



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

RESOLUCIÓN de 24 de mayo de 2023, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo de la Empresa Municipal de Transportes Urbanos, S. A. de Gijón (EMTUSA), en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de Empresa Municipal de Transportes Urbanos, S. A., de Gijón (EMTUSA) (Expediente C-025/2023 Código 33000421011979), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 18 de mayo de 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 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, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 17 de junio de 2020, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

En Oviedo, a 24 de mayo de 2023.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—P. D. (autorizada en Resolución de 17-06-2020, publicada en el BOPA núm. 119, de 22-VI-2020), el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2023-04623.

ACTA DE LA XVIII REUNIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL XVIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES URBANOS DE GIJÓN, S. A. (EMTUSA)

En Gijón, a 10 de mayo de 2023, en la sala de juntas que la empresa tiene en su centro de trabajo de la avenida del Transporte número 6, siendo las 12:00 horas, se inicia la reunión de la Comisión negociadora del XVIII Convenio Colectivo de Empresa con las presencias y ausencias señaladas a continuación:

Presidente:

D. José Luis Fernández Fernández

Representación empresarial:

D.^a Begoña Fernández Espasande

D. Juan José Piniella Aranda

D. Pedro Miguel Gallo Álvaro

Representación social:

D. Sergio Álvarez Suárez

D. Javier Gancedo Ovín

D. Pedro Eusebio Rodríguez Santos (asesor)

D. Pedro Roldán García

D. Fernando Robledo Loy

D. José Manuel Velasco Escanlar

D. Sergio González Terente

D. Eugenio Gómez Álvarez

D. Alejandro Rodríguez Rivero



- D. José Antonio Menéndez Prendes (asesor)
- D. Martín García Méndez
- D. Sergio Rubiera Solares (asesor)
- D. Iván Peláez Ferrero
- D. Pablo Lorenzo Gil (asesor)
- D. Armando López Fernández
- D. Ángel Solares Méndez
- D. Crisanto Iglesias Martínez (asesor)
- D. Ricardo José Frieria García
- D. José Enrique Fernández Prieto (asesor)

Toma la palabra el Presidente para iniciar la firma del documento original del convenio.

Los integrantes de la mesa firman todos a excepción de D. Eugenio Gómez Álvarez. Finalizado el proceso de firma el Secretario de la mesa negociadora se encargará de escanearlo y remitir copia a los grupos para su archivo, así como su remisión por REGCOM.

En prueba de conformidad y aceptación suscriben la presente acta y firman los necesarios ejemplares del texto elaborado, los integrantes de la Comisión negociadora, sobre papel común y ocho copias, una para cada parte y las restantes para su unión a la solicitud de registro, depósito y publicación, que se presentará ante la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo competente en el término de quince días que previene el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores RDL 2/2015, de 23 de octubre, acompañada la documentación pertinente, habilitándose para tales diligencias a D. Pedro Miguel Gallo Álvaro, Director de Recursos Humanos y Secretario de la Comisión negociadora.

XVIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES URBANOS DE GIJÓN, S. A. (EMTUSA), 2022-2025

Título I. Ámbito de aplicación

- Artículo 1.—Ámbito funcional
- Artículo 2.—Ámbito personal
- Artículo 3.—Ámbito temporal
- Artículo 4.—Denuncia
- Artículo 5.—Incremento salarial y cláusula de revisión

Título II. Organización del trabajo

- Artículo 6.—Organización del trabajo
- Artículo 7.—Movilidad funcional
- Artículo 8.—Contratación
- Artículo 9.—Período de prueba
- Artículo 10.—Promoción interna
- Artículo 11.—Tribunal Calificador
- Artículo 12.—Formación y Calidad
 - 1. CAP

Título III. Sistema de clasificación profesional

- Artículo 13.—Clasificación profesional

Título IV. Jornada, vacaciones y licencias

- Artículo 14.—Jornada de trabajo y calendario laboral
- Artículo 15.—Pausa laboral
- Artículo 16.—Control horario
- Artículo 17.—Horas extraordinarias
- Artículo 18.—Vacaciones
- Artículo 19.—Fiestas
- Artículo 20.—Permisos

Título V. Régimen económico

- Artículo 21.—Retribuciones básicas
- Artículo 22.—Retribuciones complementarias

Título VI. Beneficios sociales

- Artículo 23.—Conciliación de la vida laboral y familiar
 - 1. Reducción de jornada
 - 2. Lactancia



Artículo 24.—Transporte familiar

Artículo 25.—Uniformes

Artículo 26.—Anticipos y préstamos

Artículo 27.—Fondo social

Artículo 28.—Seguro colectivo

Artículo 29.—Fondo de asistencia y mejoras directas del subsidio por incapacidad temporal

1. Constitución del fondo

2. Gestión y administración

3. Aportaciones, pago de prestaciones y gestión de excedentes

4. Complemento en situaciones de incapacidad temporal protegida

5. Excepciones al derecho de mejora del subsidio por incapacidad temporal

Artículo 30.—Jubilación

1. Jubilación parcial

2. Jubilación a la edad legal

Artículo 31.—Reserva de puestos para trabajadores con discapacidad y medidas laborales de recuperación de la aptitud profesional

Artículo 32.—Retirada del permiso de conducción

Título VII. Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 33.—Seguridad y Salud Laboral

1. Vigilancia de la salud

Artículo 34.—Enfermedades profesionales

Artículo 35.—Comité de Seguridad y Salud

Título VIII. Derechos sindicales

Artículo 36.—Garantías

Artículo 37.—Competencia en materia de contratación laboral

Artículo 38.—Comisión Paritaria

1. Constitución y facultades

2. Composición

3. Reuniones y resoluciones

Título IX. Infracciones y sanciones

Artículo 39.—Faltas

Artículo 40.—Faltas leves

Artículo 41.—Faltas menos graves

Artículo 42.—Faltas graves

Artículo 43.—Faltas muy graves

Artículo 44.—Sanciones

Artículo 45.—Procedimiento

Artículo 46.—Prescripción

Título X. Igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres

Artículo 47.—Declaración de principios

Artículo 48.—Igualdad de oportunidades y no discriminación

Artículo 49.—Prevención del acoso o intimidación

Artículo 50.—Integración de la igualdad y la no discriminación en la empresa

Artículo 51.—Comisión de igualdad

Artículo 52.—Protección de la mujer embarazada

Anexos

Anexo 1.—Tabla retributiva

Anexo 2.—Horario laboral de la empresa

a. Jefe/a de departamento

b. Personal de Administración y Jefe de Tráfico

c. Inspectores

d. Conductores

e. Regularización de cómputo

f. Mantenimiento

g. Responsable de instalaciones

h. Atención al cliente en oficina de El Humedal

Anexo 3.—Relación de puestos de trabajo

Anexo 4.—Uniformes

- a. Personal de inspección
- b. Conductores
- c. Mantenimiento

Anexo 5.—Entrega de recaudación

Anexo 6.—Servicios mínimos

Disposiciones

Disposición adicional

TÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.—*Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre la Empresa Municipal de Transportes Urbanos de Gijón, S. A., en siglas EMTUSA, y quienes trabajan en la misma incluidos en su ámbito personal.

Artículo 2.—*Ámbito personal.*

A lo largo del texto de este convenio se utilizan mayoritariamente genéricos colectivos y abstractos con el objeto de evitar un uso sexista del lenguaje. En aquellos momentos en los que no fuera posible su uso, en aplicación de la economía expresiva y la naturalización de la escritura, se utiliza el género masculino como no marcado gramaticalmente, para referirse tanto a mujeres como a hombres.

Será de aplicación esta norma pactada a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios profesionales retribuidos, sujetos a normativa laboral común, en el ámbito de la organización y dirección de EMTUSA, cualquiera que fuese la modalidad de contratación

Queda excluido del ámbito que se regula:

- El personal de alta dirección, que rige el art. 2, número 1, apartado a), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

La dirección, previa autorización del Consejo, informará al Comité de Empresa sobre las contrataciones de Alta Dirección y su retribución fijada, en caso de producirse alguna distinta a la de la Dirección Gerente.

Artículo 3.—*Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025, sin perjuicio de la posibilidad de revisión del Acuerdo durante su vigencia, especialmente en lo relativo a la tabla salarial.

Artículo 4.—*Denuncia.*

Salvo denuncia expresa de alguna de las partes con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de terminación de su vigencia, o de cualquiera de sus prórrogas, se entenderá prorrogado de año en año.

Si la denuncia no se llevara a efecto en las condiciones de tiempo y forma referidos anteriormente, las retribuciones consignadas en el Convenio durante el año de prórroga aumentarán en el porcentaje de incremento general fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado referido a empleados públicos.

Una vez promovida la negociación, en el supuesto de que esta promoción sea el resultado de la denuncia del convenio, en el plazo máximo de un (1) mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince (15) días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Denunciado el convenio, mientras no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor su contenido normativo.

Artículo 5.—*Incremento salarial y cláusula de revisión.*

Para el año 2022 las retribuciones del personal afectado por este Convenio serán las recogidas en la tabla retributiva incluida en el anexo I. Estas retribuciones se revisarán anualmente en el porcentaje de incremento general fijado en la Ley de Presupuestos Generales de Estado referido a empleados públicos.

En el supuesto de que el marco legal existente permitiese, durante la vigencia del Convenio Colectivo, la posibilidad de incrementar la masa salarial o cualquiera de sus conceptos, la parte social y la dirección se comprometen a negociar los mismos.

TÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6.—*Organización del trabajo.*

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.



Artículo 7.—*Movilidad funcional.*

El desempeño de trabajos de superior categoría no producirá, en ningún caso, el ascenso automático del trabajador, ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma.

La dirección solo podrá autorizar la realización de trabajos de superior categoría por necesidades urgentes e inaplazables. Si la realización de trabajos de superior categoría es debida a una vacante por ausencia definitiva de quien ocupase el puesto, se habilitarán los mecanismos necesarios para la cobertura de la vacante y, en todo caso, se abonará la diferencia salarial correspondiente, no pudiendo prologarse esta situación por un período superior a un (1) año, debiendo, una vez transcurrido ese plazo, publicarse para promoción interna.

Igualmente, por necesidades perentorias e imprevisibles, la dirección podrá destinar a un trabajador a la realización de tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostenta, por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de su clasificación profesional.

Artículo 8.—*Contratación.*

El ingreso como personal de plantilla en la empresa se efectuará mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición o concurso-oposición, ajustándose tanto las bases como el desarrollo de cada convocatoria a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Las pruebas se ajustarán al perfil del puesto de trabajo a cubrir, respetando, en todo caso, criterios de homogeneidad para puestos de igual contenido y cualificación.

Los trabajadores que hubieran sido despedidos de EMTUSA por causas disciplinarias no podrán presentarse a ningún proceso de selección externo que posibilite su reingreso en la misma.

Artículo 9.—*Período de prueba.*

Se establece un período de prueba de seis (6) meses para profesionales pertenecientes a los grupos primero y segundo, y de un (1) mes para el resto de grupos profesionales.

Las situaciones de incapacidad laboral, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

Artículo 10.—*Promoción interna.*

En las convocatorias de plazas vacantes se realizará una primera vuelta de promoción interna. En caso de no ser cubiertas en su totalidad, se realizará una segunda vuelta de selección externa.

La promoción interna se realizará mediante concurso-oposición, según se determine en sus bases, convocado a través de los medios de comunicación con la plantilla de los que se disponga en cada momento. En todo caso, en dicha convocatoria se incluirán las características de la plaza, la titulación y los requisitos exigidos, los méritos profesionales valorados y, en su caso, el temario de la fase de oposición.

Al turno de promoción interna podrán optar todas las personas trabajadoras con contrato en vigor en la empresa y que hayan accedido a su puesto en la organización mediante un proceso público de concurso-oposición, siempre que reúnan las condiciones exigidas para el proceso de promoción al que se presenten.

Artículo 11.—*Tribunal calificador.*

Para proceder a la realización de los procesos de selección de personal que hayan de llevarse a cabo, se constituirá un tribunal calificador que elaborará las bases que regirán estos procesos, las cuales deberán basarse en criterios objetivos. Dicho tribunal estará compuesto por un máximo de cuatro personas pertenecientes a la dirección y una por cada uno de los sindicatos con representación en el Comité de Empresa. Uno de los representantes de la parte social actuará como secretario. En caso de renuncia, las funciones de secretario serán asumidas por un miembro de la dirección.

Cada uno de los representantes de la empresa actuará con voz y voto, mientras que la parte social dispondrá colectivamente de dos votos en el tribunal.

Artículo 12.—*Formación y Calidad.*

Los Planes de Formación necesarios para mejorar el nivel de calidad de los servicios prestados, así como los procesos operativos de la empresa, se regirán por las normas contenidas en el Plan de Calidad vigente en la empresa.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la parte social y la dirección se comprometen a negociar conjuntamente el plan de formación anual.

Este plan de formación estará compuesto por tres secciones de acuerdo al siguiente esquema:

- Acciones formativas de requisito formal: Esta parte del Plan de Formación cubrirá las acciones formativas que deben superarse periódicamente para poder mantener el ejercicio de las funciones en el puesto de trabajo y aquellas acciones determinadas por la negociación como acciones obligatorias.
- Acciones formativas de valor añadido: Esta parte del Plan de Formación estará compuesta por acciones de temáticas provenientes de la detección de necesidades, encaminadas a la mejora y el desarrollo del conocimiento para el ejercicio del puesto de trabajo.
- Acciones formativas de materias no relacionadas: Esta parte del Plan de Formación contendrá acciones formativas de temáticas no relacionadas directamente con el ejercicio del puesto de trabajo.



Las acciones de requisito formal tendrán prioridad dentro de la programación anual, la asistencia será obligatoria y se impartirán en horario de trabajo.

Las acciones de valor añadido que se programen para el año se ofertarán públicamente y serán de participación voluntaria. Se realizarán fuera del horario de trabajo y serán retribuidas según la cuantía establecida en el anexo 1.

Las acciones de materias no relacionadas que se programen para el año se ofertarán públicamente y serán de participación voluntaria. Se realizarán fuera del horario de trabajo y no llevarán aparejada ningún tipo de compensación ni retribución.

1. CAP

La empresa organizará los cursos de capacitación dirigidos a los trabajadores que tengan obligación legal de estar en posesión del Certificado de Aptitud Profesional para el desarrollo de su profesión.

A efectos de cómputo, los cursos tendrán una duración de 8 horas al año o 40 horas cada 5 años.

TÍTULO III. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 13.—*Clasificación profesional.*

Grupo Primero: Título académico de estudios universitarios superiores o equivalente.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones de alta gestión o asesoramiento, normalmente como responsable de las unidades orgánicas de la empresa.

Grupo Segundo: Título académico de estudios universitarios de grado medio y conocimientos técnicos suficientes para la especialidad o servicio a que se le destine.

Contenido de la prestación:

Subgrupo 2.1.—Jefe de Oficina. En dependencia de la dirección y estando en posesión de titulación universitaria media o diplomatura y de conocimientos técnicos suficientes, ejerce funciones de iniciativa y responsabilidad técnica, ejerciendo en su caso el mando sobre personal y responsabilizándose de la debida ejecución de los trabajos que se le asignen.

Subgrupo 2.2.—Titulado medio; técnico medio. Es el trabajador que desempeña funciones o trabajos propios de una carrera media universitaria o diplomatura para cuyo ejercicio están facultados por su titulación profesional y conocimientos suficientes, ejerce funciones de iniciativa y responsabilidad, ejerciendo en su caso el mando sobre personas.

Subgrupo 2.3.—Jefe de Tráfico y movimiento. Con iniciativa y responsabilidad, organizará el servicio, distribuyendo los vehículos y el personal, dentro de las normas y manuales dictados por la Dirección, procurando resolver las incidencias que se produzcan e informando a sus superiores con la celeridad que las diferentes circunstancias requieran.

Subgrupo 2.4.—Jefe de Taller. Con iniciativa y responsabilidad, organizará, desarrollará y supervisará, dentro de las normas, directrices y dictados por la dirección, todos los recursos, tanto materiales como personales necesarios para el óptimo mantenimiento y la máxima disponibilidad de la flota de autobuses y equipamientos auxiliares puestos a su disposición, manteniendo siempre la máxima eficacia y seguridad. Supervisará y coordinará todos los trabajos realizados tanto en el departamento de taller como en los talleres externos relacionados con el mantenimiento de la flota, incluido el servicio de repostaje. Será responsable de la aplicación de los planes de calidad, prevención de riesgos laborales y gestión medioambiental dentro del departamento de taller así como de cualquier otra tarea asignada dentro de su cualificación técnica. Realizará las labores de conducción necesarias para llevar a cabo labores de mantenimiento y supervisión de averías.

Grupo Tercero: Profesiones a las que se asigna, aparte del requisito de la titulación o experiencia profesional correspondientes, la realización de funciones de coordinación, vigilancia, dirección y planificación de los trabajos del personal oficial y operario a sus órdenes, responsabilizándose de que los mismos se ejecuten ajustados al proyecto o programa previsto, prestando su cooperación técnica en todas las actividades en que sus conocimientos y experiencia sean necesarios.

Contenido de la prestación:

Subgrupo 3.1.—Oficial 1.ª Administrativo. A las órdenes de un superior jerárquico, realiza bajo su propia responsabilidad con la máxima perfección burocrática y administrativa trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de una Oficina administrativa.

Subgrupo 3.2.—Jefe de Inspectores-Controlador SAE. Con iniciativa y responsabilidad, organiza y coordina el servicio de inspectores, dentro de las normas y manuales dictados por la Dirección, procurando resolver las incidencias que se produzcan e informando a sus superiores con la celeridad que las diferentes circunstancias requieran. Organiza y coordina el servicio de los controladores del Sistema de Ayuda a la Explotación, SAE, dentro de las normas y manuales dictados por la Dirección, resolviendo las incidencias que se produzcan e informando a sus superiores con la celeridad que las diferentes circunstancias requieran. Controlará la asistencia del personal de movimiento, se encargará de la supervisión de la flota tanto en su disposición en la cochera, como en la limpieza y conservación de la misma.

Subgrupo 3.3.—Inspector-Operador SAE. Verifica y comprueba en las distintas líneas y servicios realizados por su empresa, bien a pie de calle o a través del SAE el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores, dando cuenta a sus superiores de cuantas incidencias observen, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes y encargándose de mantener la disciplina del personal a su cargo. Tendrá la obligación de hacer cumplir lo estipulado en Reglamento para la Prestación del Servicio y aquellas normas adicionales



que se emitan. Igualmente colaborará en el mantenimiento del Sistema procurando que los mecanismos de control de billeteaje resulten operativos, comunicando cualquier anomalía que afecte a la eficacia del Servicio.

Subgrupo 3.4.—Jefe de Equipo. Con iniciativa y responsabilidad organizará, dirigirá y supervisará los trabajos realizados por el personal asignado bajo su mando, participando activamente en las labores de reparación y mantenimiento. Será responsable del correcto cumplimiento de las directrices marcadas por sus superiores, en su ámbito de responsabilidad y de cualquier otra tarea asignada dentro de su cualificación técnica. Realizará las labores de conducción necesarias para realizar las tareas anteriormente descritas.

Subgrupo 3.5.—Responsable de Almacén. Con iniciativa y responsabilidad se encargará de las labores de suministro del material necesario para el mantenimiento y el correcto funcionamiento de la flota y equipos auxiliares, en coordinación con el departamento de taller y bajo las directrices y normas marcadas por la dirección. Gestionará y controlará los recursos materiales en los almacenes y depósitos de la empresa, realizando las labores administrativas asociadas a estos procesos. Será responsable de cualquier otra tarea asignada dentro de su cualificación técnica.

Subgrupo 3.6.—Responsable de Instalaciones. Con un nivel de conocimientos alto sobre electromecánica, neumática e hidráulica, así como capacidad de comprensión e interpretación de croquis y planos eléctricos se encargará de la reparación y mantenimiento de los equipos y subequipos presentes en las instalaciones de la empresa. Deberá tener capacidad de mando, dotes organizativas y capacidad de gestión.

Grupo Cuarto: Profesiones a las que se exige, aparte del requisito de la titulación o experiencia profesional correspondiente, el ejercicio de funciones con iniciativa y responsabilidad técnica cualificada en la rama profesional correspondiente, responsabilizándose de la debida ejecución de los trabajos u obras concretos que se le asignen.

Contenido de la prestación:

Subgrupo 4.1.—Oficial 2.ª Administrativo. Bajo las instrucciones de su jefe inmediato y los adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realiza con la debida perfección y responsabilidad, trabajos que requieren cierta iniciativa y destreza, tales como clasificación de correspondencia, liquidaciones, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia.

Subgrupo 4.2.—Conductor-perceptor. Conduce el vehículo que la Empresa le asigne, en las debidas condiciones de seguridad y garantía, siendo responsable del mismo durante el tiempo de ocupación y cumplimentando los partes y hojas de ruta que se le exijan. Deberá conocer y operar con el sistema de comunicación que se incorpore al vehículo para la mejora de la conducción y el Servicio, respetando sus normas de uso de acuerdo con los códigos de utilización previamente definidos. Igualmente deberá cubrir los recorridos en los tiempos que se le asignen a través de los cuadros de horarios o los mandatos del SAE (Sistema de Ayuda a la Explotación) o cualquier medio tecnológico que se implante en la Empresa. Igualmente observará con los viajeros la máxima atención. Tendrá además a su cargo la vigilancia de que ningún viajero suba en los vehículos sin mostrarle el título de viaje que el viajero deberá cancelar en la forma prevista, o abonar el billete. Deberá formular cuantos partes, hojas de ruta y demás comunicaciones, les sean encomendados en cada momento por la Dirección.

Subgrupo 4.3.—Oficial 1.ª de Mantenimiento. Dependiendo de sus superiores jerárquicos y con iniciativa y responsabilidad realiza labores de mantenimiento, reparación y transformación de los vehículos y maquinarias puestas a su disposición en las áreas de electromecánica y carrocería ajustándose a procedimientos y tiempos establecidos, consiguiendo la máxima eficacia tanto en la calidad como en la seguridad de los trabajos. Realizará las labores de conducción necesarias para llevar a cabo labores de mantenimiento y supervisión de averías.

Grupo Quinto: Profesiones a las que se exige con los conocimientos profesionales correspondientes la realización de funciones de ejecución y mantenimiento en el oficio de la rama profesional correspondiente.

Contenido de la prestación:

Subgrupo 5.1.—Auxiliar Administrativo. Con los conocimientos precisos del trabajo administrativo y burocrático, ayuda a sus superiores en la ejecución de trabajos sencillos, tales como atención directa y telefónica al público, correspondencia de trámite, cumplimentación de fórmulas o impresos, tramitación de expedientes de acuerdo a formularios, manejo de ficheros con las anotaciones correspondientes, confección de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes.

Subgrupo 5.2.—Oficial 2.ª de Mantenimiento. Bajo instrucciones de su superior jerárquico realiza labores de mantenimiento, incluyendo labores concretas de repostaje, reparación y transformación de los vehículos y maquinarias puestas a su disposición en las áreas de electromecánica y carrocería ajustándose a procedimientos y tiempos establecidos, consiguiendo la debida eficacia y calidad en los trabajos encomendados. Realizará las labores de conducción necesarias para llevar a cabo labores de mantenimiento y supervisión de averías.

Grupo Sexto: Profesiones a las que no exigiéndoseles titulación, tienen asignadas labores de apoyo y colaboración a un oficio o profesión que puede requerir cierto esfuerzo físico y que, sin constituir propiamente un oficio, requiere cierta destreza o práctica en su desempeño.

Contenido de la prestación:

Subgrupo 6.1.—Oficial 3.ª de mantenimiento. Bajo instrucciones de su superior jerárquico, realiza labores de reparación y mantenimiento, incluyendo el repostaje y limpieza externa de los vehículos que se le asignen, ajustándose a procedimientos y tiempos establecidos, consiguiendo rendimientos correctos en eficacia y calidad de los trabajos encomendados. Realizará las labores de conducción necesarias para llevar a cabo labores de mantenimiento y supervisión de averías.

Subgrupo 6.2.—Subalterno. Presta sus servicios como apoyo a cualquiera de los subgrupos mencionados hasta ahora, pudiendo delegarse en ellos, labores específicas, que realizarán con responsabilidad y eficacia acorde a su preparación técnica en sus respectivos departamentos.

TÍTULO IV. JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 14.—*Jornada de trabajo y calendario laboral.*

Para el personal de movimiento (conductores e inspectores) la jornada anual de trabajo se establece en 1576 horas de trabajo efectivo, distribuidas en 35 horas de promedio semanal.

Para el resto de colectivos la jornada anual de trabajo se establece en 1575 horas de trabajo efectivo, distribuidas en 35 horas de promedio semanal.

La jornada diaria para el personal de movimiento será de 8 horas y de 7 horas para el resto de departamentos.

En lo referente a los calendarios laborales, la dirección de la empresa aprobará para cada año el calendario laboral de los centros de trabajo y los hará públicos en los soportes físicos y electrónicos habilitados a tal efecto en cada momento. En ellos figurará la distribución de la jornada, la fijación de horarios y, en su caso, los turnos de trabajo. Las excepciones a estas jornadas laborales se pactarán en la Comisión Paritaria.

Artículo 15.—*Pausa laboral.*

Todo trabajador de la empresa que realice jornada continuada tendrá derecho a una interrupción en la tarea de treinta (30) minutos, que se considerará de trabajo efectivo. El horario de esta interrupción será fijado para cada trabajador de forma que siempre quede atendido el servicio.

En caso de necesidad y de no poder realizarse dicha parada, tendrá la compensación económica definida en la tabla salarial del presente Convenio como jornada ininterrumpida.

Artículo 16.—*Control de horario.*

El cumplimiento de la jornada y horario de trabajo se verificará mediante los mecanismos de control que se implanten en los establecimientos y dependencias de la empresa.

Artículo 17.—*Horas extraordinarias.*

Para el personal de conducción tendrán la consideración de horas extra de línea aquellas que por la organización del servicio concreto a realizar excedan la jornada ordinaria de trabajo. Estas horas serán aquellas que se determinen en cada caso, previa comunicación al órgano de representación colectiva de los trabajadores. En caso de que se planteara un cambio sustancial se requerirá acuerdo con la representación de los trabajadores.

A petición del trabajador, las horas extra de línea realizadas por exceso de jornada diaria ordinaria podrán ser abonadas según el módulo retributivo fijado en la tabla salarial anexa, o computadas en su jornada de la siguiente manera:

- Días laborables: por cada hora extraordinaria realizada se computará en su jornada 1 hora y 20 minutos.
- Sábados, domingos y festivos: por cada hora extraordinaria realizada se computará en su jornada 1 hora y 30 minutos.

Por los servicios especiales realizados después de las 24:00 horas el trabajador percibirá una compensación equivalente a dos horas extraordinarias por cada una de las de exceso realizadas.

Quienes, por la obligada atención del servicio que tuvieran asignado, continuaran trabajando con posterioridad a las 22:00 horas en el día de San Cristóbal, percibirán una compensación por la continuidad de cuantía equivalente al importe de dos horas extraordinarias por cada una de las de exceso realizadas.

La retirada del servicio en los días de Nochebuena y Nochevieja se efectuará a las 21 horas y la entrada en Navidad y Año Nuevo será a las 10 horas. Quienes, por necesidades de atención de determinados servicios, se vieran obligados a terminar su jornada con posterioridad a la hora indicada para la conclusión con carácter general, o deban iniciar sus jornadas ordinarias antes de la hora de comienzo indicada, tendrán una compensación retributiva en cuantía equivalente al valor de dos horas extraordinarias por cada una de las de antelación o exceso realizadas.

Artículo 18.—*Vacaciones.*

Las personas trabajadoras de EMTUSA disfrutarán de treinta (30) días naturales de vacaciones. Quienes no hayan cumplido un año de trabajo en la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo trabajado, adaptándose su disfrute a los turnos establecidos.

Las vacaciones son un derecho de toda persona trabajadora y no se podrá renunciar a ellas, ni compensarlas económicamente, salvo en caso de cese en la empresa sin haber podido disfrutarlas.

Serán retribuidas en todos los conceptos salariales según el régimen de trabajo correspondiente, abonándose también la indemnización o suplido por quebranto de moneda.

En caso de que se produjera una situación de Incapacidad Temporal con el período vacacional ya iniciado, este se interrumpirá, reanudándose automáticamente al producirse el alta.

En el supuesto de que la Incapacidad Temporal se produjera en fecha anterior a la marcada para el inicio de las vacaciones, impidiendo el disfrute de las mismas, una vez se produzca el alta, el trabajador podrá elegir su inicio en cualquier mes, exceptuando julio, agosto, septiembre y diciembre, salvo que sus vacaciones estuvieran previstas dentro de uno de esos meses.

Si en cualquiera de los dos supuestos anteriores las vacaciones no pudieran disfrutarse (total o parcialmente) durante el año natural al que corresponden, se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, esto es, el trabajador podrá disfrutarlas una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Dos meses antes de la finalización del año la dirección de la empresa publicará y difundirá el calendario de vacaciones correspondiente al año siguiente.

Para el personal de movimiento (inspección y conducción) el disfrute de las vacaciones tendrá lugar por meses completos, a excepción de enero, febrero y marzo que se compensarán entre sí, respetando la jornada máxima anual.

El personal de Administración disfrutará preferentemente las vacaciones en los meses de julio, agosto y septiembre, pudiendo fraccionar los períodos de vacaciones siempre adaptándolos a las necesidades del servicio y previa autorización de su responsable directo y del departamento de RRHH. En todo caso, deberá respetar los siguientes criterios:

- En el cómputo global del año se deben hacer coincidir días de vacaciones con cuatro fines de semana.
 - En el cómputo global del año no se podrá superar la coincidencia de días de vacaciones con más de 2 festivos.
- Estos criterios no serán de aplicación en caso de disfrutar las vacaciones en un mes completo.

El personal de Mantenimiento disfrutará las vacaciones en los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre, pudiendo fraccionar los períodos de vacaciones siempre adaptándolos a las necesidades del servicio y previa autorización de su responsable directo y del departamento de RRHH. En todo caso se deberá respetar, en cómputo anual, el número de fines de semana y festivos que corresponderían si se disfrutara íntegramente el mes que correspondiera por rotación.

Artículo 19.—Fiestas.

El personal que descansa sábados, domingos y festivos percibirá la retribución de las fiestas coincidentes con su régimen de descansos en sábados y vacaciones, según tabla salarial del presente convenio.

Artículo 20.—Permisos.

El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá utilizar con derecho a remuneración los siguientes permisos:

- a) Por matrimonio, diecisiete (17) días consecutivos, incluyendo el día de la boda.
- b) Por nacimiento o adopción de un hijo, tres (3) días laborables.
- c) Por fallecimiento del cónyuge y parientes en primer grado de consanguinidad, cuatro (4) días naturales. En primer grado de afinidad, tres (3) días naturales, en ambos casos a contar desde el día del fallecimiento; parientes en segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos (2) días naturales a contar desde el día del fallecimiento; parientes en tercer grado de consanguinidad o afinidad, un (1) día coincidiendo con los actos fúnebres.
- d) Por enfermedad grave del cónyuge y parientes en primer grado de consanguinidad, tres (3) días laborables y en primer grado de afinidad, dos (2) días laborables; para parientes en segundo grado de consanguinidad o afinidad dos (2) días laborables. El disfrute de estos días será a elección del trabajador en el período comprendido entre el hecho causante y los 15 días siguientes. Si existiera internamiento hospitalario, el plazo abarcará desde la fecha de ingreso hasta 15 días después del alta hospitalaria.

En los casos de enfermedad grave justificada de parientes en primer grado de afinidad o consanguinidad, el trabajador tendrá derecho a una segunda licencia de la misma duración una vez pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la anterior. Cuando la gravedad de la enfermedad sea de carácter prolongado podrá fraccionarse cada uno de estos períodos hasta el límite máximo de días señalados en cada caso.

- e) Por matrimonio de hermanos o padres un (1) día, coincidente con la boda. De hijos, dos (2) días naturales consecutivos, que incluirá el día de la boda.
- f) Por traslado de domicilio habitual, tres (3) días consecutivos con la limitación de una vez por año.
- g) Un día de permiso para la renovación del permiso de conducir para todo el personal de la empresa que precise dicho permiso de conducción en el cumplimiento de su cometido profesional. Los gastos de renovación serán a cargo de la empresa.
- h) Días de permiso cada año natural, por asuntos particulares a propia conveniencia, previa solicitud y autorización con tiempo prudencial, de acuerdo a la siguiente tabla:

Año	Días por año
2022	1
2023	2
2024	3
A partir de 2025	4

Para el personal de conducción, la empresa garantizará esos días conforme a la siguiente tabla:

Año	N.º días garantizados
2022	3 primeros solicitantes
2023	4 primeros solicitantes
2024	8 primeros solicitantes
A partir de 2025	12 primeros solicitantes

Resto de secciones: al primer trabajador que lo solicite.

La empresa habilitará sistemas para comunicar a la persona solicitante el número de orden en el que figura su solicitud.

En los casos b), c) y d), si hubiese desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma, se ampliará dos (2) días más, y para el caso e) un (1) día.

Se considerará pareja de hecho aquella inscrita en los Registros Públicos habilitados al efecto. La referencia hecha en este artículo a matrimonio o grados de afinidad o consanguinidad, se entenderá igualmente extensiva a las parejas de hecho.

Los grados de parentesco a los efectos del presente artículo son los siguientes:

Primer grado de afinidad o consanguinidad: padre, madre o hijos.

Segundo grado de consanguinidad o afinidad: abuelos, nieto o hermanos.

Tercer grado de afinidad o consanguinidad: tíos, sobrinos, bisabuelos y biznietos.

Acreditaciones: En los casos b, c y d del presente artículo la concesión se hará en el acto. En cualquier caso deberá estar en disposición de acreditar la veracidad de los supuestos que motivaron el permiso. El trabajador que tenga derecho a permiso para la renovación del permiso de conducir deberá solicitarlo con cuatro días de antelación. La empresa intentará dar el día lo más ajustado posible a la fecha de caducidad del permiso, siempre antes de la misma.

El día inicial para el disfrute de los permisos regulados en el presente artículo, excepto los referidos al apartado d), cuando el hecho causante se produzca en día señalado como descanso, debe ser el primer día laborable que le siga.

TÍTULO V. RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 21.—Retribuciones básicas.

El salario mensual que percibe cada trabajador estará formado por las retribuciones, básicas y complementarias, que correspondan en función de su grupo profesional y puesto de trabajo. En todo caso la empresa velará por la realización de todos los trámites de cálculo y pago en los primeros cinco días laborables del mes siguiente al mes devengado.

El pago se realizará por transferencia bancaria a la cuenta que el trabajador haya informado en el departamento de nóminas. En ningún caso se realizará el pago en metálico, ni mediante talón bancario. En caso de producirse cambios en la información bancaria, es responsabilidad del trabajador informar de los mismos a la empresa.

Son retribuciones básicas:

- El sueldo o salario base que percibe el trabajador por unidad de tiempo, en función del nivel de convenio que corresponde al grupo profesional del puesto que desempeña, y que se detalla en la tabla retributiva recogida en el anexo 1.
- La antigüedad. Se percibirá por quinquenios, hasta un máximo de cinco (5), según se refleja en la tabla retributiva anexa. Los trabajadores en plantilla a fecha 1 de abril de 2000, recibirán, por las cantidades que venían percibiendo en concepto de bienios, la misma cantidad en el concepto Plus de vinculación y su crecimiento se ajustará anualmente a los incrementos que se pacten.
El cómputo de quinquenios será de fecha a fecha en la prestación de servicios continuada. Cuando en el mes de vencimiento no hubiera día equivalente al inicial del cómputo, se entenderá cumplido al último día de ese mes. Este complemento retributivo, cuando su cuantía sea de módulo mensual, se dividirá por el número de días del mes de vencimiento y se abonará en proporción a los de esa primera fracción mensual.
- Las pagas extraordinarias. Cuatro al año, devengadas trimestralmente y coincidiendo con los trimestres naturales, cada una de 30 días de sueldo base, antigüedad y plus de vinculación, para los trabajadores que lo tengan. La paga de primavera se abonará antes del 20 de marzo, la de verano antes del 20 de junio, la de otoño se hará efectiva antes del 20 de septiembre y la de Navidad antes del 20 de diciembre.

Artículo 22.—Retribuciones complementarias.

- El Plus de convenio. Percibirán este plus todos los trabajadores en función de su cualificación profesional y atendiendo al grupo profesional en el que se encuadre su puesto de trabajo.
Los complementos de especiales condiciones de trabajo destinados a retribuir, ya sea con carácter fijo o variable, determinadas condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a los elementos configuradores del mismo, cuya cuantificación se recoge en la tabla retributiva del presente convenio. Pueden ser:
 - Por Jornada partida (JP), que retribuye al personal en régimen de jornada ininterrumpida o que realice doble entrada.
 - Por Turnicidad (TN), que retribuye el régimen de trabajo a turnos.
 - Por Nocturnidad (NC). Todos los trabajadores que presten sus servicios desde las 22 horas a las 6 de la mañana tendrán derecho a la percepción de este plus en la cuantía siguiente: cuatro horas o más, el 25% del salario base. Si el tiempo fuese inferior, se percibirá la parte proporcional a las horas nocturnas trabajadas.
 - Por Domingo trabajado (PD), que percibirán aquellos trabajadores que realicen su trabajo en domingo. Acuerdan las partes firmantes de este Convenio que la empresa abonará un total de treinta (30) PD's por año a los trabajadores que realicen su trabajo en domingos, prorrateándolo en doce (12) mensualidades.
 - Por Festivo trabajado (PF), que percibirán aquellos trabajadores que realicen su trabajo en festivos. Acuerdan las partes firmantes de este Convenio que la empresa abonará un total de ocho (8) PF's por año a los trabajadores que realicen su trabajo en festivos, prorrateándolo en doce (12) mensualidades.

Los trabajadores con servicios preestablecidos todo el año percibirán, para los apartados e) y f), las cantidades acordadas, independientemente de los domingos y festivos trabajados. Los trabajadores sin jornadas preestablecidas percibirán las cantidades acordadas y trabajarán un máximo de ocho (8) festivos y treinta (30) domingos al año.

- g) Por Jornada ininterrumpida o continuada (JI), que percibirán los trabajadores de movimiento que trabajando en jornada continuada no puedan realizar, por necesidades del servicio, la pausa laboral recogida en el artículo 15 del presente Convenio.
- h) Por Relevo (RV), que percibirán los conductores perceptores que efectúen el relevo del servicio a lo largo del recorrido de su línea.
- i) Plus de actividad. Los trabajadores percibirán por este concepto la cantidad fijada en la tabla retributiva anexa.
- j) Plus de mando. Este complemento funcional lo percibirán quienes tengan personal bajo sus órdenes por razones de jerarquía laboral en el desarrollo de la actividad profesional, los cuales están relacionados en la tabla retributiva anexa.
- k) Fiesta Patronal. Todos los trabajadores percibirán por este concepto la cantidad fijada en la tabla retributiva del presente convenio.
- l) Quebranto de moneda. Lo percibirán los trabajadores que, por el ejercicio profesional de su puesto, deban realizar funciones de cobranza, recuento de moneda y/o venta de billetes. Se pagará en la cuantía indicada en la tabla retributiva anexa.
- m) Plus de inspección. Lo percibirán los inspectores que efectúen el relevo del servicio.
- n) Plus de conducción y repostaje. Lo percibirá el personal de mantenimiento que realice funciones auxiliares de conducción y repostaje. Quedan expresamente excluidos de este concepto los trabajadores pertenecientes al grupo 6 de la clasificación profesional.
- o) Plus de vestuario. Lo percibirá todo el personal de la empresa como compensación por los gastos en los que se incurre para la limpieza y mantenimiento de la ropa de trabajo, ya sea por utilizar el uniforme requerido o bien por, sin requerir el uso de uniforme, responder a la exigencia de una adecuada imagen y presencia. Su cuantía será la recogida en la tabla retributiva anexa.
- p) Plus al no absentismo. Los trabajadores que, en cómputo personal anual, mantengan su nivel de absentismo por debajo del 6% percibirán un plus al no absentismo conforme a la siguiente tabla:

Año	Cuantía del plus
2022	425 €
2023	575 €
2024	650 €
A partir de 2025	750 €

A los efectos exclusivos de cómputo de este plus se entenderán como absentismo las situaciones de IT (exceptuando accidente o enfermedad, ambos profesionales), las faltas injustificadas, las sanciones y las situaciones de ineptitud, o de aptitud con restricciones, dictaminadas por el Servicio de Vigilancia de la Salud. A este respecto, cuando una persona trabajadora reciba un dictamen de aptitud con restricciones que le permita seguir realizando el trabajo para el que fue contratada, aunque sea con limitaciones, no se entenderá ese tiempo como absentismo.

Se determinará el cómputo de cada persona trabajadora a 31 de diciembre del año correspondiente, aplicándose este de manera proporcional a los meses de alta en la empresa. El pago se realizará junto con la nómina de febrero del año siguiente.

TÍTULO VI. BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 23.—*Conciliación de la vida laboral y familiar.*

1. Reducción de jornada.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Con la única limitación de las necesidades del servicio que presta la empresa, en aplicación de lo recogido en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada se efectuarán según los siguientes principios:

- Será el trabajador quién indique a la empresa el porcentaje de reducción de jornada que desea aplicar.
- La jornada diaria no variará.
- El tiempo de reducción será aplicado mediante un incremento de las jornadas de descanso.
- Si la persona que solicita la reducción está encuadrada dentro de un sistema de descansos 5/2 o 5/3, seguirá desempeñando su trabajo de igual forma, incrementando el número de descansos en proporción al porcentaje de reducción solicitado.

- Si la persona que solicita la reducción está encuadrada dentro del sistema de trabajo denominado Suplente, a los únicos y exclusivos efectos de aplicación de este artículo, desempeñará su trabajo en turnos de mañana tarde y noche en una rotación 5/3, incrementando el número de descansos en proporción al porcentaje de reducción solicitado.

Lo anterior es de aplicación para los trabajadores del área de movimiento. Para el resto de las áreas la aplicación de la reducción de jornada será acordada entre la persona trabajadora y el departamento de RR. HH.

2. Lactancia.

El permiso por motivos de lactancia está regulado en el artículo 37.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Quien solicite este permiso podrá optar por una de estas dos opciones:

- Solicitar entrar o salir media hora antes de su puesto de trabajo, reduciendo su jornada.
- Acumular el disfrute del derecho en dieciocho (18) días naturales consecutivos, uniéndolo al período de permiso por nacimiento de hijo.

La persona solicitante deberá preavisar a la dirección con una antelación de quince (15) días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará dicho permiso, teniendo en cuenta que el permiso se puede disfrutar hasta que el menor cumpla nueve (9) meses.

En caso de coincidir con el período de vacaciones o de descansos compensatorios, se interrumpirá su disfrute, reanudándose automáticamente en el momento de su finalización.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, no obstante, en caso de que dos o más personas de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 24.—Transporte familiar.

Además de todos los trabajadores y jubilados de la empresa, tendrán derecho a utilizar gratuitamente el servicio público de transporte prestado por EMTUSA los cónyuges, viudas y viudos, así como hijos que convivan en el domicilio familiar y no tengan ingresos anuales superiores al salario mínimo interprofesional y/o tengan una minusvalía reconocida no inferior al 65%. En cualquier caso, la empresa podrá solicitar documentos que acrediten la veracidad de estas situaciones.

A los efectos de lo especificado en este artículo las referencias hechas a matrimonio se entenderán extendidos a las parejas de hecho, considerando estas como aquellas inscritas en los Registros Públicos habilitados para ello.

Artículo 25.—Uniformes.

El uso de tales prendas deberá sujetarse a las siguientes reglas:

- i. Los trabajadores están obligados a presentarse en sus puestos con el uniforme o prendas de trabajo que determine la empresa.
- ii. Deberán poner la debida diligencia en su conservación, siendo a su cargo la limpieza, planchado y cosido de los mismos.
- iii. Por ser propiedad de la empresa, la ropa de trabajo solo podrá usarse durante las horas de servicio.

El detalle de las prendas para las distintas secciones de la empresa y la periodicidad de entrega se fija en la relación de vestuario que figura como anexo 4 de este Convenio.

La dirección estará obligada a entregar la uniformidad en plazo y calidad acordados.

El personal de la empresa deberá tener un correcto cuidado de la ropa de trabajo para garantizar su máxima durabilidad. Como compensación por los gastos en los que incurre todo el personal por la limpieza y mantenimiento de la ropa de trabajo, así como para aquellos trabajadores que presten sus servicios en tareas que, sin requerir el uso de uniforme, sí exigen una adecuada imagen y presencia.

Artículo 26.—Anticipos y préstamos.

Los trabajadores y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. El derecho a percibir estos anticipos, que reconoce el artículo 29 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, alcanza únicamente a las percepciones de vencimiento mensual y no a las de vencimiento superior al mes.

Una misma persona podrá solicitar en el mes un máximo de 2 anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. La situación de IT supondrá la pérdida del derecho a solicitar anticipo sobre el período en el que el trabajador se mantenga en dicha situación.

Asimismo se podrán solicitar préstamos reintegrables a un tipo de interés nulo, por un importe máximo de cuatro mil euros (4.000,00 €), para su devolución en veinte (20) fracciones iguales de devengo mensual y deducibles de los pagos salariales ordinarios o, en su caso, deducibles íntegramente de la liquidación final en caso de cese en la empresa.

La concesión de estos préstamos está supeditada a la existencia de crédito suficiente por lo que, a tal fin, se fija un fondo total de máximo cincuenta mil euros (50.000,00 €). Asimismo, no se concederá un nuevo crédito a quien en el momento de su solicitud tuviera pendiente de devolución, o liquidación, otro ya disfrutado.

La concesión de este préstamo sin interés constituye una renta en especie; pues supone la obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita (artículo 42 LIRPF). Por lo tanto, la diferencia entre el

interés legal del dinero y el tipo ofertado al empleado se imputará como rendimiento del trabajo en especie y así figurará en su recibo oficial de salarios.

Artículo 27.—Fondo social.

La empresa dispondrá un fondo para mejoras sociales de acuerdo a la siguiente tabla:

Año	Cuantía del fondo
2022	20.000,00 €
2023	20.000,00 €
2024	30.000,00 €
A partir de 2025	30.000,00 €

Este fondo se repartirá entre la plantilla en las nóminas de febrero, con el único requisito de estar de alta en la organización a fecha 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 28.—Seguro colectivo.

La empresa suscribirá a su cargo una póliza de seguro colectivo con una entidad aseguradora privada que incluya a todos los trabajadores acogidos al ámbito del Fondo de asistencia, cualquiera que sea su situación sanitaria, y que garantice el pago a aquellos o a sus derechohabientes de las siguientes cantidades, que constituirán el capital asegurado:

- Por declaración de incapacidad permanente total o absoluta, cualquiera que sea la contingencia de la que se derive: 12.020,00 €.
- En caso de muerte por accidente de trabajo o no laboral: 12.020,00 €.
- En el supuesto de muerte por enfermedad común: 12.020,00 €.

Si por enfermedad o accidente cualquier trabajador de EMTUSA perdiera la facultad o condiciones para seguir ostentando la categoría que desempeña y tuviera una edad inferior a 55 años, la empresa, una vez le sea reconocida por la administración correspondiente la declaración de invalidez permanente total, con otorgamiento de pensión en cuantía del 55% de la base reguladora que le corresponda, le abonará, en un único pago, la cantidad de seis mil euros (6.000,00 €). Este pago se realizará a un máximo de tres (3) trabajadores por año.

Si por enfermedad o accidente cualquier trabajador de EMTUSA perdiera la facultad o condiciones para seguir desempeñando su trabajo dentro del grupo profesional correspondiente y tuviera una edad inferior a 55 años, la empresa, una vez le sea reconocida por la administración correspondiente la declaración de invalidez permanente total, con otorgamiento de pensión en cuantía del 55% de la base reguladora que le corresponda, le garantizará un complemento mensual hasta el 75% de la base reguladora, hasta que cumpla los 55 años de edad.

En el caso de que el trabajador optase por la capitalización de las cantidades que mensualmente debería cobrar hasta los 55 años, estas se abonarán en un único pago de cuantía equivalente al 70% de las mismas.

En cumplimiento de lo estipulado en el R. D. 1588/1999, la empresa externalizará a una entidad aseguradora el cálculo, la gestión y el pago de las referidas cantidades. En la medida de lo posible, la empresa incluirá en el pliego de condiciones, para la contratación de dicha entidad, límites temporales para que se efectúen los pagos.

Cualquier trabajador que por resolución de la administración competente perdiera, por curación o mejoría, su condición de pensionista y no hubiera alcanzado la edad de jubilación, recuperará su anterior puesto de trabajo, cesando en ese momento la obligación de abono del complemento mensual que viniera percibiendo. En el caso de que hubiera optado por la capitalización y no tuviera 55 años de edad cumplidos, deberá reintegrar a la empresa el dinero correspondiente al tiempo restante hasta la citada edad.

Artículo 29.—Fondo de asistencia y mejoras directas del subsidio por incapacidad temporal.

1. Constitución del fondo.

Se instituye, en el marco de la negociación colectiva de EMTUSA, un fondo económico para fines asistenciales, con objeto de mejorar la acción protectora del sistema de la Seguridad Social, que alcanza a los trabajadores incluidos en el ámbito personal del Convenio Colectivo de empresa que se encuentren en alguna de las contingencias protegibles del mencionado sistema.

2. Gestión y administración.

La gestión y administración del Fondo corresponde en exclusiva a la empresa. Esta se encargará de recaudar las cuotas correspondientes y efectuar el pago de los complementos del subsidio por incapacidad temporal, entregando información precisa y por escrito al Comité de empresa, con periodicidad mensual.

3. Aportaciones, pago de prestaciones y gestión de excedentes.

El fondo se nutrirá con las aportaciones de la empresa y de los trabajadores acogidos al mismo, en forma de cuotas mensuales de cuantía equivalente al cuatro por mil del total de los salarios

La empresa garantiza a todo trabajador el 90% de su base reguladora, siempre que permanezca en alguno de los supuestos de pago delegado.

Los excedentes generados en cada ejercicio se liquidarán de forma anual, reteniendo la empresa el 50% de los mismos y entregando el 50% restante a los trabajadores a través del Comité de empresa.

4. Complemento en situaciones de incapacidad temporal protegida.

Para los días en situación de incapacidad temporal se hará efectivo, con cargo al fondo de asistencia, un complemento del subsidio correspondiente a cada período, necesario para que, sumado al que obtenga con cargo a la Seguridad Social, el trabajador alcance el 90% de la misma base reguladora en las situaciones de enfermedad común y accidente no laboral, excluyendo de su cálculo las guardias.

En la circunstancia de internamiento hospitalario por enfermedad común o accidente no laboral, mientras el trabajador se halle ingresado, y hasta siete (7) días después de concluida la permanencia en institución sanitaria de esta clase percibirá, con cargo a la empresa, un complemento a las prestaciones por incapacidad laboral transitoria hasta el 100% de la base reguladora de estas.

En el supuesto de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el complemento de mejora alcanzará hasta el 100% del módulo regulador del subsidio que, en todo caso, será a cargo exclusivo de la empresa. También se incluirá en este supuesto la enfermedad común que se decrete como asimilable económicamente a efectos prestacionales del INSS a accidente de trabajo.

5. Excepciones al derecho de mejora del subsidio de incapacidad temporal protegida.

El derecho a la mejora del subsidio por incapacidad temporal podrá ser denegado, anulado o suspendido, aun cuando se continúe percibiendo la prestación del sistema de la Seguridad Social, en los siguientes supuestos:

- i. Cuando el beneficiario haya actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación.
- ii. Cuando el beneficiario trabaje por cuenta propia o ajena.
- iii. Cuando, sin causa razonable, el beneficiario rechace o abandone el tratamiento que le fuere indicado.

La decisión de negar, suspender o anular estas prestaciones, con reintegro en su caso de las indebidamente percibidas, habrá de ser adoptada por la Dirección de la empresa, previa presentación del pertinente informe al Comité de empresa, informe del Servicio de Prevención y audiencia del beneficiario, quien podrá formular alegaciones y proponer las pruebas pertinentes en el plazo prudencial que se le otorgue tras exhibirle el expediente.

Artículo 30.—*Jubilación.*

1. Jubilación parcial.

La empresa posibilitará el acceso a la jubilación parcial de aquellos trabajadores que voluntariamente lo soliciten, siempre y cuando acrediten que reúnen los requisitos exigidos por la legislación laboral y de Seguridad Social vigente en cada momento, y siempre que, además, se cumplan las siguientes condiciones y requisitos establecidos en el presente convenio:

- a) Sin perjuicio de los trámites que deba realizar ante la Seguridad Social, el trabajador que desee acceder a la jubilación anticipada deberá solicitar por escrito a la empresa, con un antelación mínima de un mes a la fecha de efectos que pretenda, adjuntando en su solicitud un certificado, o informe previo expedido por la correspondiente Entidad Gestora de la Seguridad Social, acreditativo de que reúne los requisitos legalmente exigibles al efecto.
- b) La concesión por parte de la empresa de la jubilación parcial al trabajador quedará condicionada, en todo caso, a que exista personal que cumpla los requisitos exigidos para suscribir el correspondiente contrato de relevo, según la legislación aplicable. A tal efecto se negociará el plan de empleo correspondiente.
- c) En todo caso deberá existir acuerdo entre la empresa y el trabajador sobre el concreto porcentaje de reducción de jornada, dentro de los márgenes establecidos legalmente.
- d) El tiempo de trabajo efectivo que en cómputo anual haya de realizar la persona jubilada parcial lo desempeñará distribuido en jornadas completas en los concretos turnos, servicios y fechas que la dirección determine, a cuyo efecto deberá facilitar al trabajador el correspondiente calendario, al menos con un mes de antelación a la fecha del primer servicio o jornada a realizar en cada año natural de los que le resten para acceder a la jubilación ordinaria.
- e) Para los trabajadores pertenecientes a los grupos I y II de la clasificación recogida en el artículo 13 del presente convenio, la concesión o no del acceso a la jubilación dependerá, en todo caso, de la decisión libre y discrecional que la dirección adopte en cada caso, de forma que, atendidas las peculiaridades del puesto de trabajo de la persona solicitante, resolverá de forma motivada la concesión o no de la solicitud.
- f) En caso de concesión, la persona jubilada parcial estará obligada a aceptar realizar funciones propias de categorías diferentes a la suya, siempre que la misma no suponga menoscabo de la dignidad profesional.
- g) La obligación de la empresa de contratación de un relevista lo será con el mismo grupo profesional de la persona jubilada parcial, pero no necesariamente con sus mismas funciones, salvo que la normativa vigente en cada momento establezca otra cosa.
- h) Las percepciones de los trabajadores a tiempo parcial —tanto de quien se jubila como de quien releva— serán las correspondientes en cada momento a un trabajador a tiempo completo con sus mismas funciones y categoría, pero reducidas en proporción a la jornada laboral a tiempo parcial que realicen.
- i) La persona jubilada parcial está obligada a comunicar a la empresa, con la mayor brevedad, cualquier cambio de situación, bien a jubilación total u ordinaria, incapacidad, o cualquier otra que se produzca.
El personal en situación de jubilación parcial no podrá acceder a las promociones internas que la empresa convoque.
- j) No dispondrá la persona jubilada parcial de los días de convenio, ni del de renovación del permiso de conducir.
- k) La persona jubilada parcial solo tiene derecho a una entrega de uniforme en todo el período.
- l) La persona jubilada parcial realizará el reconocimiento médico fuera de la jornada de trabajo.



2. Jubilación a la edad legal.

Sin perjuicio de reconocer el carácter voluntario de la jubilación para las personas trabajadoras una vez alcanzada la edad legal para ello, siempre que se cumplan los requisitos legales, en conformidad con lo establecido en el Real Decreto Ley 28/2018, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando la persona trabajadora cumpla los 68 años, siempre que se acrediten las siguientes condiciones:

- Contratación de un nuevo trabajador, o transformación de un contrato temporal en indefinido, a la extinción del contrato.
- La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato cumple todos los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de la Seguridad Social para tener derecho al cien por cien (100%) de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Excepcionalmente, con el objetivo de superar la segregación ocupacional por género y de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, el límite de 68 años podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena, afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio, sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas. Para ello será necesario que cada extinción contractual, en aplicación de esta previsión, lleve aparejada la contratación indefinida por tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

Los condicionados anteriores no serán de aplicación en caso de jubilación voluntaria.

Artículo 31.—Reserva de puestos para trabajadores con discapacidad y medidas laborales de recuperación de la aptitud profesional.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral elaborará y aprobará una relación de puestos de trabajo que figurarán claramente identificados como reservados para trabajadores con discapacidad, en aplicación de la normativa vigente que regula la integración de estos, y como puestos compatibles para trabajadores en situación de ineptitud para el ejercicio de su puesto habitual, para el que fueron contratados.

En el momento de la firma del presente Convenio Colectivo, los puestos considerados compatibles son:

- Subalterno de Administración: Trabajando en horario de 6:00 a 14:00 en turno de mañana y de 14:00 a 22:00 en turno de tarde, realizará labores de atención telefónica al público usuario y las propias del puesto de subalterno que sean compatibles con su situación médica. El horario de trabajo solo será exceptuado en los casos en los que, por necesidades del servicio, el trabajador deba acudir a realizar las labores de atención en la oficina de atención al público de El Humedal.
- Subalterno de Taller: Trabajando en horario de mañana de tarde de 14:00 a 22:00 horas, o en horario de noche de 21:00 a 04:00 horas, realizará las labores que sean propias del puesto de subalterno y resulten compatibles con su situación médica. Este horario podrá variar en función de las necesidades del servicio.

Estos puestos serán cubiertos preferentemente por trabajadores de EMTUSA en situación de ineptitud, reconocida por informe de valoración médica emitido por el Servicio Mancomunado o, en su defecto, el servicio que este designe.

En el momento en que una persona trabajadora que haya permanecido más de seis (6) meses en situación de IT reciba el alta administrativa, la empresa coordinará una cita para la realización de reconocimiento médico de aptitud por parte del servicio de vigilancia de la salud, o de la entidad que el propio servicio designe. En dicho reconocimiento se determinará la aptitud para las funciones propias del puesto de trabajo para el que fue contratado el trabajador.

Será responsabilidad de la empresa facilitar fecha para el reconocimiento lo más cercana posible al alta. Será responsabilidad del trabajador aportar todos los informes médicos necesarios para que se pueda emitir informe de aptitud. Los días transcurridos desde el alta hasta el reconocimiento serán a cargo de la empresa, si se retrasa la emisión del informe de aptitud por falta entrega de algún informe médico de los que obren en su poder, los días transcurridos desde el reconocimiento hasta la emisión del informe será a cargo del trabajador.

En caso de que el resultado del informe de aptitud declare Apto al trabajador, este se reincorporará a su puesto habitual.

En caso de que el resultado del informe de aptitud declare No Apto, o Apto con restricciones, al trabajador se abrirá un período de un año en el que la persona en esta situación podrá optar a un puesto compatible. Para la asignación del puesto deberá existir informe de aptitud, emitido por el Servicio de Vigilancia de la Salud, específico para las tareas de ese puesto.

En ninguna circunstancias será necesario que se agote el período de un (1) año establecido para la recuperación de la aptitud del trabajador. En caso de cumplirse el año, al finalizar el período el trabajador deberá demostrar fehacientemente haber iniciado un expediente de incapacidad, o volver a pasar nuevamente por un reconocimiento de aptitud.

En caso de que el resultado de este reconocimiento declare Apto al trabajador, este se reincorporará a su puesto habitual.

En caso de que el resultado de este último informe de aptitud declare No Apto, o Apto con restricciones, al trabajador, se determinará su ineptitud sobrevenida pudiendo, en ese momento, optar por una de estas dos opciones:

- Finalizar su relación laboral con EMTUSA, optando por la indemnización correspondiente.
- Realizar, de mutuo acuerdo con la empresa, una adecuación de categoría para acceder a un puesto compatible con el salario correspondiente a dicho puesto según tabla salarial. El acceso a dicho puesto compatible estará condicionado a la superación de un nuevo reconocimiento de aptitud, específico para ese puesto, y a la superación de una formación inicial orientada al correcto desarrollo de la nueva ocupación.

Los trabajadores en esta situación a los que les resten tres (3) años o menos para acceder a la jubilación quedarán exentos de estos procesos, teniendo derecho a un puesto compatible con su aptitud, hasta su jubilación o mejoría, percibiendo los salarios que por convenio correspondan a su categoría de origen.

En caso de jubilaciones parciales se computará el período de tres años siempre que la persona trabajadora acredite que en ese plazo de tiempo cumplirá los requisitos legales, que en su momento sean necesarios, para acceder a la jubilación parcial y entregue un compromiso firmado de que solicitará su paso a jubilación parcial llegado el momento.

Artículo 32.—Retirada del permiso de conducción.

En el caso de que a un trabajador que desempeñe un puesto de trabajo en el que resulte necesaria la conducción de vehículos, se le impusiera una sanción administrativa de suspensión del permiso o licencia de conducción por la comisión de una infracción administrativa, o en el caso de que fuese condenado por sentencia firme a pena principal o accesoria de suspensión del derecho a conducir vehículos a motor y ciclomotores por la comisión de una infracción penal, habría que distinguir los siguientes supuestos con sus respectivas consecuencias:

- a) Cuando dicha suspensión del permiso de conducción fuere impuesta como consecuencia de hechos acaecidos durante la conducción de un vehículo particular, fuera de su jornada laboral en EMTUSA, con efectos desde la fecha inicial de cumplimiento de la pena o sanción, el trabajador pasará a disfrutar de la totalidad o parte de las vacaciones que pudiera tener pendientes del respectivo año natural en curso, incluso en el caso de que estuviese previsto su disfrute para un período distinto. Una vez consumido, en su caso, el referido período vacacional, así como en el supuesto de que el trabajador no tuviese vacaciones pendientes de disfrute, se procederá en la forma siguiente:
 - i. Durante el período de cumplimiento de la pena o sanción de suspensión del permiso de conducción, el trabajador será destinado provisionalmente a cubrir otro puesto de trabajo o función, que será libremente asignado por la empresa de entre los que resulten compatibles con el cumplimiento efectivo de la pena o sanción. En caso de que fuese de inferior categoría, el trabajador percibirá las retribuciones correspondientes al puesto o función que efectivamente desempeñe aunque estas fueran inferiores a las que con anterioridad viniera percibiendo en activo.
 - ii. Si el trabajador rechazase el puesto de trabajo o función al que provisionalmente le asigne la empresa, el contrato de trabajo quedará suspendido y, consiguientemente, quedará la empresa temporalmente exonerada de abonar retribuciones así como de cotizar a la Seguridad Social y de sus demás obligaciones patronales, hasta el momento en que el trabajador se reincorpore de manera efectiva al servicio activo, lo que deberá hacer el día laborable siguiente a la finalización del cumplimiento de la pena o sanción.
 - iii. Si la pena o sanción de suspensión del permiso de conducción impuesta al trabajador lo fuese a consecuencia de la ingestión de bebidas alcohólicas con tasas superiores a las que legal o reglamentariamente se establezcan, o por conducción bajo los efectos de estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes y cualquier otra sustancia de efectos análogos, se aplicará lo dispuesto en los apartados i) y ii) inmediatamente precedentes, cuando sea la primera vez que ocurra. Sin embargo, en el caso de que el mismo trabajador fuera posteriormente condenado o sancionado con una nueva suspensión del permiso de conducción por otro hecho también relacionado con el consumo de alcohol y/o drogas, cometido antes o después del que hubiese dado origen a la anterior suspensión y, en todo caso, antes de transcurridos tres (3) años desde la finalización del cumplimiento de la misma, se suspenderá el contrato de trabajo durante el cumplimiento de la nueva pena o sanción de suspensión del permiso de conducción, sin que, por tanto, exista obligación por parte de la empresa de asignarle puesto compatible.
- b) Cuando dicha suspensión del permiso de conducción fuera impuesta como consecuencia de hechos acaecidos durante la conducción de un vehículo de la empresa EMTUSA, por orden y cuenta de la misma, el trabajador pasará a disfrutar de la totalidad o parte de las vacaciones que pudiera tener pendientes del respectivo año natural en curso, incluso en el caso de que estuviese previamente previsto su disfrute en un período distinto. Una vez consumido, en su caso, el referido período vacacional, así como en el supuesto de que el trabajador no tuviese vacaciones pendientes de disfrute, se procederá en la forma siguiente:
 - i. Durante el período de cumplimiento de la pena o sanción de suspensión impuesta, el trabajador será destinado provisionalmente a cubrir otro puesto de trabajo o función, que será libremente asignado por la empresa, de entre los que resulten compatibles con el cumplimiento efectivo de la pena o sanción. En caso de que fuera de inferior categoría, se le garantizará la misma retribución que viniera percibiendo en su anterior puesto de trabajo.
 - ii. Si el trabajador rechazase el puesto de trabajo o función al que provisionalmente le asigne la empresa, el contrato de trabajo quedará suspendido y consiguientemente quedará la empresa temporalmente exonerada de abonar retribuciones, así como de cotizar a la Seguridad Social y de sus demás obligaciones patronales, hasta el momento en que el trabajador se reincorpore de manera efectiva al servicio activo, lo que deberá hacer al día laborable siguiente a la finalización del cumplimiento de la pena o sanción.

En todo caso, la conducción de vehículos propiedad de la empresa o por cuenta y orden de esta en evidente estado de embriaguez, o tras haber ingerido bebidas alcohólicas con tasas de alcohol por litro de aire espirado superiores a las legal o reglamentariamente establecidas como límite para la conducción de vehículos destinados al servicio público de transporte de viajeros, o bajo los efectos de estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes y cualquier otra sustancia de efectos análogos apreciada en específicas pruebas analíticas, o por síntomas o signos externos, aspecto y conducta, de las que se excluyen aquellas sustancias que se utilicen bajo prescripción facultativa y con una finalidad terapéutica, será considerada como falta muy grave, según el artículo 43 q) del presente convenio.

A los efectos de aplicación de los apartados a) y b) anteriores y con relación a los mismos, se dispone lo siguiente:

- i. Lo dispuesto respectivamente en dichos apartados a) y b) se aplicará también en los casos en que durante la tramitación del procedimiento administrativo o judicial se acordara la suspensión cautelar o provisional de la autorización administrativa para conducir.

- ii. En el caso de que la condena penal o la sanción administrativa comportasen además la pérdida de vigencia del permiso o licencia que habilite para la conducción, ya fuese directamente o por pérdida de la totalidad de los puntos asignados, el período mínimo legal de espera, que necesariamente ha de transcurrir hasta que el trabajador se encuentre en disposición de obtener nuevamente el permiso o licencia de conducción, se equipará en sus respectivos casos al período de cumplimiento de la pena o sanción de suspensión propiamente dichas. Transcurrido un año desde esta pérdida de la autorización administrativa que habilita para conducir sin haber obtenido una nueva autorización, se extinguirá a todos los efectos y sin indemnización alguna el contrato de trabajo y la relación laboral con la empresa. Si antes de dicho plazo el trabajador obtuviera una nueva licencia, se reincorporará de inmediato a su puesto de trabajo habitual.
- iii. Si el trabajador se hubiese incorporado al puesto de trabajo compatible que provisionalmente le hubiese ofertado la empresa, esta deberá facilitarle los permisos no retribuidos que fuesen imprescindibles para la realización del curso de Sensibilización y Reeducción vial, pruebas y demás trámites que legalmente resulten exigibles para la nueva obtención de la referida autorización administrativa para conducir.
- iv. Los períodos de suspensión de la relación laboral que se pudieran derivar de la suspensión o pérdida del permiso de conducción en ningún caso se computarán a efectos de tiempo de servicio o de antigüedad en la empresa.
- v. Inmediatamente después de que por el órgano administrativo o judicial competente le fueran notificadas al trabajador las medidas provisionales, penas, sanciones, o cualesquiera resoluciones que afectasen a su permiso o licencia de conducción, o de que por cualquier otro medio tuviera conocimiento de las mismas, el trabajador deberá comunicar y acreditar documentalmente ante la empresa su existencia, así como las fechas de efectos y cumplimiento de las mismas. El incumplimiento de estas obligaciones podrá ser sancionado de conformidad con el régimen disciplinario aplicable.
- vi. Siempre que su realización coincidiese necesariamente en todo o en parte con el horario de trabajo, la empresa facilitará permisos no retribuidos por el tiempo imprescindible para el trabajador que haya perdido una parte del crédito inicial de puntos pueda asistir al correspondiente curso de Sensibilización y Reeducción vial, encaminado a su recuperación.

En el caso de que la pérdida de vigencia del permiso o licencia que habilite para la conducción se produjese a consecuencia de la comisión sucesiva de varias infracciones que acumuladamente originasen la pérdida de la totalidad de los puntos, para determinar si resulta aplicable el apartado a) o bien el apartado b), se atenderá al tipo de infracciones que en su conjunto hayan contribuido en mayor medida a la pérdida de los puntos totales, de forma que si tuvieran mayor peso las ajenas al servicio se aplicará el apartado a) y si tuvieran mayor peso las derivadas del servicio se aplicará lo previsto en el apartado b).

El contenido precedente del presente artículo contiene y regula una serie de derechos en favor de los trabajadores que exceden y mejoran notablemente lo previsto en la legislación aplicable, por lo que es voluntad de las partes negociadoras que en ningún caso se apliquen en los supuestos en los que la conducta previa del trabajador se considere especialmente reprochable. En concreto en los que la medida provisional o cautelar, la pena, o la sanción administrativa de suspensión o pérdida del permiso de conducción se hubiera producido a consecuencia de la conducción de vehículos no destinados a uso particular distintos de los de EMTUSA. Sin perjuicio de la sanción que proceda en aplicación del régimen disciplinario del presente convenio.

TÍTULO VII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 33.—*Seguridad y salud laboral.*

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Para ello EMTUSA cumplirá las obligaciones establecidas en la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales.

Dentro de estos derechos se encuentra la formación, información, consulta y participación de los trabajadores en materia preventiva, actuación en caso de emergencia, la vigilancia de la salud así como la paralización de los trabajos en caso de riesgo grave o inminente.

Por su parte, el trabajador tiene la obligación de velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la dirección.

Por todo esto el trabajador deberá:

- Usar adecuadamente, de acuerdo a su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrolle su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa.
- No poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad existentes y utilizarlos correctamente.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
- Cooperar con la dirección para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras y sin riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

1. Vigilancia de la salud.

Todos los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico anual, específico para cada profesión existente en la empresa, llevándose a cabo el mismo en las dependencias del Servicio Mancomunado de Prevención y Salud Laboral del Ayuntamiento de Gijón, o en el centro que este servicio estime. Si el trabajador renuncia a este derecho lo hará por escrito. Todas las personas trabajadoras que realicen el reconocimiento médico anual dispondrán, en todo caso, de un día laborable para su realización.

Artículo 34.—*Enfermedades profesionales.*

Para el dictamen de las posibles enfermedades profesionales será preciso un reconocimiento previo por el Servicio de Salud del Servicio Mancomunado de Prevención y Salud Laboral del Ayuntamiento de Gijón.

Determinada la existencia de la enfermedad profesional por el organismo competente, el trabajador afectado percibirá por parte de la empresa el aumento necesario para complementar el 100% de su salario real desde el momento y durante el tiempo continuado que haya estado en IT hasta que se determine el tipo de incapacidad.

Artículo 35.—*Comité de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Estará compuesto por tres delegados de prevención y tres representantes de la empresa. El Comité de Seguridad y Salud Laboral participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. Asimismo, promoverá iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

TÍTULO VIII. DERECHOS SINDICALES

Artículo 36.—*Garantías.*

La empresa mantendrá a disposición de cada una de las Secciones Sindicales de las Organizaciones a que se refiere la Ley Orgánica de Libertad Sindical en el artículo 6, número 2, apartado a) un local debidamente equipado.

Los créditos de horas remuneradas de los Delegados Sindicales y de los miembros electos del Comité de Empresa, pertenecientes a una misma Sección Sindical, será acumulables entre sí anualmente, con revisiones trimestrales, por decisión y a criterio de la propia Sección Sindical correspondiente.

En todo lo concerniente a la actividad sindical en el ámbito empresarial, se estará asimismo a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y en la Ley 11/1985, de 2 de agosto, Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 37.—*Competencia en materia de contratación laboral.*

El Comité de Empresa recibirá información oportunamente de todo proyecto o programa de empleo, y con carácter previo a cualquier decisión empresarial, cualquiera que sea la modalidad contractual que se haya de aplicar de las previstas en la preceptiva laboral común o en normas excepcionales de contratación temporal o por tiempo indefinido como medidas de fomento del empleo.

Será oído con anterioridad a la realización práctica de los mencionados proyectos o programas ocupacionales, emitiendo informe en el plazo de quince días naturales siguientes al de la notificación.

Se mantendrá informado permanentemente de los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen, así como los relativos a la conclusión de las relaciones laborales por tiempo determinado.

Le será facilitado el examen de la documentación que requiera y precise para el control de la contratación laboral, estando facultado para promover iniciativas en esta materia o plantear enmiendas a los proyectos que ya estuvieran elaborados, tendentes al mejoramiento del empleo en el ámbito empresarial.

Todo ello sin perjuicio de la obligatoria entrega de la copia básica de todos los contratos que deben celebrarse por escrito, a excepción de los del personal de alta dirección cuya entrega se realizará únicamente previa autorización del Consejo, así como de la notificación de las prórrogas y de las denuncias de los temporales, en los términos legales previstos sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en esta materia de contratación.

Artículo 38.—*Comisión Paritaria.*

1. Constitución y facultades.

Se instituye la Comisión Paritaria de las partes negociadoras, como órgano mixto de administración e interpretación del Convenio en su aplicación y adaptación a la realidad que regula.

Asimismo, será la encargada de valorar y negociar la resolución de situaciones económicas excepcionales.

2. Composición.

La Comisión estará compuesta por miembros de la Dirección y por miembros de los grupos sindicales con representación que hayan firmado el presente Convenio. En ambos casos serán los trabajadores de la empresa que en su momento se designen. En la reunión de la Comisión se admitirá la presencia de un asesor por la dirección y uno por cada sección sindical.

3. Reuniones y resoluciones.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de la Dirección o de los órganos de representación legal o sindical en su ámbito de aplicación, con preaviso mínimo de siete (7) días naturales y en el que se incluya el orden del día con expresión suficiente de las cuestiones sobre las que se pretenda tratar, deliberar y resolver, así como de las personas designadas por quienes insten la celebración de la reunión si se trata del Comité o de la dirección.

Los acuerdos se adoptarán válidamente por mayoría simple de los asistentes, levantándose acta de las reuniones por quien sea designado en el acto para desempeñar las funciones de Secretario y en la que, además de reseñar las circunstancias comunes a tales documentos, se expresará el contenido preciso de los acuerdos adoptados, los cuales tendrán carácter vinculante para las partes.

Cada miembro de la parte social contará con un voto. Los votos pertenecientes a la Dirección serán igual al número de votos de la parte sindical.

Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias insolubles por la Comisión Paritaria, esta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase, a la mediación o arbitraje del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).

En caso de desacuerdo durante el período de consultas para la inaplicación de lo dispuesto en el presente Convenio, en las condiciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, deberá someterse la discrepancia a esta Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. En caso de persistir la controversia, las partes deberán someter la misma al Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).

TÍTULO IX. INFRACCIONES Y SANCIONES

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente Título.

Artículo 39.—*Faltas.*

Se considera falta toda acción u omisión que suponga un incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo.

En la tipificación de las conductas constitutivas de faltas disciplinarias, cuando se habla de plazos o períodos establecidos por meses, estos se computarán de fecha a fecha y no por meses naturales completos; y cuando se habla de plazos o períodos establecidos por años, estos se computarán igualmente fecha a fecha y no por años naturales completos.

Las faltas que se enumeran a continuación tienen carácter meramente enunciativo y no limitativo, estando, en todo caso, en lo no previsto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 40.—*Faltas leves.*

- a) La falta de puntualidad de tres (3) días en un (1) mes, sin repercusión en el servicio y de dos (2) días con repercusión.
- b) Faltar al trabajo un (1) día, sin causa justificada.
- c) El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada, salvo en los casos en que constituya falta de mayor gravedad.
- d) No notificar a la empresa con, al menos, 48 horas de antelación la imposibilidad de acudir al trabajo por causas justificadas, salvo que razones de fuerza mayor impidieran tal preaviso y salvo en los casos que constituya falta de mayor gravedad.
- e) El uso inadecuado de las instalaciones, herramientas y demás bienes de la empresa de los que disponga el trabajador para su trabajo o descanso, si fuera de forma ocasional y no se causaran daños a la empresa.
- f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio.

Artículo 41.—*Faltas menos graves.*

- a) La falta al trabajo por un período superior a tres (3) días sin notificación a la empresa con una antelación de al menos 48 horas, salvo que razones de fuerza mayor impidieran tal preaviso, cuando posteriormente se justifique la causa de la ausencia.
- b) La incorrección o falta de respeto y consideración leves con el personal de la empresa y el público o usuarios del servicio, incluyendo la ocasional falta de aseo y limpieza personal.
- c) La no utilización durante el horario de trabajo del uniforme, vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización, o lucir en el mismo pegatinas o inscripciones ajenas a las autorizadas.
- d) El retraso superior a 24 horas en la entrega a la empresa de la recaudación diaria por la venta de billetes, abonos de transporte o de cualesquiera fondos, efectos o valores recibidos por el trabajador para su entrega a la empresa, según los plazos recogidos en el anexo 5.

Artículo 42.—*Faltas graves.*

- a) De cuatro (4) a seis (6) faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta (30) días, con repercusión en el servicio.
- b) Faltar dos días al trabajo, durante un (1) mes, sin causa justificada.
- c) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de los mandos superiores en cualquier materia del trabajo, incluido el control de asistencia, salvo en los casos que constituya falta muy grave.
- d) La alegación de causas falsas para las licencias o permisos.



- e) La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- f) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material, instalaciones o cualesquiera bienes de la empresa.
- g) Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa o a sus familiares, a los usuarios y al público, salvo en los casos que constituyan falta de mayor gravedad.
- h) El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
- i) Las negligencias en la conservación de material o útiles de trabajo cuando se derive perjuicio para la empresa y no constituyan falta de mayor gravedad.
- j) La comisión de tres (3) o más faltas leves, haya mediado o no sanción, o de dos (2) o más faltas menos graves (excluidas las de puntualidad y asistencia), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un plazo de 90 días, hayan o no mediado sanciones por las mismas.
- k) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca, o pueda producir, quejas justificadas de los usuario o compañeros de trabajo.
- l) Simular la presencia de otro empleado al trabajo, firmando o fichando por él.
- m) El acoso sexual, que define aquellas conductas verbales o físicas de naturaleza sexuales no deseadas y ofensivas para la persona lesionada, salvo en los casos en los que constituya falta de mayor gravedad.
- n) La discriminación por motivos étnicos, condición sexual o religiosa.
- o) Demorar la realización de un servicio encomendado fingiendo avería o accidente, sustracción o cualquier otro inconveniente realmente inexistente.
- p) El mal uso de los vehículo, material y documentos de los servicios, que produzca o pueda producir deterioro o perjuicio.
- q) El abandono del trabajo durante la jornada sin causa justificada, cuando como consecuencia del mismo se causare retraso o trastorno en el normal funcionamiento del servicio, o perjuicio a la empresa o a los compañeros de trabajo, salvo en los casos que constituya falta de mayor gravedad.
- r) La disminución continuada o reiterada del rendimiento, salvo en el caso de que constituya falta de mayor gravedad.
- s) El retraso superior a 72 horas, según anexo 5, en la entrega a la empresa de la recaudación diaria por la venta de billetes, abonos de transporte o cualesquiera fondos, efectos o valores recibidos por el trabajador para su entrega a la empresa.

Artículo 43.—*Faltas muy graves.*

- a) Más de seis (6) faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta (30) días, o más de diez (10) cometidas en un período de seis (6) meses, o más de veinte (20) durante un año, con repercusión en el servicio.
- b) Faltar al trabajo sin causa justificada durante tres (3) o más días en un mes, durante cinco (5) días en un período de seis (6) meses, o durante diez (10) días en un período de un año.
- c) La desobediencia en el trabajo cuando implique quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio grave para la empresa o compañeros de trabajo.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, laboral o no. Se entenderá incluido el caso del trabajador que, encontrándose de baja médica por incapacidad temporal, realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda actuación tendente o susceptible de prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) Las ofensas verbales o físicas y la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, o a los familiares que convivan con ellos.
- f) La transgresión de la buena fe contractual, el abuso de confianza, el fraude o la deslealtad en el desempeño del trabajo.
- g) El hurto, robo, apropiación indebida, o cualquier sustracción o defraudación, tanto contra los compañeros de trabajo como contra la empresa o cualquier otra persona, realizados dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio o como consecuencia del mismo.
- h) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños informaciones o datos protegidos que se conozcan por razón del trabajo.
- i) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- j) El abandono del trabajo sin causa motivada, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.
- k) La negligencia grave en acto de servicio si implicase riesgo de accidente para sí o para otras personas o peligro de avería para la maquinaria, vehículo, instalaciones o bienes de la empresa.
- l) La reincidencia en la comisión de faltas graves —distintas de las de puntualidad y asistencia— cometiendo al menos dos (2) en el período de seis (6) meses, o al menos tres (3) en un año, con independencia de que fueran o no de la misma naturaleza, siempre que la anterior o anteriores hubieran sido sancionadas.
- m) El no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio así como el incumplimiento de las medidas a adoptar en materia de seguridad o salud laboral del que se puedan derivar riesgos para la salud propia o de otras personas.
- n) La falsedad o manipulación de la documentación relacionada o que se derive de los trabajos que se efectúan.
- o) Producir daños intencionados en los bienes o instalaciones de la empresa.

- p) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo a las personas que trabajan en la empresa.
- q) La conducción de vehículos propiedad de la empresa, o por cuenta y orden de esta, en evidente estado de embriaguez, o tras haber ingerido bebidas alcohólicas con tasas de alcohol por litro de aire espirado superiores a las legal o reglamentariamente establecidas como límite para la conducción del vehículo del que se trate en cada momento, o bajo los efectos de estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes y cualquier otra sustancia de efectos análogos apreciada en específicas pruebas analíticas o por síntomas o signos externos, aspecto y conducta.
- r) La realización de otros trabajos o actividades por cuenta propia o ajena sin haber obtenido la previa autorización de compatibilidad cuando la misma resultare preceptiva.
- s) El retraso superior a diez (10) días, según anexo 5, en la entrega a la empresa de la recaudación diaria por la venta de billetes, abonos de transporte o de cualesquiera fondos, efectos o valores recibidos por el trabajador para su entrega a la empresa.

Artículo 44.—*Sanciones.*

Las sanciones que la dirección podrá aplicar de acuerdo al tipo de falta cometida serán las siguientes:

- Por faltas consideradas leves: Amonestación oral o escrita.
- Por faltas consideradas menos graves: Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.
- Por faltas consideradas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 15 días a 3 meses.
- Por faltas consideradas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 meses y un día a un año, o despido. La sanción de despido se aplicará en todo caso a las faltas tipificadas en el apartado q) del epígrafe de las muy graves.

Artículo 45.—*Procedimiento.*

En todo caso la imposición de cualquier sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Salvo para la imposición de sanciones por faltas leves, será necesaria la tramitación de un expediente contradictorio en el que se concederá al trabajador un plazo de diez (10) días naturales para que pueda formular alegaciones en su descargo, debiendo asimismo ser oído, con carácter previo a dictarse resolución, el Comité de Empresa y, en su caso, la correspondiente Sección Sindical si a la empresa le constare la afiliación al sindicato del trabajador expedientado.

Artículo 46.—*Prescripción.*

Las faltas leves y menos graves prescribirán a los diez (10) días; las graves a los veinte (20) días y las muy graves a los sesenta (60) días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La incoación de expediente contradictorio producirá la interrupción de los plazos de prescripción de las faltas —con independencia de que el mismo fuera o no preceptivo para la concreta falta objeto del mismo— y se mantendrá suspendido el plazo de prescripción de las faltas mientras el mismo se encuentre en tramitación y hasta que recaiga resolución, la cual deberá dictarse en el plazo máximo de sesenta (60) días naturales desde la fecha de incoación.

TÍTULO X. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 47.—*Declaración de principios.*

Las partes firmantes del presente Convenio convienen en adoptar cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre mujer y hombre, en todos los aspectos del régimen de trabajo y, singularmente, en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones y demás condiciones de trabajo, comprometiéndose la Empresa a evitar y corregir cualquier situación de agravio que pudiera producirse.

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a adoptar cuantas medidas sean necesarias para salvaguardar el derecho de todos los trabajadores al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Artículo 48.—*Igualdad de oportunidades y no discriminación.*

La igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres es un principio rector de la actividad empresarial de EMTUSA.

La totalidad de los trabajadores que prestan servicios en la Empresa deben actuar con sometimiento al principio de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, no pudiendo prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, sindical o política.

Artículo 49.—*Prevención del acoso o intimidación.*

Todas y todos los empleados de EMTUSA mantendrán una actitud de prevención del acoso y de la intimidación.

EMTUSA se compromete a mantener un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta susceptible de ser considerada como acoso o intimidación en el trabajo, ya sea sexual o de cualquier otra naturaleza.

Los trabajadores de EMTUSA, en especial aquellos profesionales que tengan una situación relevante en la empresa, adoptarán una posición de prevención de estas conductas de acoso o intimidación y tratarán con respeto y dignidad a toda persona con la que tengan relación empresarial.

El respeto a la dignidad de los trabajadores, así como la prevención del acoso o intimidación laboral, debe aplicarse en su integridad, tanto en el centro de trabajo, como fuera del mismo, con independencia del horario laboral, tomando la Empresa las medidas necesarias cuando se conozca cualquier caso de acoso o intimidación entre sus empleados derivado de la relación laboral y tomará las medidas legales oportunas, para sancionar dicha conducta si fuera el caso y evitar su repetición en el futuro.

Artículo 50.—*Integración de la igualdad y no discriminación en la empresa.*

La Dirección de la empresa, así como toda la cadena de mando, tiene el deber real y la responsabilidad de poner en práctica, cumplir y hacer cumplir las medidas para la Igualdad de EMTUSA previstas en el Plan de Igualdad de la empresa, vigente en cada momento, y garantizar su aplicación y ejecución.

Igualmente tienen la obligación de cumplir y hacer cumplir el Código de buenas prácticas contra el acoso en sus distintas modalidades, así como:

- Mostrar siempre y en todo momento su implicación y compromiso en la erradicación del acoso.
- Prohibir el acoso en cualquiera de sus modalidades.
- Defender el derecho de todos los trabajadores a ser tratados con dignidad.
- Manifestar que las conductas de acoso ni se permitirán ni perdonarán y explicitar el derecho a la queja de los trabajadores.

La Igualdad y la no discriminación atañen igualmente a los representantes de los trabajadores de EMTUSA, debiendo tratar los temas, en caso de queja, de forma rigurosa, rápida, seria y comprensiva.

Corresponde a los sindicatos:

- Proponer el desarrollo de acciones positivas destinadas a fomentar la igualdad de género y no discriminación en las condiciones de trabajo y a corregir dentro de su ámbito de actuación de forma activa las prácticas contrarias a dicho principio.
- Informar a sus afiliados de la igualdad laboral de hombres y mujeres, así como de su derecho a no ser acosados en el trabajo.
- Colaborar con la dirección para prevenir y corregir cualquier conducta discriminatoria dentro de la misma, proponiendo y comunicando respectivamente las situaciones de las que tenga conocimiento.
- Tomar las medidas necesarias para sensibilizar al personal sobre la igualdad de género y de oportunidades laborales.
- Crear y publicar notas claras sobre Igualdad y el acoso, con el fin de crear un clima en el que el acoso, acoso sexual y acoso por razón de género no puedan ser ni tolerados, ni ignorados.
- Realizar declaraciones en las que se indique que el acoso sexual constituye una conducta indebida.
- Informar al personal sobre las consecuencias que puede tener el acoso.

Las personas que trabajan en EMTUSA deberán disuadir a sus compañeros de trabajo de cualquier comportamiento discriminatorio e inadmisibles haciéndolo inaceptable dentro de la Empresa.

Fomentarán entre los compañeros la toma de conciencia del problema de la discriminación y la desigualdad de género.

Artículo 51.—*Comisión de Igualdad.*

El diseño, interpretación, vigilancia y seguimiento del Plan de Igualdad de EMTUSA, corresponde a la Comisión de Igualdad que se constituye en la Empresa.

La Comisión tiene carácter paritario, manteniendo una composición equilibrada de hombres y mujeres.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Favorecer el principio de igualdad.
- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo, proponiendo a la mesa u órgano competente la adopción de las medidas pertinentes.
- Velar por que el acceso a puestos de trabajo dentro de la empresa de mayor retribución, se gocen de las mismas oportunidades y garantías entre hombres y mujeres, o en su caso, por que se cumplan las medidas específicas establecidas para corregir las situaciones de desigualdad detectadas en el diagnóstico de situación del Plan de Igualdad.
- Velar por garantizar el principio de no discriminación, practicando un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.
- Promover la participación equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales de la Empresa.
- Proponer medidas para evitar el acoso sexual y moral en el trabajo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias y reclamaciones que se puedan formular.
- Elaborar campañas y acciones de formación y la difusión de buenas prácticas en materia de igualdad.



- Informar a la Mesa de Negociación del Convenio Colectivo de EMTUSA de todos los derechos y medidas previstas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Proponer políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.
- Cuantas otras funciones le correspondan relacionadas con la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en la empresa que así le asignen.

La Comisión de Igualdad determinará su régimen de funcionamiento, correspondiendo la Presidencia de la misma a la parte empresarial, y la secretaría a la parte social.

Artículo 52.—*Protección de la mujer embarazada.*

Con el objetivo de adoptar las medidas mínimas de protección relativas a la salud y seguridad así como evitar la exposición a riesgos específicos de la situación, se establece el siguiente procedimiento de actuación ante embarazos catalogados de riesgo por el médico de la trabajadora:

- a) Comunicación a la empresa de su estado de embarazada.
- b) Entrega de informe por el servicio médico de empresa que relacione los informes médicos de la interesada con el puesto de trabajo.
- c) Adaptación de las condiciones de trabajo. Si a pesar de la adaptación siguieran existiendo riesgos, deberá desempeñar un puesto de trabajo compatible con su estado.
- d) La dirección, previa consulta con los representantes de los trabajadores, presentará la relación de puestos de trabajo compatibles.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y se efectuará sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en el caso de que realice funciones inferiores, en los que se mantendrá su retribución de origen, y tendrá efecto hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Anexos

Anexo 1.- Tabla retributiva

TABLA SALARIAL 2022		Salario base		Plus de Convenio		Paga Extra		Fiesta abonable		Plus de Mando		Plus de Vinculación		Quinquenio		Hora Extra	
GRUPO/SUBGRUPO		Tipo	Importe	Tipo	Importe	Tipo	Importe	Tipo	Importe	Tipo	Importe	Tipo	Importe	Tipo	Importe	Tipo	Importe
ADMINISTRACIÓN																	
Titulado Superior	M	2.280,12 €	M	838,41 €	2.280,12 €	95,41 €	M	148,70 €	M	81,95 €	M	163,93 €	18,30 €				
Titulado Medio	M	1.860,83 €	M	641,10 €	1.860,83 €	95,41 €	M	148,70 €	M	74,67 €	M	149,29 €	18,30 €				
Jefe/a de Oficina	M	1.860,83 €	M	641,10 €	1.860,83 €	95,41 €	M	148,70 €	M	74,67 €	M	149,29 €	18,30 €				
Oficial 1ª Administrativo	M	1.529,80 €	M	431,42 €	1.529,80 €	95,41 €			M	57,45 €	M	114,88 €	18,30 €				
Oficial 2ª Administrativo	M	1.407,99 €	M	406,61 €	1.407,99 €	95,41 €			M	49,81 €	M	99,61 €	18,30 €				
Auxiliar Administrativo	M	1.359,28 €	M	376,57 €	1.359,28 €	95,41 €			M	46,76 €	M	93,49 €	18,30 €				
MOVIMIENTO																	
Jefe/a de Tráfico	M	1.860,83 €	M	641,10 €	1.860,83 €	95,41 €	M	148,70 €	M	74,67 €	M	149,29 €	18,30 €				
Jefe/a de Inspectores-Coordinador	M	1.860,83 €	M	641,10 €	1.860,83 €	95,41 €	M	148,70 €	M	74,67 €	M	149,29 €	18,30 €				
Inspector/a Operador/a SAE	D	45,99 €	M	475,36 €	1.379,94 €	95,41 €	M	148,70 €	D	1,64 €	D	3,25 €	18,30 €				
Conductor/a Perceptor/a	D	45,73 €	M	469,14 €	1.371,86 €	95,41 €			D	1,61 €	D	3,20 €	18,30 €				
MANTENIMIENTO																	
Jefe/a de Taller	M	1.860,83 €	M	641,10 €	1.860,83 €	95,41 €	M	148,70 €	M	74,67 €	M	149,29 €	18,30 €				
Responsable de Almacén	M	1.478,52 €	M	582,45 €	1.478,52 €	95,41 €			M	51,32 €	M	102,64 €	18,30 €				
Responsable de Instalaciones	M	1.478,52 €	M	582,45 €	1.478,52 €	95,41 €			M	51,32 €	M	102,64 €	18,30 €				
Jefe/a de Equipo	D	46,77 €	M	491,87 €	1.402,79 €	95,41 €	M	69,55 €	D	1,65 €	D	3,30 €	18,30 €				
Oficial 1ª de Oficio	D	45,73 €	M	469,14 €	1.371,86 €	95,41 €			D	1,61 €	D	3,20 €	18,30 €				
Oficial 2ª de Oficio	D	42,86 €	M	433,03 €	1.286,17 €	95,41 €			D	1,40 €	D	2,82 €	17,16 €				
Oficial 3ª de Oficio	D	42,31 €	M	408,43 €	1.269,37 €	95,41 €			D	1,39 €	D	2,80 €	16,93 €				
Subalterno/a	M	1.237,55 €	M	343,02 €	1.237,55 €	95,41 €			M	37,15 €	M	74,34 €	16,31 €				
PLUS Y OTROS																	
Plus de turnicidad	M	41,40 €															
Plus de jornada continua	D	5,92 €															
Plus de jornada partida	D	10,24 €															
Plus dominical	D	28,27 €															
Plus domingos y festivos mes	M	134,29 €															
Quebranto de moneda	M	30,28 €															
Plus de vestuario	M	25,00 €															
Plus de relevo	D	1,47 €															
Plus de inspección	D	1,47 €															
Plus de conducción y repostaje	D	1,47 €															
Plus de actividad	M	84,04 €															
Hora de formación	M	11,78 €															
Fiesta patronal	M	145,63 €															

Anexo 2.- Horario laboral de la empresa

a. Jefe/a de Departamento

35 horas semanales. De lunes a viernes desde las 8:00 a las 15:00 horas, con la posibilidad de adecuar su horario de entrada entre las 7:00 y las 8:00 horas, ajustando, por tanto, el de salida al de entrada y asegurando, en todo caso, la atención presencial en la franja horaria entre las 8:00 y las 14:00 horas.

Régimen de plena disponibilidad por el cual los trabajadores afectados podrán ser llamados por necesidades del servicio a prestar sus servicios fuera de la jornada laboral, percibiendo una compensación horaria de dos horas por cada una de las realizadas.

b. Personal de Administración y Jefe de Tráfico

35 horas semanales. De lunes a viernes desde las 8:00 a las 15:00 horas, con la posibilidad de adecuar su horario de entrada entre las 7:00 y las 8:00 horas, ajustando, por tanto, el de salida al de entrada y asegurando, en todo caso, la atención presencial en la franja horaria entre las 8:00 y las 14:00 horas.

c. Inspectores

Los turnos de entrada al trabajo quedan establecidos cada 30 minutos entre las 5:00 y las 7:30 horas, para la realización de una jornada diaria de 8 horas. Las horas de

relevo de la tarde se determinan cada 30 minutos a la finalización correspondiente de la jornada de 8 horas de la mañana. Se incluyen además entrada en cochera a las 16:00 horas.

Rueda de lunes a domingo. El régimen de turnos se establece sobre el cumplimiento de una jornada anual de 1576 horas y el siguiente cuadrante tipo:

		MES																													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
INSPECTOR 1		M1	M2	M3	M4	M5	D1	D2	D3	T1	T2	T3	T4	T5	D1	D2	D3	M1	M2	M3	M4	M5	D1	D2	D3	T1	T2	T3	T4	T5	D1
INSPECTOR 2		T3	T4	T5	D1	D2	D3	M1	M2	M3	M4	M5	D1	D2	D3	T1	T2	T3	T4	T5	D1	D2	D3	M1	M2	M3	M4	M5	D1	D2	D3
INSPECTOR 3		D1	D2	D3	T1	T2	T3	T4	T5	D1	D2	D3	M1	M2	M3	M4	M5	D1	D2	D3	T1	T2	T3	T4	T5	D1	D2	D3	M1	M2	M3

Quienes en su cómputo realicen un exceso de jornada sobre la fijada en horas anuales de trabajo efectivo, distribuidas en 35 horas de promedio semanal, disfrutarán de los descansos compensatorios correspondientes.

d. Conductores

Los turnos de entrada al trabajo quedan establecidos cada 30 minutos entre las 5:00 y las 7:30 horas, para la realización de una jornada diaria de 8 horas. Las horas de relevo de la tarde se determinan cada 30 minutos a la finalización correspondiente de la jornada de 8 horas de la mañana. Se incluyen además entradas en cochera a las 14:00, 15:00 y 16:00 horas.

Rueda de lunes a domingo. El régimen de turnos se establece sobre el cumplimiento de una jornada anual de 1576 horas y el siguiente cuadrante tipo:

		MES																													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
CONDUCTOR 1		M1	M2	M3	M4	M5	D1	D2	D3	T1	T2	T3	T4	T5	D1	D2	D3	M1	M2	M3	M4	M5	D1	D2	D3	T1	T2	T3	T4	T5	D1
CONDUCTOR 2		T3	T4	T5	D1	D2	D3	M1	M2	M3	M4	M5	D1	D2	D3	T1	T2	T3	T4	T5	D1	D2	D3	M1	M2	M3	M4	M5	D1	D2	D3
CONDUCTOR 3		D1	D2	D3	T1	T2	T3	T4	T5	D1	D2	D3	M1	M2	M3	M4	M5	D1	D2	D3	T1	T2	T3	T4	T5	D1	D2	D3	M1	M2	M3

Rueda de lunes a viernes. El régimen de turnos se establece sobre el cumplimiento de una jornada anual de 1576 horas con derecho a descansar sábados, domingos y festivos.

Quienes en su cómputo realicen un exceso sobre la jornada de 1576 horas de trabajo efectivo, distribuidas en 35 horas de promedio semanal, disfrutarán de los descansos compensatorios correspondientes.

Jornadas partidas: su disponibilidad no sobrepasará las doce (12) horas diarias y su tiempo de trabajo será de 8 horas al día, con al menos un intervalo de descanso de dos (2) horas ininterrumpidas, comprendidas entre las 11:30 y las 16:30 horas.

Jornadas partidas de mañana: su disponibilidad no sobrepasará las diez (10) horas diarias y su tiempo de trabajo será de 8 horas al día, con al menos un intervalo de descanso de una (1) hora ininterrumpida. Esta jornada no podrá terminar más allá de las 15:30 horas.

Jornadas partidas de tarde: su inicio será a las 16:00 horas, su disponibilidad no sobrepasará las 12 horas diarias y su tiempo de trabajo será de 8 horas diarias, con al menos un intervalo de descanso de dos (2) horas ininterrumpidas entre la tercera y la octava horas. Esta jornada será de aplicación para quienes ostenten la condición de suplente.

Servicio de Búho: de 23:00 a 7:00 horas. Se aplicará el plus nocturno. Esta jornada será de aplicación para quienes ostenten la condición de suplente.

Cualquier duda sobre la interpretación de turnos o jornadas será remitida a la comisión paritaria del Convenio. En caso de no llegar a acuerdo, la representación social elevará informe al SASEC, motivando las anomalías que, según su criterio, existan.

Conductor suplente

Se denomina suplente a toda persona en el puesto de Conductor que preste sus servicios efectivos en la empresa, pero no tenga adjudicada una línea, servicio o jornada fija. Cualquier conductor que por necesidades de organización de la empresa pase a la situación de suplente mantendrá la remuneración que venía percibiendo en su régimen habitual de trabajo.

Inicialmente todos los conductores contratados lo serán en condición de *suplente*, estando su trabajo destinado a la cobertura de las ausencias no previstas por situaciones de IT, permisos retribuidos, etcétera; así como la realización del servicio *Búho* y jornadas partidas de tarde.

Los conductores que ostenten la conducción de suplente trabajarán en rueda de lunes a domingo con un sistema de descanso 6/2, compensando el exceso de jornada con descansos adicionales que se concederán en función de las necesidades del servicio.

e. Regularización de cómputo

Quienes tengan un saldo horario positivo a 31 de diciembre del año anterior al de referencia, tendrán derecho a solicitar un número de descansos resultante de dividir ese saldo positivo entre su jornada diaria, para compensar el mencionado saldo.

La empresa garantiza el disfrute de los días conforme a la siguiente tabla:

Año	Permisos de convenio	de Regularización de cómputo	Total garantizado diario
2023	4	5	9
2024	8	5	13
A partir de	12	5	17

f. Mantenimiento

35 horas semanales. De lunes a domingo.

Turno	Puesto
De lunes a viernes de 07:00 a 14:00 horas	Jefe de Taller Responsable de Almacén Of 3 Almacén
Mañana - Tarde MT1 7:00 - 14:00 14:00 - 21:00	Jefe de equipo Of 1 Electromecánico Of 2 Electromecánico Of 2 Chapa y pintura
Mañana - Tarde MT2 7:00 - 14:00 14:00 - 21:00	Jefe de equipo Of 1 Electromecánico Of 3 Electromecánico Of 2 Chapa y pintura
Noche N1 21:00 - 04:00 de domingo a jueves	Jefe de equipo Of 1 Electromecánico Of 3 Electromecánico
Noche N2 21:00 - 04:00 rueda 5-3 5-2	Of 2 Electromecánico Of 2 Electromecánico Of 3 Electromecánico Subalternos

g. Responsable de instalaciones

35 horas semanales. De lunes a viernes de 09:30 a 13:30 y de 16:00 a 19:00

h. Atención al cliente en oficina de El Humedal

35 horas semanales. En horario de invierno, de lunes a viernes de 09:00 a 14:00 horas y de 15:00 a 17:00 horas. En horario de verano, de lunes a viernes de 08:00 a 15:00 horas. A estos efectos se considerará horario de verano desde el 1 de junio al 30 de septiembre.

Además de la persona que ocupe la plaza de Auxiliar de Atención al Usuario que cubre el servicio de esta oficina, las personas que ocupen el mismo puesto, o las que estén designadas como subalternos de administración (auxiliar administrativo), serán susceptibles de trabajar en la mencionada oficina, en el horario establecido para ella, cuando así se requiera por necesidades del servicio.

Anexo 3.- Relación de puestos de trabajo

Relación de puestos de trabajo a 30.04.2023

Denominación	Dotación
Dirección	2
Administración	14
Tit Superior	1
Tit Medio	1
Of1ª Admivo	2
Of2ª Admivo	4
Aux Admivo	3
Subalterno	3
Informática	2
Tit Medio	1
Of1ª Admivo	1
Operaciones	312
Jefe de Tráfico	1
Jefe Inspectores	1
Inspector	12
Conductor-perceptor	298
Mantenimiento	27
Jefe de Taller	1
Resp. de Almacén	1
Resp. de Instalaciones	1
Jefe de equipo	2
Of1ª	3
Of2ª	5
Of3ª	10
Subalterno	4
Total General	357

Anexo 4.- Uniformes

a. Personal de inspección

Cada dos (2) años:

- 4 camisas
- 2 trajes de invierno o verano (americana, pantalón)
- 1 prenda de punto
- 2 corbatas
- 1 zamarra

b. Conductores

Cada dos (2) años:

- 4 camisas
- 2 prendas de punto (jersey, chaleco o chaqueta)
- 3 pantalones (invierno y/o verano)
- 1 bolsa de mano
- 1 cazadora

Cada cuatro (4) años:

- 1 zamarra

c. Mantenimiento

Cada año:

- 2 chaquetillas y pantalones, según diseño de la empresa
- 2 chalecos
- 4 polos (a elegir entre manga corta y/o larga)
- 2 toallas (lavabo y baño)
- 1 par de botas o zapatos de seguridad
- 4 juegos térmicos (camiseta y pantalón)

El personal que realice labores habituales de lavado integral y repostaje tendrá derecho, además de lo anterior, a un (1) traje de agua y un (1) chaquetón reflectante cada 2 años.

La dirección se compromete a preparar las licitaciones de compra de uniformidad para que la entrega se realice dentro de los seis (6) primeros meses del año del periodo correspondiente. Asimismo las personas trabajadoras que, por su puesto de trabajo, deban recibir algún tipo de uniformidad deberán pasar a tomar medidas de la ropa dentro de los plazos establecidos a tal efecto y recogerla también en los plazos que se establezcan en su momento. Si se diera la circunstancia de que alguna persona no pasara a probar la ropa en el plazo establecido se entenderá que no necesita la ropa correspondiente a ese periodo y, por lo tanto, no se realizará pedido para ella. En el caso de que, con la ropa pedida y fabricada, la persona trabajadora no pasara a recogerla en el plazo establecido, se conservará su uniformidad para entregar en el siguiente periodo, no incluyéndola en el pedido siguiente.

Las personas trabajadoras en situación de IT en el momento de la realización de las mediciones quedarán exentos de realizarlas hasta su reincorporación al trabajo.

Anexo 5.- Entrega de recaudación

El conductor que trabaje en turno de mañana deberá entregar la recaudación dentro de su siguiente día de trabajo.

El conductor que trabaje en turno de tarde deberá entregar su recaudación antes de que finalice su turno, salvo que no pudiera hacerlo por anormal

funcionamiento del sistema de entrega, en cuyo caso lo entregará dentro de su siguiente día de trabajo.

El resto del personal entregará la recaudación dentro del horario de trabajo.

La empresa hará entrega, a todas las personas que ocupen puestos de conducción, de billetes de emergencia numerados, que serán utilizados en caso de mal funcionamiento de la expendedora situada en cada vehículo. La venta de estos títulos deberá figurar en las hojas de recaudación del conductor en caso de uso. A requerimiento de la empresa deberán ser entregados, siendo responsabilidad del conductor su guardia y custodia hasta el momento de ser utilizados.

Anexo 6.- Servicios mínimos

El derecho de huelga, tal como viene reconocido en la Constitución Española, es un derecho fundamental otorgado a todos los trabajadores para la defensa de sus intereses. No obstante y por tratarse EMTUSA de una empresa cuya finalidad es la prestación de un servicio público, ambas partes negociadoras acuerdan el establecimiento de unos servicios mínimos que cubran las necesidades esenciales de la comunidad.

Por tanto, de producirse conflicto en la empresa, si este diera lugar a una convocatoria de huelga, las partes firmantes de este Convenio se comprometen a velar por el cumplimiento de los servicios mínimos, disponiendo la Dirección de la facultad para destinar doce (12) coches, con sus correspondientes conductores, a cubrir el intervalo horario de las 7 a las 23 horas en las distintas líneas que existan en cada momento, de acuerdo con la finalidad antes enunciada de satisfacer las necesidades mínimas de movilidad de toda la población y la realización de servicios a discapacitados, de necesaria atención por carecer estos de medios de transporte alternativos.

Para las restantes secciones de la empresa, los servicios mínimos quedarán constituidos de la siguiente manera:

- Personal de Inspección: 1 por turno
- Personal de Administración: 1 en toda la Administración
- Personal de Taller: 1 por turno, más 1 para el servicio de repostaje
- Coche de Personal: 1 conductor

Las personas que se requieran para la realización de servicios mínimos se nombrarán con carácter rotatorio, respetando los turnos de descanso y vacaciones

Disposición adicional

En el plazo máximo de dos meses desde la firma del convenio, se constituirá una comisión paritaria que negociará la valoración de los puestos de trabajo, a partir de la propuesta ya elaborada por la empresa, así como la clasificación profesional y el catálogo de puestos de trabajo.



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE CIENCIA, EMPRESAS, FORMACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 12 de abril de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción de modificación del convenio colectivo de Empresa Municipal de Transportes Urbanos, S. A., de Gijón (EMTUSA), en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Visto el acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Empresa Municipal de Transportes Urbanos, S. A., de Gijón (Emtusa) (expediente C-025/2023 código 33000421011979), recibido a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 10 de abril de 2024, en la que se acuerda la modificación del artículo 20, apartado d), y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 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, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de octubre de 2023, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 12 de abril de 2024.—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D., autorizada en Resolución de 3 de octubre de 2023, publicada en el BOPA n.º 195, de 10-X-2023).—Cód. 2024-03275.

COMISIÓN PARITARIA PARA LA ADAPTACIÓN DEL REAL DECRETO LEY 5/2023

Gijón, 2 de abril de 2024.

Reunidos en la Sala de Juntas de Emtusa se inicia la comisión paritaria para la adaptación del R. D. L. 5/2023, con la siguiente representación:

Por la dirección de la empresa:

- D. Juan José Piniella Aranda.
- D. Pedro Miguel Gallo Álvaro.

Por parte de la representación social:

- D. Fernando Robledo Loy (CC. OO.).
- D. José Antonio Rodríguez Rodríguez (Asesor CC. OO.).
- D. Pablo Lorenzo Gil (CSI).
- D. Armando López Fernández (ASI).
- D. Crisanto Iglesias Martínez (Asesor ASI).
- D. Sergio González Terente (USIPA).
- D. Alejandro Rodríguez Rivero (Asesor USIPA).
- D. José Manuel Sánchez Menéndez (UGT).
- D.ª María José Suárez Pérez (SAI).
- D. Sergio Rubiera Solares (Asesor SAI).
- D. Ricardo José Frieria García (USO).
- D. Alejandro Fernández Álvarez (Asesor USO).

Da comienzo la paritaria a las 10:15 horas con la intervención del gerente de la empresa explicando que la paritaria convocada tiene que ver con la nueva propuesta ya entregada a los grupos, después de consultas con el Asesor jurídico.



Después de un debate de dicha propuesta se llega a un acuerdo por unanimidad de la aceptación de la nueva redacción. Lo cual conlleva la modificación del punto d) del artículo 20 Permisos del XVIII Convenio Colectivo de Emtusa con el siguiente texto:

- d) Cinco (5) días laborales consecutivos por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

El inicio de la disposición de estos días será a elección del trabajador de tal forma que el último día de permiso no supere el decimoquinto día desde la ocurrencia del hecho causante. Si existiera internamiento hospitalario, el último día de permiso no podrá superar el decimoquinto día tras el alta hospitalaria.

En los casos de enfermedad grave justificada de parientes en primer grado de consanguinidad o afinidad que tengan un carácter prolongado, el trabajador tendrá derecho a una segunda licencia de la duración que corresponda pasados treinta (30) días consecutivos desde el hecho causante.

La acreditación de convivencia se realizará mediante la aportación del correspondiente certificado de convivencia, que permita acreditar las personas residentes que conviven en el domicilio con la persona solicitante, en base a la inscripción al Padrón de Habitantes.

Este acuerdo se aplicará con carácter retroactivo desde la fecha de publicación del R. D. L. 5/2023, de 28 de junio de 2023.

También se acuerda por unanimidad que D. Pedro Miguel Gallo Álvaro sea el encargado de la gestión de dicha modificación ante el órgano competente de la nueva redacción ya expuesta en el apartado d) del artículo 20 Permisos del XVIII Convenio Colectivo de Emtusa.

Sin más temas que tratar se cierra la paritaria a las 10:45 horas del 2 de abril de 2024.

Fdo. Dirección Emtusa:

- D. Juan José Piniella Aranda.
- D. Pedro Miguel Gallo Álvaro.

Fdo. Representación Social:

- D. Fernando Robledo Loy (CC. OO.).
- D. Pablo Lorenzo Gil (CSI).
- D. Armando López Fernández (ASI).
- D. Sergio González Terente (Usipa).
- D. José Manuel Sánchez Menéndez (UGT).
- D.ª María José Suárez Pérez (SAI).
- D. Ricardo José Frieria García (USO).



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE CIENCIA, EMPRESAS, FORMACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 18 de julio de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción de modificación del convenio colectivo de Empresa Municipal de Transportes Urbanos, S. A., de Gijón (EMTUSA), en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Visto el Acta de la Comisión Paritaria del convenio colectivo de Empresa Municipal de Transportes Urbanos, S. A., de Gijón (EMTUSA) (expediente C-025/2023, código 33000421011979), recibido a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 1 de julio de 2024, en la que se acuerda la Modificación de la estructura organizativa (artículo 13) y su RPT, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 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, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de octubre de 2023, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 18 de julio de 2024.—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 3 de octubre de 2023, publicada en el BOPA núm. 195, de 10/10/2023).—Cód. 2024-06480.



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE CIENCIA, EMPRESAS, FORMACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 2 de agosto de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se rectifica error material en la resolución publicada en el BOPA de 31 de julio de 2024, mediante la que se ordena la inscripción de la modificación del Convenio colectivo de Empresa Municipal de Transportes Urbanos, S. A., de Gijón (EMTUSA), en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Visto el expediente de modificación del Convenio colectivo de Empresa Municipal de Transportes Urbanos, S. A., de Gijón (EMTUSA), resultan los siguientes:

Hechos

Primero.—Que por resolución de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, de 18 de julio de 2024, publicada en el BOPA de 31 de julio de 2024, se ordena la inscripción de modificación del Convenio colectivo de Empresa Municipal de Transportes Urbanos, S. A., de Gijón (EMTUSA) (expediente C-025/2023, código 33000421011979), en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Segundo.—Que se detecta error en la publicación del texto de modificación del convenio al no incluir en el mismo el texto de la modificación del convenio.

Fundamentos de derecho

Primero.—En virtud de lo previsto en el art. 90, números 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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en la Resolución de 3 de octubre de 2023, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, el órgano competente para dictar la presente resolución es la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Segundo.—Que de conformidad con lo señalado en el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, las Administraciones Públicas podrán rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados, los errores materiales, de hecho o aritméticos existentes en sus actos.

De conformidad con lo anteriormente expuesto, por la presente,

RESUELVO

Rectificar la resolución de 18 de julio de 2024, publicada en el BOPA de 31 de julio de 2024, añadiendo y publicando el texto de la modificación del convenio.

Oviedo, a 2 de agosto de 2024.—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 3 de octubre de 2023, publicada en el BOPA núm. 195, de 10/10/2023).—Cód. 2024-07019.



ACTA DE CIERRE DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL XVIII CONVENIO COLECTIVO DE EMTUSA PARA LA INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 13 Y LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

A las 09:30 horas del 15 de julio de 2024 se inicia reunión de la Comisión Paritaria para interpretación del artículo 13 y la relación de puestos de trabajo del XVIII Convenio Colectivo de EMTUSA, con la presencia de los siguientes miembros:

Por la empresa:

D. Juan José Piniella Aranda
D. Pedro Miguel Gallo Álvaro

Por la representación social:

D. José Antonio Rodríguez Rodríguez (CC. OO.)
D. Fernando Robledo Loy (asesor CC. OO.)
D. Pablo Lorenzo Gil (CSI)
D. Sergio González Terente (USIPA)
D.ª María José Suárez Pérez (SAI)
D. Ricardo José Frieria García (USO)
D. Armando López Fernández (ASI)
D. Crisanto Iglesias Martínez (asesor ASI)
D. Javier Gancedo Ovín (UGT)
D. Pedro Eusebio Rodríguez Santos (asesor UGT)

La reunión se inicia por parte de la presidencia para tratar como único punto del orden del día:

1. Firma del texto definitivo del artículo y RPT para su registro en REGCON

Abre la sesión el presidente con el punto único.

Punto único

D. Juan José Piniella explica que tras el acuerdo por mayoría alcanzado en Comisión Paritaria el pasado 28 de mayo en la que se acordó la modificación de la estructura organizativa y su RPT asociada, con los siguientes resultados obtenidos en la votación realizada:

En contra	A favor
CSI	SAI
UGT	CC. OO.
ASI	Dirección de la empresa
USO	
USIPA	

D. Armando López ratifica que, tras consulta jurídica, no van a firmar el acuerdo ya que no consideran válida una modificación del Convenio que no esté acordada con una mayoría del Comité de Empresa. Solicita asimismo la remisión de las actas firmadas pendientes.

Para su comunicación y publicación en el REGCON se hace necesaria la firma del texto acordado con la nueva redacción del artículo 13, que fue remitido a las partes el pasado 19 de junio, y de la nueva RPT que modifica a la actual publicada en el anexo 3 del Convenio Colectivo, quedando ambas definitivamente como aquí se expresa:

Artículo 13.—*Clasificación profesional.*

Se listan aquí ordenados los diferentes grupos profesionales en los que se organiza la clasificación profesional asignada a los puestos de trabajo vigentes en la organización, recogidos en el anexo 3. Relación de puestos de trabajo. Cada uno está definido en cuanto a funciones y contenido de la prestación en el documento de análisis y valoración de puestos de trabajo, vigente y aprobado por la Dirección y la parte social, en Comisión Paritaria celebrada el 28 de mayo de 2024.

Al iniciar la prestación en un puesto, la persona que se incorpore a él recibirá la documentación correspondiente donde se detalla el contenido de la prestación del mismo.

Grupo Primero: Título académico de estudios universitarios superiores o equivalente. Desempeña funciones de alta gestión o asesoramiento como responsable de las unidades orgánicas de la empresa.

- Director/a de Informática. Planifica, coordina y dirige la implantación y mantenimiento de todos los sistemas informáticos necesarios para la gestión de la empresa.
- Director/a Económico Financiero. Responsable de la parcela económica de la organización, planifica presupuestos y realiza seguimientos periódicos. Controla, sigue y reporta los estados financieros de la empresa.
- Director/a de RR. HH. Responsable de dar a la organización una dimensión estratégica en su política de gestión de personas, diseñando y ejecutando acciones que contribuyen al desarrollo y motivación del personal, velando a su vez por el cumplimiento de las normas y procedimientos vigentes.
- Director/a Técnico. Gestiona toda la operativa relativa al funcionamiento de las operaciones técnicas de la empresa, con especial foco en la gestión del mantenimiento de flota e instalaciones.

Grupo Segundo: Título académico de estudios universitarios de grado medio y conocimientos técnicos suficientes para la especialidad o servicio a que se le destine.

- Subgrupo 1.
Responsable de sistemas embarcados. Instala, prueba, mantiene y actualiza los sistemas y equipos embarcados en los vehículos. Gestiona y mantiene los equipamientos informáticos que dan servicio a las instalaciones y oficinas de la organización.
- Subgrupo 2.
Responsable de Contabilidad y Recaudación. Coordina y dirige el registro contable de las operaciones, estados contables y liquidaciones tributarias en el marco de la normativa vigente. Supervisa y controla los procedimientos administrativos de compras y recaudación.
- Subgrupo 3.
Responsable de Tráfico. Diseña y planifica la gestión de las operaciones de los servicios, garantizando que estos se presten de una forma eficiente y rentable para la empresa. Mantiene un sistema informático actualizado sobre el que identificar incidencias, mejoras y modos de optimización de los servicios.
- Subgrupo 4.
Responsable de Taller. Planifica, coordina y gestiona los trabajos y actividades de mantenimiento y reparación de vehículos y equipos auxiliares, garantizando el buen funcionamiento y la máxima disponibilidad de la flota.

Grupo Tercero: Puestos a los que se les asignan funciones de coordinación, vigilancia, dirección y planificación del personal a su cargo.

- Subgrupo 1.
Asistente de dirección. Apoya a la gerencia de la empresa en todas las funciones administrativas, documentales y de gestión de la información. Regula los flujos de comunicación interna y externa hacia la dirección.
Oficial 1.ª Administrativo de Compras. Desarrolla el proceso administrativo de contratación y compras de la empresa. Apoya administrativamente el trabajo de contabilidad.
Oficial 1.ª Administrador de Personal. Garantiza la correcta gestión de los procesos administrativos relacionados con el pago de las retribuciones del personal, dando cumplimiento a las obligaciones laborales, fiscales y de Seguridad Social establecidas por Ley.
Técnico/a medio de PRL. Garantiza la seguridad y la salud laboral identificando, evaluando y controlando los riesgos laborales. Prestará sus servicios en las dependencias del Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos.
Oficial 1.ª de Planificación. Gestiona los cuadrantes e incidencias del servicio diario, de acuerdo a la programación de servicio establecida por el departamento de tráfico.
- Subgrupo 2.
Jefe/a de Inspectores Coordinador/a SAE. Organiza y coordina el servicio de inspectores siguiendo las indicaciones marcadas por el responsable de tráfico. Gestiona un modelo de datos de la explotación para proporcionar indicadores de la operación sobre los que tomar decisiones informadas y organiza y coordina el servicio de los controladores del Sistema de Ayuda a la Explotación.
- Subgrupo 3.
Inspector/a Operador/a SAE. Verifica el desempeño del personal de conducción en los diferentes servicios, tanto a pie de calle como en remoto operando sobre el SAE.
- Subgrupo 4.
Jefe/a de Equipo. Coordina y asigna los trabajos planificados para su equipo de turno en función de los planes de mantenimiento preventivo y correctivo determinados por la dirección técnica.
- Subgrupo 5.
Jefe/a de almacén. Gestiona y controla entradas, salidas y almacenaje de recursos materiales acordes a las necesidades de mantenimiento de la flota de autobuses y equipos auxiliares, coordinando y supervisando las labores administrativas propias de la actividad.
- Subgrupo 6.
Jefe/a de instalaciones. Responsable del mantenimiento general de todas las instalaciones de la empresa, ejecutando, coordinando y supervisando todas las tareas necesarias. Supervisa los procedimientos de trabajo e intervención relacionados con las instalaciones.
- Subgrupo 7.
Coordinador/a de Planificación. Coordina y dirige los trabajos del equipo responsable de la organización, planificación y control del personal.

Coordinador/a de Normalización de Datos. Responsable de la organización y gestión de la oficina de normalización, coordinando las actuaciones y gestiones documentales necesarias para la Gestión Ambiental, Igualdad y otras certificaciones.

Coordinador/a de Prevención y Calidad. Responsable de la gestión de todo lo relacionado con la plantilla de la empresa en términos principalmente de prevención y gestión de los sistemas de calidad.

Grupo Cuarto: Puestos a los que se les asignan funciones técnicas con iniciativa y cualificación o experiencia técnica suficiente en la rama profesional correspondiente.

— Subgrupo 1.

Oficial 2.^a Administrativo de recaudación y contabilidad. Asiste en el correcto proceso administrativo del área Económico-Financiero, especialmente en tareas relacionadas con la contabilidad y la verificación de la recaudación.

Oficial 2.^a Normalización. Asiste en el proceso de normalización relacionado con todas las funciones de la oficina de Normalización.

Oficial 2.^a Comunicación. Asiste en el proceso de comunicación interna y externa de la empresa.

— Subgrupo 2.

Conductor/a Perceptor/a. Realiza la conducción del vehículo asignado en los servicios y horarios establecidos, asegurando unas óptimas condiciones de seguridad y atendiendo en todo momento al público usuario.

— Subgrupo 3.

Oficial 1.^a Mantenimiento. Realiza labores de mantenimiento, reparación y transformación de vehículos y maquinaria que se le encarguen en las áreas de electromecánica o carrocería, en función de su especialidad técnica.

— Subgrupo 4.

Oficial 1.^a Almacén. Colabora con el responsable del almacén en todas las labores propias de su área.

Grupo Quinto: Puestos a los que se les asignan funciones de ejecución y mantenimiento en el oficio de la rama profesional correspondiente.

— Subgrupo 1.

Auxiliar Administrativo de atención al usuario. Atiende y asesora a los usuarios que contactan con la empresa, tanto presencialmente en las dependencias de atención al público que la empresa tenga abiertas, como por los sistemas de comunicación establecidos.

— Subgrupo 2.

Oficial 2.^a Mantenimiento. Realiza las labores de mantenimiento, incluyendo las propias del repostaje y limpieza externa, reparación y transformación de vehículos y maquinaria que se le encarguen en las áreas de electromecánica o carrocería, en función de su especialidad técnica.

Grupo Sexto: Puestos sin exigencia de titulación a las que se les asigna funciones de apoyo y colaboración a un oficio que pueda requerir cierto esfuerzo físico y un mínimo nivel de destreza, o práctica, en su ejercicio.

— Subgrupo 1.

Oficial 3.^a Mantenimiento. Realiza las labores de mantenimiento, incluyendo las propias del repostaje y limpieza externa, reparación y transformación de vehículos y maquinaria que se le encarguen en las áreas de electromecánica o carrocerías, en función de su especialidad técnica.

— Subgrupo 2.

Subalterno/a. Presta servicios como apoyo a los distintos grupos profesionales estipulados en el convenio colectivo, dentro de cualquier departamento de la empresa, pudiendo delegársele labores específicas de cada trabajo.



Anexo 3

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Relación de puestos de trabajo a 28.05.2024

Denominación	Dotación de personal
<i>Dirección</i>	4
Tit. Superior	4
<i>Administración</i>	12
Tit. Medio	1
Coordinador/a	3
Of. 1.ª Admivo.	3
Of. 2.ª Admivo	2
Aux. Admivo.	3
<i>Servicio Mancomunado</i>	2
Of. 1.ª Admivo.	2
<i>Informática</i>	1
Tit. Medio	1
<i>Operaciones</i>	316
Responsable de Tráfico	1
Jefe/a Inspectores	1
Inspector/a	11
Of. 1.ª Admivo.	1
Conductora-perceptora	302
<i>Mantenimiento</i>	25
Responsable de Taller	1
Jefe/a de Almacén	1
Of. 1.ª Almacén	1
Jefe/a de Instalaciones	1
Jefe/a de equipo	3
Of. 1.ª	4
Of. 2.ª	6
Of. 3.ª	5
Subalterno	3
Total general	360

Se pasan los documentos a la firma con el siguiente resultado:

No firman:	Firman:
CSI	SAI
UGT	CC. OO.
ASI	Dirección de la empresa
USO	
USIPA	

Con esto comentado y acordado se finaliza la reunión a las 09:45 horas de la que se levanta la presente acta.

Fdo.: D. Juan José Piniella	Fdo.: D. José Antonio Rodríguez (CC. OO.)
Fdo.: D.ª Begoña Fernández Espasande	Fdo.: D. Pablo Lorenzo Gil (CSI)
Fdo.: D. Sergio González Terente (USIPA)	Fdo.: D.ª María José Suárez (SAI)
Fdo.: D. Ricardo José Friera (USO)	Fdo.: D. Javier Gancedo Ovín (UGT)
Fdo.: D. Armando López Fernández (ASI)	Fdo.: D. Pedro Miguel Gallo (secretario)