con contrato eventual y personal de fuera de TCC. Para las jubilaciones parciales y el correspondiente contrato de relevo, se estará a lo que se regule legalmente, no siendo de aplicación el ofrecimiento con carácter prioritario al personal fijo.

La Empresa efectuará una valoración del desempeño de sus funciones por parte de los trabajadores/as pertenecientes a los distintos colectivos profesionales transcurridos dos años desde su incorporación a aquéllos, a efectos de valorar su aptitud para acceder a los puestos de la categoría inmediatamente superior.

En el supuesto de que de la valoración resulte positiva, el/la trabajador/a se considerará apto para acceder a los puestos de la categoría profesional superior.

El acceso a dicha superior categoría se producirá siempre y cuando existan vacantes en dicha categoría, y no exista otra persona con mejor derecho para optar a dicha vacante.

A efectos de establecer el orden de prelación para el acceso a dicha mejor categoría, se estará a la fecha de obtención del resultado positivo de valoración.

Artículo 43. Formación Profesional: Condiciones generales.

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente de los/las trabajadores/as que integran la plantilla y el acceso de todos ellos a la misma.

Artículo 44. Comisión para la Formación.

Se constituye una Comisión de Formación integrada por número igual de representantes de la Empresa y de los representantes de los/las trabajadores/as, con el objeto de analizar las necesidades de formación, así como determinar en su caso los cursos que sean de interés para la actividad de la Empresa y adecuados para completar la formación del personal que haya de participar en los mismos.

Esta comisión propondrá a la Dirección de la Empresa las licencias y cualquier otro tipo de compensación para los/las trabajadores/as participantes en dichos cursos.

Artículo 45. Plan de Formación.

La Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa anualmente realizarán una previsión de actividades de formación que contendrá:

- a) Diagnóstico e identificación de necesidades formativas.
- b) Objetivos que la Empresa asigna al Plan de formación.
- c) Contenidos de los programas.
- d) Metodología a aplicar en el desarrollo de las acciones formativas.
- e) Colectivo afectado y cantidad de participantes.
- f) Calendario de ejecución y horas laborales que se ocuparán en las acciones formativas.
- g) Coste estimado de las acciones formativas, desglosado por tipo de acciones y colectivos, diferenciando costes internos y externos.
- h) Lugar y entes con los que se realizarán las acciones de formación.
- i) Responsables del desarrollo y modo de efectuar el seguimiento de las acciones formativas programadas.
- j) CAP: La formación se realizará dentro de la jornada ordinaria. Al efecto la empresa deberá tener en cuenta las personas que deben proceder a la obtención de los certificados de aptitud profesional con el fin de organizar, liberar y determinar las fechas en que los mismos deben llevarse a cabo y en consecuencia asignar la licencia para la citada formación.

La dirección de la empresa notificará a los afectados y al comité de formación prevención de riesgos laborales, la asignación de los respectivos días en los que se va a llevar a cabo la formación, con el fin de que el trabajador tenga conocimiento de la fecha en la que va a realizar el curso formativo. Esta información deberá entregarse junto con los calendarios laborales del año.

El trabajador/a tras recibir la correspondiente formación, deberá entregar copia del certificado obtenido a la empresa y/o de la tarjeta acreditativa del CAP.

La obtención del certificado de capacitación profesional no supondrá coste alguno para el trabajador, por lo tanto el coste formativo y las tasas administrativas serán por cuenta de la empresa. Al efecto, el trabajador/a abonará las tasas y posteriormente solicitará su abono a la empresa. La forma de justificar el abono de las tasas será con la presentación de fotocopia de la tarjeta del CAP, puesto que para su obtención es preceptivo el previo abono de las citadas tasas.

La empresa garantizará a los trabajadores/as lo expuesto en el presente punto salvo que se produzca una modificación normativa, conforme a la cual se entienda que corresponde a los trabajadores/as asumir el coste y/o tiempo dedicado a la obtención o renovación del CAP (incluidas las tasas), lo que supondrá adecuar lo estipulado tanto en el presente artículo como en el artículo 38 a la normativa en vigor.

Artículo 46. Seguridad y Salud.

La Empresa proporcionará a los miembros del Comité de Prevención de Riesgos la documentación establecida reglamentariamente, dándose cumplimiento a lo determinado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos.

La empresa se compromete a notificar al Comité de Prevención de Riesgos en el plazo máximo de 48 horas, cualquier accidente grave y muy grave laboral que se produzca y las actuaciones realizadas.

Artículo 47. Condiciones de trabajo.

La Empresa está obligada a estudiar y contestar sin dilación todo tipo de quejas y solicitudes formuladas por los/las trabajadores/as sobre las condiciones de trabajo, salvo cuando aquéllas sean muy numerosas, en cuyo caso el tiempo de respuesta será adecuado a la cantidad de aquéllas.

Artículo 48. Hurto y robo.

En caso de hurto o robo del dinero recaudado o del billeteaje, el/la trabajador/a estará obligado a denunciarlo ante la Policía Judicial correspondiente y a notificarlo a la Empresa a la mayor brevedad posible, no respondiendo de su devolución excepto cuando se resuelva que ha existido negligencia o dolo del trabajador/a.

Artículo 49. Detenciones. Privación de libertad.

La privación de libertad del empleado/a, mientras no exista sentencia condenatoria firme no implicará rescisión del contrato, reservándose el puesto de trabajo mientras dure la citada privación de libertad.

Igualmente el trabajador/a tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo en caso de retirada del permiso de conducir aun existiendo sentencia firme.

En los supuestos en los que un trabajador/a de la empresa en el ejercicio de sus funciones se viera involucrado en un proceso penal, en el que recayera sentencia privativa de libertad y/o retirada del permiso de conducir, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo en los siguientes supuestos:

1.-Que el trabajador/a haya sido condenado por actos realizados en el ejercicio de sus funciones, entendiéndose como tales el ejercicio de la conducción, en tiempo de trabajo, con delitos o faltas considerados no dolosos.

2.º Que no concurren circunstancias agravantes en las que el trabajador/a haya incurrido de forma voluntaria, señalando a modo de ejemplo que estuviera bajo la influencia de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes.

Artículo 50. Acción Sindical.

A.-Los/las trabajadores/as afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la Empresa:

1. Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

2. Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección de la Empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, sin utilizar los autobuses a tales fines, salvo autorización expresa de la Empresa, y sin perturbar la actividad normal de la misma.

3. Recibir la información que les remita su sindicato.

B.-Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos legalmente y de los que tengan representación en el Comité de Empresa tendrán los siguientes derechos:

1. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados/as al sindicato y a los/las trabajadores/as en general, la Empresa pondrá a su disposición un

tablón de anuncios, que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores/as.

2. A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
3. La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

Artículo 51. Del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa constituye la representación colegiada de los/las trabajadores/as de la Empresa. Tiene como función la defensa de los intereses de los/las trabajadores/as, así como la negociación y representación de los mismos ante el empresario/a.

Primero.–Será competencia del Comité de Empresa:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa; sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa, así como acerca de las previsiones del Empresario/a sobre celebración de nuevos contratos, con indicación de la cantidad de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratistas.

2. Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 del ET y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios/as, y en las mismas condiciones que a éstos.

4. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario/a de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la Empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias; los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

9. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formu-

lando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o Tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de ET.

10. Participar, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los/las trabajadores/as y de sus familiares.

11. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

12. Informar a sus representados/as en todos los temas y cuestiones señalados en este punto Primero en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener, repercusión en las relaciones laborales.

Segundo.–Emisión de informes.

Los informes que debe emitir el Comité de Empresa a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4.º y 5.º del punto Primero anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Artículo 52. Capacidad y sigilo profesional.

1. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1.º, 2.º, 3.º, 4.º y 5.º del Punto Primero del artículo anterior, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 53. Horas Sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán los derechos reconocidos por la ley en materia de horas sindicales para el ejercicio de sus tareas de representación. Cada Sindicato con representación en el Comité de Empresa, podrá realizar una bolsa de horas anual, pudiendo disponer de ellas indistintamente cualquiera de los delegados/as o afiliados/as de la misma organización sindical, con el control de la Sección Sindical correspondiente y cuyo Delegado sindical efectuará la notificación a la Empresa de la utilización de dichas horas.

En el supuesto de disposición de dichas horas por los afiliados/as que no sean Delegados/as, la indicada notificación expresará la causa de aquélla y siempre deberá ser de igual cantidad de horas que la jornada completa del día de trabajo al que corresponda dicha disposición.

Artículo 54. Cuota Sindical.

A requerimiento de los/las trabajadores/as afiliados a las centrales sindicales o sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de los/las trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/a interesado en tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que haga constar con claridad la orden de descuento, la cuantía y su actualización periódica, la central o sindicato al que pertenezca, así como el número de cuenta a la que deberán ser transferidas las correspondientes cantidades.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante el periodo de años prorrogados.

La Empresa liquidará mensualmente con el sindicato correspondiente la transferencia de las cuotas, según lo establecido en este artículo.

Artículo 55. Igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades.

En cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 85.1 ET y del deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral durante la negociación del Convenio se acuerda la implementación del Plan de Igualdad y de las propuestas que se produzcan como resultado y en desarrollo del mismo.

Para llevar a efecto la implementación del Plan de Igualdad y de las propuestas que se produzcan como resultado y en desarrollo del mismo las partes acuerdan crear una Comisión integrada por Empresa y representantes de los /las trabajadores/as, una persona designada por la Empresa y otra por cada Sindicato con representación en el Comité de Empresa, que será competente en el desarrollo de dicho Plan, así como en negociar las propuestas que se estimen convenientes, que se elevarán a la Comisión Paritaria establecida en el artículo 57 para su eventual aprobación e integración en el Convenio.

A los representantes sindicales que participen en la Comisión de Igualdad, se les dotará de las horas sindicales adicionales necesarias para desarrollar su trabajo.

Artículo 56. Cláusula de no descuelgue.

Durante la vigencia y ultraactividad del presente Convenio, la Empresa no podrá solicitar inaplicaciones de las condiciones tanto económicas como de otro tipo derivadas del Convenio, ni tampoco a hacer uso de la facultad de modificación sustancial de condiciones que le otorga el artículo 41.1 letra d) del vigente TRLET, salvo acuerdo expreso alcanzado en otro sentido con la representación legal de los trabajadores/as.

La citada renuncia implica la imposibilidad de acudir, en defecto de acuerdo a la vía del laudo vinculante ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o el organismo de solución extrajudicial de conflictos que pudiera resultar competente a estos efectos.

Artículo 57. Tribunal Laboral.

Se recomienda que, antes de la presentación de cualquier reclamación o litigio, se solicite el intento de conciliación o mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra.

Igualmente se recomienda a los representantes de los/las trabajadores/as y de la Empresa el sometimiento a arbitraje utilizando para ello el Colegio Arbitral formado en el referido Tribunal.

A efectos de lo previsto en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 3/2012, las partes acuerdan que, una vez agotados los procedimientos internos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo, se someterán a los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos establecidos por el Tribunal Laboral de Navarra al efecto.

Artículo 58. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo, así como para la aprobación e incorporación de las propuestas elevadas por las Comisiones creadas en el articulado de este Convenio.

Esta Comisión estará integrada paritariamente por miembros representantes de la Empresa, en la cantidad que decida y de los representantes de los/las trabajadores/as firmantes de este Convenio, en número de dos por cada Sindicato firmante, cuyos votos equivaldrán a la proporción de

representación sindical que hayan obtenido en las elecciones sindicales, ostentando el/la o los/las designados/as por la Empresa igual cantidad de votos que resulte de la suma de todos los representantes de los trabajadores/as.

La Comisión paritaria entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, y en particular las siguientes:

(i) Interpretación y aplicación del presente Convenio:

Cualquier divergencia o duda que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio será sometida a la Comisión Paritaria del mismo, quien deberá resolver en el plazo de 7 días desde que le sea sometida la cuestión.

Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente convenio colectivo.

En caso de no alcanzarse un acuerdo por la Comisión Paritaria en los términos exigidos, las partes se someterán a los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos establecidos por el Tribunal Laboral de Navarra al efecto.

(ii) Adaptación y modificación, en su caso, del convenio durante su vigencia:

La Comisión Paritaria podrá adoptar funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.

En este caso, deberá incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los miembros del Comité de Empresa, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible para que los acuerdos de modificación posean eficacia general, que obtengan el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones, social y empresarial.

La Comisión dispondrá de un plazo de 7 días desde que le sea sometida la cuestión para adoptar una decisión.

En caso de no alcanzarse un acuerdo por la Comisión Paritaria en los términos exigidos, las partes se someterán a los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos establecidos por el Tribunal Laboral de Navarra al efecto.

(iii) En su caso, conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del convenio colectivo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A estos efectos, habrá de tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 57 del presente convenio en relación con la imposibilidad de acogerse unilateralmente al procedimiento de inaplicación del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores durante el periodo de aplicación del mismo.

Artículo 59. Clasificación profesional y tablas salariales.

A efectos del cumplimiento de lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan el establecimiento del sistema de clasificación profesional de los trabajadores/as por grupos profesionales. Esta clasificación se contiene en el Anexo 1 del presente convenio y entrará en vigor el día de la firma de este convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las partes firmantes del presente Convenio consideran que debiera integrarse como derecho en el presente Convenio, en concordancia con práctica en empresas de las mismas características, que los cónyuges o parejas de hecho y los hijos de los/las trabajadores/as de la empresa puedan

viajar gratuitamente en el Transporte Urbano Comarcal, a cuyo fin efectuarán conjuntamente ante la Mancomunidad de la Comarca de Pamplona las oportunas gestiones para instrumentalizar el medio adecuado para que se produzca dicha integración, por acuerdo de la Comisión Paritaria.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

La empresa se obliga a editar la redacción encuadrada del presente convenio en castellano y euskera y a distribuir ejemplares suficientes para toda la plantilla en el plazo de un mes desde su publicación. Se facilitara el régimen sancionador del laudo actualmente aplicable.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Los trabajadores/as que a la firma de este Convenio no tengan actualizadas la tablas salariales debido a la no adhesión del Convenio extraestatutario 2017-2019 se les regularizarán los incrementos salariales previstos en el artículo 18 del convenio y se abonaran sus correspondientes atrasos.

ANEXO 1

Clasificación profesional

La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales relacionados, lo que estará en función de las necesidades de la Empresa.

La adscripción a los grupos será determinada por el contenido efectivo de la prestación del trabajo. Para ello se tendrán en cuenta las funciones que el trabajador/a desempeñe durante más tiempo. Las funciones descritas en cada grupo son de carácter básico y enunciativo, no taxativo, y definen de forma genérica el contenido de la prestación laboral, sin que se excluyan otras tareas auxiliares o complementarias.

Grupos profesionales:

–Grupo profesional I.

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Todos los puestos de trabajo incluidos en este grupo se cubrirán por libre designación de la empresa.

–Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- Capacidad de ordenación de tareas.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre la que se ejerce el mando.

–Comprende:

- Titulación a nivel de Escuela Superior o Facultades y/o formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de la profesión.

La función primordial es la de mando y organización, que se ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, dirigida al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. De

esta forma, los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientada por la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración), que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y, desempeñan puestos directivos en centros de trabajo, oficinas, departamentos, etcétera.

Los titulados de grado medio o conocimientos a nivel de Bachiller Superior, Maestría Industrial o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo. Realizan trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo, asesorando o solucionando los problemas que se planteen y, realizando trabajos cualificados que exijan de iniciativa y conocimiento total de su profesión, responsabilizándose del trabajo ejecutado.

Se incluirán en este primer grupo de funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

–Jefe/a de taller: El que, con la capacidad técnica precisa, tiene a su cargo la dirección del taller, ordenando, coordinando y vigilando los trabajos que realicen en su dependencia.

–Jefe/a de Sección: El que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando todas o alguna de las secciones de la empresa.

–Jefe/a de Administración: El que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando el servicio o departamento de administración de la empresa.

–Jefe/a de Tráfico: Con iniciativa y responsabilidad, organiza y coordina el servicio, distribuyendo los vehículos y el personal, dentro de las directrices marcadas por la Dirección o Jefatura de Servicio, procurando resolver las incidencias que se produzcan, e informando a sus superiores con la celeridad que las distintas circunstancias requieran.

–Inspector/a: Tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores/as y cobradores/as. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencia, títulos de transporte expedidos y viajeros/as, dando cuenta a su jefe/a inmediato/a de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes.

–Ingenieros/as y Licenciados/as: Dependen de la Dirección o de los Jefes/as de Servicio y desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad (por ejemplo, economía, derecho, informática, ingeniería industrial..., etc.).

–Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

–Ingenieros/as Técnicos/as, Diplomados Universitarios y ATS (DUE). Ejercen funciones o trabajos propios de su especialidad (por ejemplo, economía, derecho, informática, ingeniero industrial, etc.). Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

–*Grupo profesional II.*

Es el conjunto de tareas o planificación de tareas en las labores propias de la empresa. Los trabajos pueden requerir iniciativa y autonomía y se ejecutan bajo instrucciones, con una dependencia jerárquica funcional.

–Comprende:

Los trabajos de iniciativa, autonomía y responsabilidad para los que se precisa una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características y contenido de las funciones a desempeñar y, aquellos otros trabajos en donde dicha iniciativa y responsabilidad sean sólo limitadas, pero con un contenido funcional similar a los definidos anteriormente.

Los trabajos para los que se requiere una especialización muy determinada, reflejo de una preparación técnica adecuada a las tareas que se deban desempeñar con responsabilidad limitada a las funciones que se deban cumplir en cada caso.

Son los trabajadores/as manuales o trabajadores/as intelectuales que, sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados, tanto profesional como administrativa-mente o de oficio.

Se incluirán en este segundo grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

–Conductor/a: Es el operario/a que, poseyendo carné de conducir adecuado, conduce autobuses y/o microbuses de transporte urbano o interurbanos de viajeros/as, con remolque o sin él. Asimismo, dirigirá la carga y descarga de equipajes, mercancías y encargos de su vehículo, siendo responsable del mismo durante el servicio y dando, si se exigiera, parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo, del consumo de carburante y lubricante, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro. Debe cubrir el recorrido por el itinerario y en el tiempo previsto.

Grupo profesional III.

Con la misma formación práctica, iniciativa y dependencia que el Grupo Profesional II, comprende a los trabajadores/as manuales e intelectuales que en el ámbito administrativo, financiero y/o productivo y sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados profesionalmente o de oficio dentro de los departamentos o secciones de la empresa a quienes se encomiendan las funciones propias del ámbito señalado.

Se incluirán en este tercer grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

–Oficial/a Administrativo/a1.^a y 2.^a/Operador/a Informático/a: Realiza funciones propias de su cargo con los debidos conocimientos técnico-profesionales y con responsabilidad y perfección. Se asimilan a esta categoría los operadores/as de equipos informáticos así como los liquidadores/as y recaudadores/as.

–Auxiliar Administrativo/a: Realiza, sin la autonomía del Oficial administrativo, las funciones propias de la administración, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores.

–Oficial/a Comercial: Es aquel trabajador/a que comercializa los servicios que constituyen el objeto de la actividad de la empresa.

–Grupo profesional IV.

Con la misma formación práctica, iniciativa y dependencia que los grupos profesionales II y III, comprende a los trabajadores/as manuales e intelectuales que, en el ámbito del mantenimiento, conservación y reparación del material móvil o no móvil de la empresa, y sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados profesionalmente o de oficio dentro de las secciones de la empresa a quienes se encomiendan las funciones propias de los ámbitos señalados.

Se incluirán en este grupo las funciones que se señalan seguidamente.

En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

–Oficial/a de talleres 1.^a: Se incluyen en esta categoría aquellos que, con total dominio y capacidad de su oficio (por ejemplo, mecánico/a, pintor/a, tapicero/a, electricista, chapista, soldador/a,... etc.), realizan trabajos propios de su especialidad profesional relacionados con el mantenimiento y reparación de los vehículos.

–Oficial/a de talleres 2.^a: Se incluyen en esta categoría a aquellos trabajadores/as que con conocimientos teóricos y prácticos del oficio (por ejemplo, mecánico/a, pintor/a, tapicero/a, electricista, chapista, soldador/a,... etc.), adquiridos por un aprendizaje o formación debidamente acreditados o con larga práctica de los mismos, realizan trabajos propios de su especialidad profesional relacionados con el mantenimiento y reparación de los vehículos, con menor grado de responsabilidad en su desempeño que el de oficial de primera.

–Grupo profesional V.

Los trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total.

Comprende los trabajos auxiliares o complementarios de los descritos en los anteriores grupos, para los que se requiere unos conocimientos generales de carácter elemental.

Consecuentemente, son los que desempeñan un trabajo no cualificado o de servicios auxiliares, predominantemente manual.

Se incluirán en este quinto grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

–Lavacoches: Son los encargados/as, entre otras funciones, de someter a limpieza externa e interna los vehículos que se le confíen, ejecutando en ellos además del lavado, las operaciones complementarias de secado.

–Mozo/a de taller o especialista: Son los operarios/as que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio, prestan ayuda al Oficial/a de taller, cuyas indicaciones ejecutan.

–Mozo/a: Son los operarios/as que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio (por ejemplo, repartidor/a de mercancías, de carga y descarga de equipajes, etc.).

–Engrasador/a: Tiene por misión, entre otras, el lubricado de las piezas y mecanismos de los vehículos que se les confíen, utilizando los dispositivos, mecanismos y maquinaria adecuadas.

–Grupo profesional VI:

Con la misma formación práctica y dependencia que el grupo profesional V, comprende los trabajos auxiliares o complementarios de los descritos en los anteriores grupos, para los que se requiere unos conocimientos generales de carácter técnico elemental y poca iniciativa, ejecutándose bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total.

Al igual que el grupo profesional V, desempeñan un trabajo no cualificado o de servicios auxiliares, predominantemente manual.

Se incluirán en este sexto grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

–Auxiliar administrativo/a aspirante: Es aquel personal que, en formación realiza tareas de carácter administrativo bajo la dependencia de auxiliares u oficiales administrativos/as.

–Telefonistas/Recepcionistas: Es el personal que en las distintas dependencias de la empresa, tiene asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera.

–Guarda/Portero/a/Personal de vigilancia: Vigilan las distintas dependencias de la empresa, realizando funciones de custodia y guardia.

–Personal de limpieza: Realiza la limpieza de las oficinas y otras dependencias de la empresa.

Las funciones enumeradas en cada grupo y categoría definen genéricamente el contenido de la prestación laboral, sin que ello suponga agotar las funciones de cada uno de ellos que, en todo caso, serán las necesarias para garantizar la correcta ejecución de la prestación laboral.

–Tablas de asimilación: Las antiguas categorías que ostentan los trabajadores/as afectados, se ajustarán a los grupos profesionales establecidos anteriormente, a través del siguiente cuadro:

GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV	GRUPO V	GRUPO VI
Ingenieros/as y Licenciados/as	Conductor/as	Oficial/a administrativo/a 1. ^a y 2. ^a / Operador/a informático/a	Oficial/a talleres 1. ^a	Mozo/a	Aux. Advtvo/a. aspirante
Ingenieros/as Técnicos/as, Diplomados/as Universitarios/as y ATS (DUE)		Auxiliar administrativo/as	Oficial/a talleres 2. ^a	Mozo/a taller o especialista	Telefonista/ Recepcionista
Director/a de Área		Oficial/a comercial		Engrasador/a	Guarda/ portero/a/ personal de vigilancia
Jefe/a de sección				Auxiliar de ruta	Personal de limpieza
Jefe/a de tráfico				Lavacoches día y noche	
Jefe/a de administración				Cobrador/a	
Jefe/a de taller					
Inspector/as					

ANEXO 1

Impreso de solicitud de día de asuntos propios no recuperables (art. 7.3)

1.-Datos personales del trabajador/a.

Primer apellido	Segundo apellido
Nombre	
DNI, NIE, pasaporte	Teléfono de contacto

2. Datos de la sección a la que pertenece el trabajador/a.

Marque con una X la sección a la que está asignado	
<input type="checkbox"/>	Conductores/as
<input type="checkbox"/>	Responsable Taller, Jefes/as de Taller y Responsable Lavado y Administración de Taller
<input type="checkbox"/>	Taller
<input type="checkbox"/>	Lavado
<input type="checkbox"/>	Director/a de Explotación y Jefes/as de Tráfico e Inspectores/as
<input type="checkbox"/>	Administración, Marketing, Recursos Humanos
<input type="checkbox"/>	Contaduría
Responsable directo	
D./D ^a	

3. Datos del disfrute de los días de asuntos propios no recuperables.

Número de días que solicita día (s)
Fecha en que se solicita el disfrute/...../.....

En, a de de 20.....

Firma

ANEXO 2
Calendarios de la plantilla (art. 9)

Cuadrante general

6 cuadrantes con esta cadencia de 48 semanas cada uno. Rotacion 2 semanas.

DES					DES	DES
DES					DES	DES
					DES	DES
					DES	DES
			DES	DES		
			DES	DES		
	DES	DES				
	DES	DES				
DES					DES	DES
DES					DES	DES
					DES	DES
					DES	DES
			DES	DES		
			DES	DES		
	DES	DES				
	DES	DES				
DES					DES	DES
DES					DES	DES
					DES	DES
					DES	DES
			DES	DES		
			DES	DES		
	DES	DES				
	DES	DES				
DES					DES	DES
DES					DES	DES
					DES	DES
					DES	DES
			DES	DES		
			DES	DES		
	DES	DES				
	DES	DES				
DES					DES	DES
DES					DES	DES
					DES	DES
					DES	DES
			DES	DES		
			DES	DES		
	DES	DES				
	DES	DES				

CUADRANTE TALLER																																				
GRUPO 1																																				
	LUN	MAR	MIER	JUEV	VIER	SAB	DOM	LUN	MAR	MIER	JUEV	VIER	SAB	DOM	LUN	MAR	MIER	JUEV	VIER	SAB	DOM	LUN	MAR	MIER	JUEV	VIER	SAB	DOM								
1	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	D	T	T	D	M	M	M	M	D	D	
2	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	D	T	T	D	M	M	M	M	D	D	
3	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	D	M	M	D	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D		
4	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	D	D	M	M	M	M	D	M	M	D	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D		
5	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	T	T	D	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	
6	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	T	T	D	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	D	D	M	M	M	M	M	D	D
7	M	M	M	M	D	M	M	D	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	D	T	T	
8	M	M	M	M	D	M	M	D	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	D	T	T	

GRUPO 2																																			
	LUN	MAR	MIER	JUEV	VIER	SAB	DOM	LUN	MAR	MIER	JUEV	VIER	SAB	DOM	LUN	MAR	MIER	JUEV	VIER	SAB	DOM	LUN	MAR	MIER	JUEV	VIER	SAB	DOM							
1	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	D	M	M	D	T	T	T	T	D	D
2	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	D	D	M	M	M	M	D	M	M	D	T	T	T	T	D	D
3	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	D	T	T	D	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D
4	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	D	T	T	D	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D
5	N	N	N	N	N	D	D	M	M	M	M	D	M	M	D	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D
6	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	D	M	M	D	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	D	D
7	T	T	T	T	D	T	T	D	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	D	M	M
8	T	T	T	T	D	T	T	D	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	D	M	M

RESPONSABLES TALLER															
	LUN	MAR	MIER	JUEV	VIER	SAB	DOM	LUN	MAR	MIER	JUEV	VIER	SAB	DOM	
1	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D
1	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D

CUADRANTE NOCTURNO TALLER															
	LUN	MAR	MIER	JUEV	VIER	SAB	DOM	LUN	MAR	MIER	JUEV	VIER	SAB	DOM	
1	N	N	N	N	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	N

SERVICIO DE INSPECCION							
INSPECTOR	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADOS	DOMINGOS
INSPECTOR 1	M-2	M-3	M-3	D	M-3	M-1	D
INSPECTOR 2	T-2	T-2	T-2	D	T-2	MT	M-1
INSPECTOR 3	D	D	D	M-3	N-2	N-1	TN-2
INSPECTOR 4	D	D	D	T-2	T-1	T-1	T-1
INSPECTOR 5	D	M-2	M-2	M-2	M-2	D	D
INSPECTOR 6	DT	DT	DT	DT	DT	D	D
INSPECTOR 7	M-1	M-1	M-1	M-1	M-1	D	D
INSPECTOR 8	N-1	N-1	N-1	N-1	D	D	D
INSPECTOR 9	DM	DM	DM	DM	DM	D	D
INSPECTOR 10	T-1	T-1	T-1	T-1	D	D	D
INSPECTOR 11	TP	TP	TP	TP	TP	D	D
INSPECTOR 12	TP	TP	TP	TP	TP	D	D

CUADRANTE MOVIMIENTO NOCHE																												
1	D	L1	L1	L1	L1	D	D	L2	L2	L2	L2	D	D	L2	L3	L3	L3	D	D	D	L3	L4	D	D	L4	L4	L4	L4
2	L2	L2	L2	L2	D	D	L2	L3	L3	L3	D	D	D	L3	L4	D	D	L4	L4	L4	L4	D	L1	L1	L1	L1	D	D
3	L3	L3	L3	D	D	D	L3	L4	D	D	L4	L4	L4	L4	D	L1	L1	L1	L1	D	D	L2	L2	L2	L2	D	D	L2
4	L4	D	D	L4	L4	L4	L4	D	L1	L1	L1	L1	D	D	L2	L2	L2	L2	D	D	L2	L3	L3	L3	D	D	D	L3
5	L6	L6	L6	L6	D	D	D	L1	L4	L4	L5	L5	D	D	L5	L5	D	D	L2	L1	L1	D	DISP	L5	L3	L3	D	N1
6	L1	L4	L4	L5	L5	D	D	L5	L5	D	D	L2	L1	L1	D	DISP	L5	L3	L3	D	N1	L6	L6	L6	L6	D	D	D
7	L5	L5	D	D	L2	L1	L1	D	DISP	L5	L3	L3	D	N1	L6	L6	L6	L6	D	D	D	L1	L4	L4	L5	L5	D	D
8	D	DISP	L5	L3	L3	D	N1	L6	L6	L6	L6	D	D	D	L1	L4	L4	L5	L5	D	D	L5	L5	D	D	L2	L1	L1
9	D	L1	L1	L1	L1	D	D	L2	L2	L2	L2	D	D	L2	L3	L3	L3	D	D	D	L3	L4	D	D	L4	L4	L4	L4

ANEXO 3
Retribuciones 2019

	SALARIO BASE	PLUS JORNADA	QUEBRANTO MONEDA	PLUS PUESTO TRABAJO
Director/a Área	2.127,86			
Responsable Departamento	2.022,57			
Jefes/as sección	1.917,27			
Inspector/a	1.811,94			
Conductor/a	1.790,14	147,34	51,42	
Oficial/a 1.ª Taller	1.790,14			
Oficial/a 1.ª Administración	1.790,14			
Oficial/a 2.ª Taller	1.701,22			
Oficial/a 2.ª Administración	1.701,22			
Lavacoches noche	1.640,42			190,88
Lavacoches día	1.640,42			
Ayudante/a Taller	1.640,42			
Auxiliar Administrativo/a	1.640,42			