



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES Y EMPLEO

936 RESOLUCION INSCRIPCION CONVENIO EMPRESA MARCO SANCHEZ TRANSPORTES URBANOS SA

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Alicante de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa **MARCO SÁNCHEZ TRANSPORTES URBANOS, S.A.** Código convenio 03000942011981

ANTECEDENTES DE HECHO

I. Con fecha 18/09/2023 se remitió al Registro de Convenios de Alicante texto nuevo del convenio colectivo para la empresa MARCO SÁNCHEZ TRANSPORTES URBANOS, S.A., en su centro de trabajo de Alicante. Dicho convenio ha sido suscrito por las representaciones de la empresa y de las personas trabajadoras.

II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el 19/09/2023, habiéndose recibido en esta Dirección Territorial el 07/12/2023.

III. En fecha 23/01/2024 se efectuó requerimiento a la comisión negociadora para subsanar varias deficiencias observadas en el articulado del convenio. Este requerimiento fue atendido presentando subsanación en fecha 01/02/2024.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente para resolver la Dirección Territorial de Alicante de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria primera y en la Disposición Derogatoria única del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y



funcional de la Conselleria de Educació, Universidades y Empleo, de acuerdo con la estructura orgánica establecida en el Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Alicante, 7 de Febrero de 2024

EL DIRECTOR TERRITORIAL

Juan Antonio Castaño Diaz



XXVI CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA “MARCO Y SÁNCHEZ, TRANSPORTES URBANOS, S.A.”

ÍNDICE:

<u>ARTÍCULO 1º: OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO.</u>	7
<u>ARTÍCULO 2º: ÁMBITO TEMPORAL.</u>	8
<u>ARTÍCULO 3º: RESCISIÓN Y PRÓRROGA.</u>	8
<u>ARTÍCULO 4º: CONCURRENCIA DE CONVENIOS.</u>	8
<u>ARTÍCULO 5º: VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD:</u>	9
<u>ARTÍCULO 6º: COMISIÓN PARITARIA.</u>	9
<u>ARTÍCULO 7º: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.</u>	10
<u>ARTÍCULO 8º: ENTREGAS DE RECAUDACIÓN.</u>	11
<u>ARTÍCULO 9º: PARTE DE SERVICIO (HOJA DE RUTA).</u>	12
<u>ARTÍCULO 10º: CLASIFICACIÓN GENERAL.</u>	12
<u>ARTÍCULO 11º: GRUPO PRIMERO. PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO.</u>	13
<u>ARTÍCULO 12º: GRUPO SEGUNDO. PERSONAL ADMINISTRATIVO.</u>	13
<u>ARTÍCULO 13º: GRUPO TERCERO. PERSONAL DE MOVIMIENTO.</u>	13
<u>ARTÍCULO 14º: GRUPO CUARTO. PERSONAL DE TALLERES.</u>	13
<u>ARTÍCULO 15º: GRUPO QUINTO. PERSONAL SUBALTERNO.</u>	14
<u>ARTÍCULO 16º: GRUPO PRIMERO.</u>	14
<u>ARTÍCULO 17º: GRUPO SEGUNDO.</u>	15
<u>ARTÍCULO 18º: GRUPO TERCERO. PERSONAL DE MOVIMIENTO.</u>	16
<u>ARTÍCULO 19º: PERSONAL DE TALLERES.</u>	17
<u>ARTÍCULO 20º: GRUPO QUINTO. PERSONAL SUBALTERNO.</u>	18
<u>ARTÍCULO 21º: NORMA GENERAL.</u>	19
<u>ARTÍCULO 22º: INGRESOS.</u>	19
<u>ARTÍCULO 23º: PERIODO DE PRUEBA.</u>	20



<u>ARTÍCULO 24º: EMPLEO</u>	20
<u>ARTÍCULO 25º: CONTRATO EN PRÁCTICAS</u>	¡Error! Marcador no definido.
<u>ARTÍCULO 26º: CONTRATO DE FORMACIÓN</u>	¡Error! Marcador no definido.
<u>ARTÍCULO 27º: CONTRATO A TIEMPO PARCIAL</u>	22
<u>ARTÍCULO 28º: GARANTÍA SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL</u>	22
<u>ARTÍCULO 29º: ASCENSOS O PROMOCIÓN INTERNA</u>	22
<u>ARTÍCULO 30º: FORMACIÓN PROFESIONAL</u>	23
<u>ARTÍCULO 31º: PLANTILLA</u>	25
<u>ARTÍCULO 32º: INCREMENTOS RETRIBUTIVOS</u>	26
<u>ARTÍCULO 32º (BIS): CLÁUSULA DE INCREMENTO SALARIAL LIGADA AL ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMO (IPC)</u>	27
<u>ARTÍCULO 33º: RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES</u>	27
<u>ARTÍCULO 34º: SALARIO BASE</u>	28
<u>ARTÍCULO 35º: ANTIGÜEDAD</u>	29
<u>ARTÍCULO 36º: PLUS DE AGENTE ÚNICO</u>	29
<u>ARTÍCULO 37º: PLUS DE NOCTURNIDAD Y PLUS SERVICIO "BÚHO"</u>	29
<u>ARTÍCULO 38º: PLUS DE JORNADA CONTINUADA</u>	30
<u>ARTÍCULO 39º: PLUS CONVENIO COLECTIVO</u>	30
<u>ARTÍCULO 40º: GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS</u>	30
<u>ARTÍCULO 41º: PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS</u>	31
<u>ARTÍCULO 42º: BENEFICIOS CONCERTADOS</u>	31
<u>ARTÍCULO 43º: GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA ASISTENCIAL</u>	31
<u>ARTÍCULO 44º. PREMIO DE VINCULACIÓN</u>	32
<u>ARTÍCULO 45º: PLUS AGENTE DE INSPECCIÓN</u>	32
<u>ARTÍCULO 46º: QUEBRANTO DE MONEDA</u>	33
<u>ARTÍCULO 47º. VALOR DE LA HORA ORDINARIA</u>	33
<u>ARTÍCULO 48º: IMPOSIBILIDAD DE LA PRESTACIÓN</u>	33
<u>ARTÍCULO 49º: HABERES Y COBRO DE NÓMINA</u>	34
<u>ARTÍCULO 50º: JORNADA</u>	34



<u>ARTÍCULO 50.1º: JORNADA ANUAL AÑO 2023:</u>	34
<u>ARTÍCULO 50.2º: JORNADA ANUAL AÑOS 2024- 2027:</u>	35
<u>ARTÍCULO 50.3º: JORNADA ANUAL AÑO 2028:</u>	36
<u>ARTÍCULO 51º: JORNADA DEL PERSONAL DE MOVIMIENTO.</u>	36
<u>ARTÍCULO 52º: JORNADA DEL PERSONAL DE TALLER.</u>	39
<u>ARTÍCULO 53º: JORNADA DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN.</u>	39
<u>ARTÍCULO 54º: TOMA Y DEJE DE SERVICIO.</u>	39
<u>ARTÍCULO 55º: LIBRETAS INDIVIDUALES DE JORNADA.</u>	40
<u>ARTÍCULO 56º: CUADROS HORARIOS DE TRABAJO.</u>	40
<u>ARTÍCULO 56.1º: COMISIÓN DE HORARIOS.</u>	42
<u>ARTÍCULO 57º: HORAS EXTRAORDINARIAS.</u>	42
<u>ARTÍCULO 58º: DESCANSOS.</u>	43
<u>ARTÍCULO 58.1º: DESCANSOS AÑO 2023.</u>	43
<u>ARTÍCULO 58.2º: DESCANSOS AÑOS 2024-2027.</u>	44
<u>ARTÍCULO 58.3º: DESCANSOS AÑO 2028.</u>	45
<u>ARTÍCULO 59º: DESCANSOS TRABAJADOS.</u>	45
<u>ARTÍCULO 60º: FESTIVOS TRABAJADOS.</u>	46
<u>ARTÍCULO 61º: FESTIVOS ESPECIALES TRABAJADOS</u>	47
<u>ARTÍCULO 62º: DOMINGOS TRABAJADOS.</u>	47
<u>ARTÍCULO 63º: VACACIONES.</u>	48
<u>ARTÍCULO 63.1º: VACACIONES AÑO 2023.</u>	48
<u>ARTÍCULO 63.2º: VACACIONES AÑOS 2024-2028.</u>	49
<u>ARTÍCULO 64º: PERMISOS Y CONCILIACIÓN FAMILIAR.</u>	50
<u>ARTÍCULO 65º: EXCEDENCIAS.</u>	59
<u>ARTÍCULO 66º: EXCEDENCIA VOLUNTARIA.</u>	59
<u>ARTÍCULO 67º: EXCEDENCIA FORZOSA.</u>	60
<u>ARTÍCULO 68º: EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO AL CARGO O FAMILIAR DEPENDIENTE.</u>	61
<u>ARTÍCULO 69º: SUBROGACIÓN.</u>	62



<u>ARTÍCULO 70º: PREMIOS.</u>	63
<u>ARTÍCULO 71º: PROPUESTAS Y RECONOCIMIENTOS DE LOS PREMIOS.</u>	63
<u>ARTÍCULO 72º: SITUACIÓN ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES EN LOS CASOS DE DETENCIÓN O PRIVACIÓN DE LIBERTAD POR CONDENA.</u>	64
<u>ARTÍCULO 73º: SALUD LABORAL.</u>	64
<u>ARTÍCULO 74º: REVISIONES MÉDICAS.</u>	65
<u>ARTÍCULO 75º: PLAN DE DROGODEPENDENCIA Y ALCOHOLISMO.</u>	66
<u>ARTÍCULO 76º: CANTINA Y COMEDOR.</u>	66
<u>ARTÍCULO 77º: LIBRE ACCESO A VEHÍCULOS.</u>	66
<u>ARTÍCULO 78º: PASES PARA JUBILADOS Y PENSIONISTAS.</u>	67
<u>ARTÍCULO 79º: ANTICIPOS.</u>	68
<u>ARTÍCULO 80º: PROTECCIÓN JURIDICA.</u>	68
<u>ARTÍCULO 81º: GARANTÍA DE EMPLEO.</u>	68
<u>ARTÍCULO 82º: SEGURO DE ACCIDENTE E INVALIDEZ.</u>	69
<u>ARTÍCULO 83º: PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL.</u>	69
<u>ARTÍCULO 84º: ROBO, HURTO Y EXPOLIACIÓN.</u>	71
<u>ARTÍCULO 85º: FONDO SOCIAL.</u>	71
<u>ARTÍCULO 86º: JUBILACIÓN PARCIAL.</u>	71
<u>ARTÍCULO 87º: UNIFORMES, ROPA DE TRABAJO Y DISTINTIVOS.</u>	71
<u>ARTÍCULO 88º: DEL COMITÉ DE EMPRESA.</u>	73
<u>ARTÍCULO 89º: SECCIONES SINDICALES.</u>	74
<u>ARTÍCULO 90º: COLEGIO ELECTORAL ÚNICO.</u>	74
<u>ARTÍCULO 91º: MEDIDAS DE IGUALDAD.</u>	75
<u>ARTÍCULO 92º: PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL.</u>	75
<u>DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA:</u>	75
<u>DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA:</u>	75
<u>DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA:</u>	76
<u>DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA:</u>	76
<u>DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA:</u>	76



DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA: 77

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA: 77

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA: 77

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA:..... 78

ANEXO Nº1 79

ANEXO Nº2 81

ANEXO Nº3 82

ANEXO Nº4 87

XXVI CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA

“MARCO Y SÁNCHEZ, TRANSPORTES URBANOS, S.A.”

Reunidos los representantes legales de la empresa y de los trabajadores, cuya capacidad y legitimación han sido recíprocamente reconocidas de conformidad con cuanto dispone el ordenamiento vigente y de manera especial el 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, han ACORDADO Y APROBADO el siguiente TEXTO ARTICULADO:

TÍTULO I

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º: OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo rige, regula y actualiza las relaciones laborales, las condiciones de trabajo, económicas y la productividad entre la empresa



MARCO Y SANCHEZ, TRANSPORTES URBANOS, S.A. de Alicante y su personal laboral, representados por el Comité de Empresa, cuyo centro de trabajo reside en la calle Aparisi Guijarro nº. 14, en Alicante y presten servicios en las líneas regulares establecidas por el Excelentísimo Ayuntamiento de Alicante en su Pliego de concesión por el periodo que se determina.

ARTÍCULO 2º: ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2023, y su duración será por el periodo de seis años, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2028.

ARTÍCULO 3º: RESCISIÓN Y PRÓRROGA.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado expresamente y de forma automática el día 1 de enero de 2029, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones con un mes de antelación a la fecha antes indicada.

Si las deliberaciones de la Comisión Negociadora se prorrogan por el tiempo que exceda de la vigencia del mismo, se entenderá subsistente el presente en todos sus términos hasta la formalización del nuevo Convenio, y ello sin perjuicio de la libertad de las partes para, a través de la Comisión, arbitrar las fórmulas que estimen oportunas para su aplicación con carácter transitorio.

La fórmula del arbitraje únicamente se utilizará cuando la representación social de los trabajadores y la Empresa así lo acuerden.

ARTÍCULO 4º: CONCURRENCIA DE CONVENIOS.

El presente Convenio Colectivo regirá en sus propios términos durante el período de 1 de enero -2023 a 31 de diciembre de 2028. En consecuencia, y durante su vigencia, no podrá aplicarse otro concurrente, total o parcialmente, en cualquiera de sus ámbitos personal, funcional, territorial y temporal, sin perjuicio de las reglas de prioridad aplicativa establecidas por el R.D Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en los artículos 84.1 y 84.2 del TRET.



ARTÍCULO 5º: VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD:

Las condiciones y Acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente.

La nulidad de alguno de los artículos declarada por la jurisdicción laboral no afectará al resto del contenido del Convenio Colectivo, pero iniciará un nuevo proceso negociador en el que las partes se comprometen a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre dicha materia, y aquellas otras que se vean afectadas para restablecer el equilibrio de intereses de las partes dentro del Convenio Colectivo, todo ello en virtud de lo dispuesto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores. El Acuerdo que se obtuviera se incorporará al Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 6º: COMISIÓN PARITARIA.

Se establece una Comisión, formada por cuatro miembros de cada una de las partes, estando constituida por miembros de la Comisión negociadora y asesores respectivos que actuarán con voz, pero sin voto. Actuará como presidente el del propio convenio o el que las partes designen, que convocará a solicitud de algunas de ellas.

Las funciones serán, por una parte, las de interpretación, control y seguimiento de este Convenio Colectivo, así como la adecuación de la normativa y clarificación de los distintos articulados; a tales efectos la Comisión deberá reunirse en el plazo máximo de 10 días desde la solicitud motivada de una de las partes, debiendo pronunciarse en el plazo de 5 días, y de adoptarse acuerdo, éste lo será por mayoría.

Por otra parte, actuará como procedimiento de solución de los conflictos colectivos, que se puedan plantear en materias como: Acuerdos colectivos, normas laborales, anuncios de convocatorias de huelga, modificaciones de condiciones de trabajo, clasificación de personal, derechos sindicales, igualdad de oportunidades, tutelas antidiscriminatorias, reclamaciones de cantidad, despidos objetivos por razones objetivas cuando exista autorización administrativa, vacaciones, jornadas, horas extraordinarias, etc., y cuantas puedan surgir semejantes a las anteriores que puedan provocar disfunción en la buena marcha de las relaciones de trabajo en la Empresa pudiéndose establecer en su caso fórmulas de arbitraje o mediación al ámbito externo de la empresa, si así fuese solicitado por alguna de las partes en conflicto y aceptada por la otra por unanimidad. En los casos de conflictos, la comisión se reunirá a instancias de alguna de las partes, de forma inmediata, una vez anunciado el conflicto con constancia escrita "si el conflicto se refiere a convocatoria de huelga, a este período de anuncio le será de aplicación lo establecido en el artículo 6.5 del R.D.L. 17/1977, de 4 de marzo", adoptando acuerdo en el plazo de tres días hábiles. La convocatoria de huelga no podrá realizarse antes de que la comisión se haya manifestado sobre el motivo que haya ocasionado el conflicto, o transcurrido el plazo de tres días hábiles sin que haya recaído pronunciamiento.



Los acuerdos en la resolución de conflictos que se puedan plantear, se adoptarán por unanimidad de los miembros. Estos acuerdos no obligarán a la parte convocante del conflicto, "que no haya firmado el convenio", quedando únicamente la comisión obligada a notificar por escrito a las partes los acuerdos de resolución adoptados.

La parte convocante no podrá utilizar motivos diferentes a los planteados al inicio del procedimiento que ocasionó la convocatoria de reunión de la comisión.

En caso de no conseguir acuerdo en la Comisión, se acudirá de forma obligatoria a la conciliación, mediación o arbitraje que especifica el Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, estando en todo cuanto se desarrolla en el mismo.

TÍTULO II

CAPÍTULO I

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 7º: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización práctica y técnica del trabajo se reconoce expresamente ser facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, la que se ejercerá de conformidad con lo pactado en este Convenio y las disposiciones legales vigentes. Oyendo, cuando sea preceptivo, al Comité de Empresa y Secciones Sindicales, de conformidad con lo previsto en el artículo 64 del E.T. No podrá adoptarse ningún sistema de organización del trabajo que perjudique la formación profesional, técnica y humana del trabajador/a y, por el contrario, habrá de cuidarse el perfeccionamiento del mismo y mejorar las condiciones de trabajo.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que el trabajador tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica.

Asimismo, la organización del trabajo responderá al principio de prioridad del interés público y social del servicio que se presta sobre los estrictamente económicos. La empresa informará al Comité de Empresa previamente, a las modificaciones que se puedan producir en los sistemas de trabajo, respondiendo de su uso ante los organismos oficiales.



En la organización del trabajo se reconoce la acción sindical, con el alcance que se plasma en los artículos correspondientes del presente Convenio, del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ARTÍCULO 8º: ENTREGAS DE RECAUDACIÓN.

La entrega de la recaudación diaria se efectuará por medio de bolsas a través de los buzones al efecto existentes en la base, y siempre antes de las nueve horas y treinta minutos del día siguiente al que corresponda, a excepción de los periodos de vacaciones, bajas o cualquier otro permiso en los cuales se permitirá la entrega con un retraso máximo de 72 horas desde el día trabajado, exceptuando los finales de mes en los que deberá entregarse como máximo el primer día laborable del mes entrante. Los miembros del Comité de Empresa podrán efectuar en horas de trabajo las revisiones de las bolsas que estime oportunas, dando cuenta a la Dirección de la Empresa.

La máquina cuenta monedas emite dos recibos, uno para adjuntar a la recaudación y el otro como justificante personal.

La liquidación será exclusivamente la del recibo de la expendedora.

Se expondrá una relación diaria de los errores habidos en las entregas.

Se mantendrá la máquina de autoservicio para contar dinero metálico y papel, para la entrega de la recaudación por los conductores-perceptores. También se mantendrá el sistema de videocámara, que permita verificar a los conductores-perceptores las discrepancias detectadas en sus liquidaciones. Las filmaciones se conservarán durante el plazo de un mes.

El conductor-perceptor quedará exonerado de cualquier responsabilidad en la entrega de la recaudación, siempre que la máquina de autoservicio se encuentre averiada y el sistema de videocámara no esté operativo.

Se dotará al personal conductor-perceptor, en el momento de su contratación, de la cantidad de sesenta euros (60€) en concepto de depósito para cambio en moneda fraccionada, facilitando el desempeño de su actividad laboral en la venta de los billetes de viaje ordinarios.

Durante todo el año, la empresa facilitará en sus dependencias a los conductores-perceptores cambio de todo tipo moneda fraccionaria por importe igual o superior a cinco céntimos de euros para su uso en las líneas, bien a través de personal designado al efecto o bien mediante máquina de autoservicio.

El contenido del presente artículo regula las entregas de recaudación para el sistema de recaudación vigente a la firma del presente convenio. Si la empresa planteara la modificación del actual sistema de recaudación, la nueva regulación de las entregas



de recaudación deberá pactarse, en tiempo y forma, entre la representación de los trabajadores y la representación de la empresa.

La Empresa pondrá a disposición de los conductores/as-perceptores/as los medios para la detección de billetes falsos. En caso contrario quedarán exonerados y no se descontará de la recaudación el importe de los billetes falsos entregados.

ARTÍCULO 9º: PARTE DE SERVICIO (HOJA DE RUTA).

Se acuerda que los conductores-perceptores deberán entregar un parte de servicio (hoja de ruta) en el que se recojan los datos de identificación necesarios:

- Datos propios del servicio que se generen desde su inicio hasta la retirada a base.
- Cuantas anomalías afecten al desarrollo normal del servicio.

CAPÍTULO II

DEL PERSONAL

SECCIÓN PRIMERA

CLASIFICACIÓN

ARTÍCULO 10º: CLASIFICACIÓN GENERAL.

El personal que preste sus servicios en la Empresa "MARCO Y SANCHEZ, TRANSPORTES URBANOS, S.A.", se clasificará según la función que realice en la Empresa en alguno de los siguientes Grupos profesionales:

- I. Personal Superior y Técnico
- II. Personal Administrativo
- III. Personal de Movimiento
- IV. Personal de Talleres



V. Personal Subalterno

ARTÍCULO 11º: GRUPO PRIMERO. PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO.

Con dos subgrupos:

A) Con tres categorías:

- I. Director/a
- II. Jefe/a de Servicios.
- III. Inspector/a Principal.

B) Con tres categorías.

- I. Licenciados e Ingenieros.
- II. Ingenieros Técnicos y Diplomados Universitarios.
- III. Ayudantes Técnicos Sanitarios.

ARTÍCULO 12º: GRUPO SEGUNDO. PERSONAL ADMINISTRATIVO.

Con cinco categorías:

- I. Jefe de Sección.
- II. Jefe de Negociado.
- III. Oficial de Primera.
- IV. Oficial de Segunda.
- V. Auxiliar.

ARTÍCULO 13º: GRUPO TERCERO. PERSONAL DE MOVIMIENTO.

Con ocho categorías:

- I. Jefe/a de Tráfico o Jefe/a de Grupo.
- II. Inspector/a.
- III. Inspector/a de Promoción.
- IV. Inspector/a Nocturno/a.
- V. Conductor/a.
- VI. Conductor/a-Perceptor/a.
- VII. Conductor/a-Perceptor/a Nocturno/a.
- VIII. Cobrador/a.

ARTÍCULO 14º: GRUPO CUARTO. PERSONAL DE TALLERES.

Con siete categorías:

- I. Encargado/a General.
- II. Encargado/a de Almacén
- III. Jefe/a de Equipo.
- IV. Oficial de Primera.



- V. Oficial de Segunda.
- VI. Oficial de Tercera.
- VII. Operario Taller o Especialista.

ARTÍCULO 15º: GRUPO QUINTO. PERSONAL SUBALTERNO.

Con seis categorías:

- I. Recaudador/a.
- II. Cobrador/a.
- III. Telefonista.
- IV. Portero/a.
- V. Personal de Vigilancia.
- VI. Personal de Limpieza.

SECCION SEGUNDA

DEFINICIONES

ARTÍCULO 16º: GRUPO PRIMERO.

PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO: Se entiende por Personal Superior el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección ejerce funciones de mando y organización.

SUBGRUPO A:

- I. **DIRECTOR/A:** Es el personal que ejerce con responsabilidad el mando de uno o varios grupos de actividad.
- II. **JEFE/A DE SERVICIO:** El que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Empresa, ejerce funciones de mando y organización, coordinando todos o alguno de los servicios de la Empresa.
- II. **INSPECTOR/A PRINCIPAL:** Ejerce la jefatura y coordinación de los servicios de Inspección, dependiendo de la Dirección o Jefatura de Servicios.

SUBGRUPO B:



PERSONAL TÉCNICO: Es el que, provisto del correspondiente título, y/o los conocimientos profesionales necesarios, ejerce funciones o trabajos que exijan especial competencia técnica.

INGENIEROS Y LICENCIADOS: Dependiendo de la Dirección o de los Jefes de Servicio, desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la Titulación correspondiente.

INGENIEROS TÉCNICOS, AUXILIARES TITULADOS, AYUDANTES TÉCNICOS SANITARIOS, Y OTRAS CATEGORIAS TÉCNICAS: Ejercen funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la Titulación correspondiente.

ARTÍCULO 17º: GRUPO SEGUNDO.

PERSONAL ADMINISTRATIVO: Realiza funciones de Administración; cobros y pagos; custodia del dinero y los documentos de la Empresa; y en general todas las necesarias para la administración, contabilización, control y registro, de las operaciones necesarias en la Empresa, de forma manual o utilizando máquinas manuales, eléctricas, electromagnéticas, informáticas o de cualquier otra clase que sean aptas para su utilización en las distintas tareas.

I.- **JEFE/A DE SECCIÓN:** Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa y la Jefatura de Servicios, desempeña, coordina y dirige las funciones propias de su Sección.

II.- **JEFE/A DE NEGOCIADO:** Es el que, bajo la dependencia de un Jefe de Servicio o de Sección, y al frente de un grupo de empleados administrativos, dirige la labor de su negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado.

III.- **OFICIAL DE PRIMERA:** Realiza funciones propias de su cargo con responsabilidades y perfección.

IV.- **OFICIAL DE SEGUNDA:** Realiza funciones propias de su cargo, auxiliando y supliendo a los Oficiales de Primera.

V.- **AUXILIAR ADMINISTRATIVO:** Realiza funciones propias de administración, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores.



ARTÍCULO 18º: GRUPO TERCERO. PERSONAL DE MOVIMIENTO.

I.- JEFE/A DE TRÁFICO o JEFE/A DE GRUPO: Con iniciativa y responsabilidad, organizan y coordinan el servicio, distribuyendo los vehículos y el personal, dentro de las normas y manuales dictados por la Dirección y Jefatura de Servicios, procurando resolver las incidencias que se produzcan, e informando a sus superiores con la celeridad que las distintas circunstancias requieran.

Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, billetes expedidos y viajeros, controles efectuados por los Inspectores, y en general cuantas funciones sean necesarias para el buen orden y control de la circulación, seguridad y aprovechamiento de los servicios.

II.- INSPECTOR/A: Es aquel que realizando turnos de mañana o tarde, bajo la directa coordinación de los Jefes de Tráfico o Jefes de Grupo, tienen por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la Empresa el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores y cobradores. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio comprobando horarios, frecuencias, billetes expedidos y viajeros, dando cuenta a su jefe inmediato de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes, encargándose de mantener la disciplina del personal a su servicio.

III.- INSPECTOR/A DE PROMOCIÓN: Es aquel que, realizando turnos de mañana, tarde y noche, bajo la directa coordinación de los Jefes de Tráfico o Jefes de Grupo, tienen por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la Empresa el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores y cobradores. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio comprobando horarios, frecuencias, billetes expedidos y viajeros, dando cuenta a su jefe inmediato de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes, encargándose de mantener la disciplina del personal a su servicio.

IV.- INSPECTOR/A NOCTURNO/A: Es aquel que, realizando exclusivamente turno de noche, bajo la directa coordinación de los Jefes de Tráfico o Jefes de Grupo, tienen por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la Empresa el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores y cobradores. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio comprobando horarios, frecuencias, billetes expedidos y viajeros, dando cuenta a su jefe inmediato de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes, encargándose de mantener la disciplina del personal a su servicio.

V.- CONDUCTOR/A: El que estando en posesión del carnet de conducir de la clase correspondiente, y en su caso las autorizaciones determinadas por la Autoridad



competente, y teniendo conocimientos suficientes de mecánica de automóviles profesionalmente probados, conduce autobuses, microbuses de transporte urbano de viajeros, u otros vehículos auxiliares, con o sin remolque o articulados, de carga o pasajeros. Siendo responsable del vehículo durante el servicio, efectuando los correspondientes partes diarios por escrito del estado del viaje, de los viajeros transportados, de las incidencias habidas durante la jornada, y de la cumplimentación de las hojas o libros de carácter Administrativo o de control.

En caso de siniestro cuidará por los medios adecuados cumplir las normas que tengan dictadas con relación al vehículo o personas accidentadas.

En los casos de avería deberá comunicar con la mayor brevedad posible a sus superiores la incidencia ocurrida, atendiendo las indicaciones recibidas respecto a la custodia y seguridad del vehículo.

Procurará de forma responsable cubrir el recorrido en el tiempo previsto y observará la debida corrección para con los viajeros.

VI.- CONDUCTOR/A-PERCEPTOR/A: El que reuniendo los mismos requisitos y las mismas obligaciones que el Conductor, está obligado a desempeñar obligatoriamente las que son propias del cobrador, en turnos de mañana o tarde.

VII.- CONDUCTOR/A-PERCEPTOR/A NOCTURNO/A: El que reuniendo los mismos requisitos y las mismas obligaciones que el Conductor, está obligado a desempeñar obligatoriamente las que son propias del cobrador, exclusivamente en turno de noche.

VII.- COBRADOR/A: Es aquel operario que presta sus servicios en coches de uso público de transporte de viajeros, teniendo por misión la de cobrar billetes y revisar los mismos, con o sin máquina expendedora de billetes, o con o sin mecanismos de control automático de viajeros, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación y formalizar en forma reglamentaria las hojas y libro de ruta. Deberá comportarse con la máxima corrección y urbanidad con los viajeros.

ARTÍCULO 19º: PERSONAL DE TALLERES.

I.- ENCARGADO/A GENERAL: Es el que con los conocimientos teórico-práctico suficientes, y bajo la dependencia del Director Técnico, o Jefe de Servicios, y con mando directo sobre el personal adscrito a los servicios de Talleres, tiene responsabilidad en el trabajo, la disciplina y seguridad del personal, así como la confección de presupuestos y organización y gestión del servicio.

II.- ENCARGADO/A DE ALMACEN: Es el empleado responsable del almacén a su cargo, debiendo despachar los pedidos en el mismo.

III.- JEFE/A DE EQUIPO: Es el que, bajo la dependencia directa del Encargado General, toma parte personal en el trabajo, al propio tiempo que dirige y vigila un



determinado grupo de operarios que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común.

IV.- OFICIAL DE PRIMERA: Se incluye en esta categoría a aquellos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalles, realizan trabajos que requieren mayor esmero no solo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.

V.- OFICIAL DE SEGUNDA: Se clasifican en esta categoría los que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo entender los planos o croquis más elementales.

VI.- OFICIAL DE TERCERA: Se incluye en esta categoría quien procediendo de Aprendiz o Peón Especializado con conocimientos generales del oficio y previa prueba puede realizar los trabajos más elementales con rendimientos correctos.

VII.- OPERARIO DE TALLER O ESPECIALISTA: Tienen esta denominación los operarios mayores de 18 años que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio, prestan ayuda a los oficiales a cuyas órdenes son destinados. Se equiparán a esta categoría los lavacoches, engrasadores, y personal de limpieza.

ARTÍCULO 20º: GRUPO QUINTO. PERSONAL SUBALTERNO.

I.- RECAUDADOR: Es aquel trabajador que verifica la entrega de las liquidaciones y controla la correcta entrega de las sumas de los tickets vendidos por los conductores-perceptores, realizando tareas administrativas menores relacionadas con el departamento de movimiento.

II.- COBRADOR: Tiene por misión primordial, como su nombre indica, cobrar las facturas a domicilio, siendo responsable de la entrega de las liquidaciones, que hará en perfecto orden y en tiempo oportuno.

III.- TELEFONISTA: Comprende esta categoría al personal que, en las distintas dependencias de la Empresa, tenga asignada exclusivamente la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera

IV.- PORTERO: Es el que vigila la entrada de las distintas dependencias de la Empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto recibe, realizando funciones de custodia y vigilancia.

V.- PERSONAL DE VIGILANCIA: Tiene a su cargo la vigilancia de los talleres, garajes, oficinas, u otros locales de la empresa, en turnos tanto de noche como de día, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias.



VI.- PERSONAL DE LIMPIEZA: Hace la limpieza de los autobuses, de las Oficinas y de otras dependencias de la Empresa. Además, realiza el repostaje de los vehículos de la empresa.

En caso de contratación de personal adscrito a alguna categoría profesional cuya retribución no se encuentre contemplada en las tablas salariales, los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio se reunirán a fin de negociar las condiciones salariales correspondientes.

TÍTULO III

INGRESOS, ASCENSOS, CONTRATACION Y PERMANENCIA

CAPÍTULO I

PERMANENCIA

ARTÍCULO 21º: NORMA GENERAL.

A efectos de contratación, se estará siempre, a lo dispuesto en la normativa de aplicación.

El personal se clasificará, según su permanencia en fijo, y duración determinada.

PERSONAL FIJO.- Es el que de modo permanente realiza el trabajo exigido por la explotación normal y que, contratado por tiempo indefinido, presta sus servicios de modo estable y continuado en la Empresa.

PERSONAL DE DURACIÓN DETERMINADA. - Es el que se contrata en cualquiera de las modalidades vigentes en contratación de Duración Determinada y de conformidad con las características del empleo.

Tal y como recoge el Convenio Provincial de Alicante de Transporte de Viajeros o el Convenio Marco del Sector, los contratos eventuales por circunstancias de la producción se podrán realizar, tal y como marca la legislación vigente (art. 15.1, 15.2, 15.3 del Estatuto de los Trabajadores), por un periodo de 6 meses.



El personal de Duración Determinada en igualdad de categoría, función, jornada y rendimiento del personal fijo, percibirá la misma remuneración, excepto la correspondiente a la antigüedad.

ARTÍCULO 22º: INGRESOS.

La admisión del personal se efectuará en razón de las necesidades del servicio, posibilitando la promoción interna, atendiendo las normas legales vigentes, y se tendrá en cuenta para su contratación:

Tener la capacidad física y psíquica necesaria y suficiente para desempeñar el puesto de trabajo que motiva la contratación.

Estar en posesión del título facultativo que, en su caso, fuera necesario para el puesto de trabajo a desempeñar; así como los conocimientos teórico-prácticos que la Empresa considere imprescindibles, para lo cual efectuará las pruebas idóneas conducentes a confirmar la profesionalización y especialización. Las pruebas podrán ser efectuadas por la propia Empresa o por Firms Profesionales Especializadas, de las cuales será informado el Comité de Empresa.

ARTÍCULO 23º: PERIODO DE PRUEBA.

Tanto la Empresa MASATUSA como el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

Este período será el siguiente:

- Tres meses para el personal Superior Técnico Titulado.
- Un mes para el personal Técnico Administrativo.
- Quince días para el resto del personal, en contratos inferiores a un año y de 1 mes en periodos superiores.

ARTÍCULO 24º: EMPLEO.

Como norma general, la Empresa deberá prestar el servicio por sus propios medios, por lo que el volumen de la plantilla fija, será el necesario para garantizar dichos servicios con trabajadores propios.

No obstante, con carácter excepcional, atendiendo a la naturaleza del trabajo de que se trate, la Empresa podrá utilizar las distintas modalidades de contratación atendiendo a la causalidad de los



mismos. En especial para la sustitución del personal en situación de Incapacidad Temporal, vacaciones y excedencias, al ser estas con reserva de puesto de trabajo, y en aquellos supuestos de servicios de nueva creación o no consolidados.

Los trabajadores que se encuentren prestando servicios nocturnos tendrán prioridad para cubrir las vacantes de carácter indefinido mediante la conversión contractual correspondiente, siempre que exista informe favorable de la Jefatura de Servicio respecto al trabajador que le pudiera corresponder la referida vacante. Subsidiariamente, tendrán dicha prioridad los trabajadores que acrediten mayor contratación temporal, siendo preceptivo igualmente la existencia de informe favorable por parte de la Jefatura de Servicio.

Siendo esto así, no se considera "vacante" a estos efectos la necesidad de realizar determinados contratos de relevo, recogido en el art. 12.7 TRET, para sustituir con conductores/as-perceptores/as con diversidad funcional a aquellos trabajadores que deseen acceder a la situación de jubilación parcial en las condiciones previstas en el Anexo nº3, teniendo en este caso la Empresa la potestad de realizar contrataciones de trabajadores de nuevo ingreso. En caso de no poder cubrir dichas vacantes con personal que presente una diversidad funcional, se recurrirá a los trabajadores que presten el servicio nocturno, en primer lugar y, en segundo lugar, los trabajadores que acrediten mayor contratación.

Los trabajadores que ostenten un puesto de trabajo en la categoría profesional de Inspector de Promoción, realizarán turnos de mañana, tarde y noche temporalmente hasta que se produzca una o varias vacantes definitivas en la plantilla del Servicio de Inspección Diurno, teniendo prioridad a ocupar las vacantes que se produzcan en el Servicio Diurno y realizando entonces, exclusivamente, los turnos de mañana o tarde.

Ante la llegada de otros modos de transporte, se garantiza a todos los trabajadores que ante una previsible merma de servicios que afecte al número de conductores, éstos pueden ser transferidos mediante cursos de formación a la futura empresa explotadora del tranvía, siempre y cuando sea la misma empresa explotadora del transporte urbano de Alicante, subrogándose ésta y manteniendo como mínimo las condiciones laborales y económicas del vigente convenio colectivo, gozando de prioridad el personal fijo por orden de antigüedad que lo solicite, y en segundo lugar los contratados temporales existentes.

CAPÍTULO II

CONTRATACION



ARTÍCULO 25º: CONTRATO FORMATIVO OBTENCION DE LA PRACTICA PROFESIONAL

Este contrato tendrá por objeto el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el art. 11 TRET en el apartado 3.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente, excepto el período de prueba, que será el recogido en el artículo 23 de este Convenio Colectivo.

La retribución del trabajador no podrá ser inferior al 60 % y 80% del salario de su categoría grupo profesional o del salario mínimo interprofesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, durante el primer y segundo año, respectivamente.

ARTÍCULO 26º: CONTRATO DE FORMACION EN ALTERNANCIA.

El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el art. 11 TRET en el apartado 2.

La retribución mínima será la del Salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 27º: CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

Para los contratos a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Los trabajadores así contratados gozarán de los mismos derechos y condiciones que los trabajadores a tiempo completo. Estas condiciones se determinarán proporcionalmente, solo cuando deriven de la duración del trabajo a nivel de ingresos.

ARTÍCULO 28º: GARANTÍA SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL.

Con carácter general, el Salario Mínimo Interprofesional, se ha de recoger como ingreso anual irreducible en las contrataciones a jornada completa, o bien, si fuera en horario restringido, en la proporción que le correspondiera.

ARTÍCULO 29º: ASCENSOS O PROMOCIÓN INTERNA.

Los ascensos que se lleven a cabo durante la vigencia de este Convenio se pondrán en conocimiento del Comité de Empresa.

En caso de que se produzca una vacante o surjan puestos de nueva creación por ampliación del servicio a prestar en la categoría profesional correspondiente, la Empresa tendrá la potestad de realizar una contratación externa, proceder a un



determinado ascenso directo entre el personal existente o a iniciar un proceso de promoción interna.

En el proceso de promoción interna intervendrá un único Tribunal de Examen, compuesto, por la parte empresarial, por la persona responsable del Área de Recursos Humanos, que actuará como Presidente, y dos vocales que esta designe. Por la parte social, el Presidente del Comité de Empresa que actuará como Secretario del Tribunal de Examen, y dos vocales que el Comité de Empresa designe.

El proceso estará regido por los siguientes principios generales:

- a) Igualdad, mérito y capacidad.
- b) Publicidad y transparencia.
- c) Imparcialidad de los órganos responsables del proceso selectivo.
- d) Participación de la Representación de los Trabajadores.
- e) Adecuación de las condiciones y méritos de los/as aspirantes a la actividad a desarrollar, de acuerdo con la normativa de MASATUSA y el presente convenio colectivo.

Será obligación de la Empresa la elaboración y publicación de las bases de la convocatoria del proceso de promoción interna, donde necesariamente se recogerá una descripción del puesto de trabajo a cubrir, así como los requisitos que los aspirantes deben cumplir para optar al mismo. De igual modo, mediante las bases se informará del calendario y distintas fases del proceso.

Las pruebas y exámenes a realizar serán confeccionados por la Empresa, siendo el Tribunal de Examen el órgano que deberá proceder a su corrección y publicación de los listados con la puntuación obtenida por los aspirantes en los tabloneros de anuncios de la Empresa.

En el supuesto de que alguno/a de los miembros del Tribunal tuviera parentesco de hasta cuarto grado de afinidad o consanguinidad con alguna de las personas aspirantes, su abstención deberá hacerse efectiva desde el momento en que se conozca la lista definitiva de los/as admitidos/as a las pruebas.

En caso de que la vacante objeto del proceso de promoción interna quede desierta, la Empresa procederá a realizar un ascenso entre el personal existente o a la contratación de personal externo.

ARTÍCULO 30º: FORMACIÓN PROFESIONAL.

La Empresa realizará anualmente un estudio cuantificado de las necesidades de formación profesional de su personal que remitirá a la Comisión de Formación para



proceder a la negociación anual del Plan de Formación, sin perjuicio de su posible revisión dentro de cada ejercicio.

La Comisión de Formación estará constituida por tres representantes de la Dirección y tres representantes del Comité de Empresa, y al menos uno por cada representación será miembro del Comité de Salud Laboral.

En el indicado Plan de Formación deberá figurar, como mínimo, las características del proceso formativo, los requisitos de asistencia que en su caso procediera, así como la compensación a que pudiere dar lugar. Con carácter general, siempre que el tiempo de formación se realice fuera de la jornada laboral, se retribuirá como horas extraordinarias el tiempo empleado más media hora en concepto de compensación por el desplazamiento al lugar de impartición de la mencionada formación. Estas horas extraordinarias no podrán acumularse y serán remuneradas.

El desarrollo, gestión y seguimiento de dicho Plan, se realizará por la citada Comisión y según las normas que se establezca en cada Plan.

Al objeto de facilitar la formación y promoción profesional se establece que el trabajador tiene derecho:

- 1.- Al disfrute del permiso individual para las acciones formativas reconocidas mediante una titulación o acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad, o mediante título universitario propio, limitada a un máximo de 200 horas laborales por permiso y curso académico o año natural, todo ello en virtud de lo previsto en el RD 694/2017, de 3 de julio.
- 2.- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes de estudios formativos o universitarios, preavisando con una antelación mínima de 72 horas.
- 3.- A los oportunos permisos o licencias para la formación, con reserva del puesto de trabajo.
- 4.- La Empresa entregará trimestralmente al Comité de Empresa relación de los trabajadores que se encuentran en las situaciones del presente artículo.

Para el desarrollo de lo dispuesto en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, será la Comisión de Formación el órgano de negociación colectiva encargada de elaborar un Plan de Formación acorde a los términos estipulados en el citado precepto.

A los efectos de Formación para la obtención del Certificado de Aptitud Profesional (CAP), la Empresa destinará anualmente una partida para la formación del CAP



regulado en el Real Decreto 284/2021, de 20 de abril, por el que se regula la cualificación inicial y la formación continua de los trabajadores. En el curso de renovación del CAP, será responsabilidad de la Empresa dotar a los trabajadores de los medios adecuados para la realización del curso en algún organismo autorizado para ello. El tiempo destinado a esta formación tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo por lo que, en caso de coincidir dicha formación con un día de descanso, las horas de formación podrán ser compensadas, a opción del trabajador, bien por tiempo de descanso equivalente o por una compensación económica a razón de hora extraordinaria, todo y ello siempre que el trabajador no haya superado el límite máximo legal previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso, el tiempo destinado a la formación no computará a los efectos de compensar la existencia de horas negativas.

CAPÍTULO III

PLANTILLA Y ESCALAFONES

ARTÍCULO 31º: PLANTILLA.

La Empresa establecerá anualmente la plantilla general de su personal fijo y la de cada una de sus secciones con arreglo a las necesidades previstas, para el normal desarrollo de su explotación.

Tanto la plantilla general como la de cada una de sus secciones se fijarán numéricamente por grupos profesionales.

La plantilla propuesta será notificada al Comité de Empresa dentro de los tres últimos meses de cada año, para que éste formule en el plazo máximo de un mes las sugerencias que estime oportunas.

Caso de no entregarse al Comité nueva plantilla cada año, se mantendrá la del año anterior.

Se entenderá por plazas vacantes las diferencias negativas entre la plantilla del año anterior y la del año actual, siempre que no se produzcan variaciones sustanciales decretadas por el Ayuntamiento en la prestación del servicio, y dando traslado documentalmente de las variaciones al Comité de Empresa.



Habrà permanentemente a disposició del Comitè de Empresa una relació actualitzada de los trabajadores/as de la plantilla con los datos siguientes:

Número de empleado/a

Apellidos y nombre

Fecha de nacimiento

Fecha de ingreso

TÍTULO IV

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 32º: INCREMENTOS RETRIBUTIVOS

Durante la vigencia del convenio se aplicará, con carácter retroactivo, la actualización de las tablas salariales de cada año, según el IPC general nacional interanual a diciembre de dicho año, una vez se conozca este (durante el mes de enero del siguiente año).

En enero de cada año, inclusive el año 2029, se calcularán los atrasos derivados del incremento económico por el porcentaje a que quedase el IPC, a año vencido, afectando a todos los conceptos salariales recogidos en las tablas salariales establecidas en el Anexo 1 y 2 en el porcentaje que arroje el IPC. Garantizando así, el poder adquisitivo del personal laboral.

La primera actualización se realizará en enero de 2024, una vez conocido el IPC del año 2023, y sobre las tablas actualizadas del año 2022 que aparecen en los Anexo 1 y 2, publicadas en el BOP de Alicante nº. 53 de 16 de marzo de 2023.

En caso de que, en un futuro, cambiase la denominación "IPC", se aplicaría la nueva medida de cálculo de la inflación o similar, para mantener el poder adquisitivo de los trabajadores.



ARTÍCULO 32º (BIS): CLÁUSULA DE INCREMENTO SALARIAL LIGADA AL ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMO (IPC).

La norma convencional podrá establecer, en su caso, porcentajes pactados de incremento salarial en todos los conceptos de las tablas salariales, si bien al objeto de mantener el poder adquisitivo del personal laboral, se establece la siguiente cláusula de garantía salarial para cada año de vigencia del convenio que se aplicará de la siguiente manera:

- En el caso de que el IPC general interanual a diciembre (en adelante IPC definitivo) sea superior al porcentaje del incremento pactado en las tablas salariales de ese mismo año, se actualizarán las tablas salariales del citado año aplicando ese IPC definitivo sobre las tablas salariales definitivas del año anterior. Esto conllevará el correspondiente cálculo y pago de atrasos por la diferencia entre el porcentaje pactado y el IPC definitivo del año en cuestión, a 1 de enero del año siguiente.
- Cuando el IPC definitivo sea inferior al porcentaje del incremento pactado en las tablas salariales de ese mismo año, el porcentaje de incremento salarial pactado en las tablas salariales pasará a ser definitivo para el ejercicio en cuestión. En este caso no se aplicará regularización ni liquidación negativa al personal laboral para el ejercicio en cuestión por resultar el porcentaje pactado superior al IPC definitivo del ejercicio.

En caso de que, en un futuro cambiase la denominación "IPC", se aplicaría la nueva medida de cálculo de la inflación o similar, garantizando la no pérdida y el poder adquisitivo del personal laboral.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 33º: RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES.

Ambas partes acuerdan que la regulación de la materia retributiva que se hace a continuación se adapta a los criterios establecidos en la legislación vigente, tanto en la determinación del salario base, como de los complementos salariales del mismo, tal y como se detalla y clasifican a continuación:



- Salario Base.
- Complementos Salariales.
 - * Complementos de carácter personal.
 - * Complementos de puesto de trabajo.
 - * Complementos de calidad o cantidad de trabajo.
 - * Complementos de vencimiento periódico superior al mes.
- Complementos extrasalariales.
- Otros.

La Empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario, sin discriminación alguna por razón de sexo.

ARTÍCULO 34º: SALARIO BASE.

Se entenderá por Salario Base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales, a una actividad normal, durante la jornada normal de trabajo y que, como tal Salario Base, se determina en las Tablas salariales incluidas como Anexo nº2 en este Convenio.

Tanto los salarios base como las restantes condiciones económicas fijadas por este Convenio podrán ser mejoradas por contrato individual de trabajo.

El Salario Base se considerará siempre referido a la jornada pactada en este Convenio.

Cuando se contraten trabajadores/as con una jornada a tiempo parcial, el Salario Base que corresponda será divisible por horas, abonándose el que resulte.

CAPÍTULO II

COMPLEMENTOS SALARIALES



A) COMPLEMENTOS DE CARACTER PERSONAL

ARTÍCULO 35º: ANTIGÜEDAD.

El aumento por años de servicio será de dos bienios del 5 % y cinco quinquenios del 10 % sobre el salario base del Convenio, hasta un máximo del 60 %. El devengo de la antigüedad se abonará desde el día 1 del mes de su cumplimiento.

B) COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

ARTÍCULO 36º: PLUS DE AGENTE ÚNICO.

Se reconoce el derecho de los/as trabajadores/as con categoría profesional de conductor/a-perceptor/a a percibir un Plus Funcional (Plus de Agente Único) en la cuantía que aparece reflejada en las tablas salariales contenidas en el Anexo nº1 y que se abonará durante los días de retribución y en las pagas extraordinarias y de beneficios.

Este Plus integra el importe de los tiempos empleados en la toma y deje de servicio, tal y como se regula en el artículo 54 del presente Convenio Colectivo, entrega de recaudación y el Plus Funcional de Máquina.

ARTÍCULO 37º: PLUS DE NOCTURNIDAD Y PLUS SERVICIO “BÚHO”

El/La trabajador/a que no haya sido contratado expresamente para trabajos nocturnos, y que su salario no se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, gozará de un incremento en su salario base más antigüedad del 25% y que figura detallado por categorías en las tablas salariales contenidas en el Anexo nº2, siempre que su jornada comprenda al menos tres horas entre las 22 y las 6 horas, y sobre el tiempo trabajado en ese período.

Este personal no podrá realizar horas extraordinarias, y efectuará al menos un reconocimiento anual por el Servicio Médico de Empresa, teniendo preferencia para



ocupar puestos de trabajos diurnos para el que estuvieran aptos, en caso de tener problemas de salud a causa de su trabajo nocturno.

El trabajador que haya sido contratado para la realización de servicios nocturnos, tales como el conductor/a-perceptor/a nocturno/a, inspector/a nocturno/a e inspector/a de promoción, percibirá por turno de noche realizado el plus de servicio "BÚHO", cuyo importe aparece reflejado en las tablas salariales contenidas en el Anexo nº1.

ARTÍCULO 38º: PLUS DE JORNADA CONTINUADA

Como compensación a los tiempos de descanso en jornada continuada, todos los trabajadores/as que no disfruten del tiempo correspondiente a dicho descanso percibirán la cantidad que aparece reflejada en las tablas salariales contenidas en el Anexo nº1, por día trabajado.

C) COMPLEMENTOS DE CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO.

ARTÍCULO 39º: PLUS CONVENIO COLECTIVO.

Se establece un Plus que se considerará como un complemento de calidad o cantidad de trabajo, consistente en una cuantía en euros que aparece detallada por categorías en las tablas salariales contenidas en el Anexo nº2, según acuerdo de las partes, y se percibirá por día natural y en las pagas extraordinarias y de beneficios.

D) COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES.

ARTÍCULO 40º: GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se reconoce a todos los trabajadores/as el derecho a percibir los días 20 de diciembre y 17 de julio de cada año una gratificación reglamentaria consistente en el importe de una mensualidad del salario base que, para cada categoría profesional, se establece



en las tablas salariales contenidas en el Anexo nº2, sobre cuyo importe se adicionará el premio o aumento por antigüedad y el Plus Convenio Colectivo y de Agente Único.

La paga de julio se devengará entre períodos trabajados de 1 de enero a 30 de junio, y la de diciembre, de 1 de julio a 31 de diciembre.

Estas gratificaciones serán proporcionales al tiempo de servicios prestados en el ejercicio al que se refiera, no teniendo tal consideración las excedencias voluntarias, permisos no retribuidos como las ausencias justificadas, las ausencias injustificadas y otras causas de suspensión del contrato.

ARTÍCULO 41º: PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS.

En el mes de marzo de cada año, se abonará en concepto de participación de Beneficios, el equivalente a una mensualidad de salario para cada categoría establecida en las tablas salariales contenidas en el Anexo nº2, más antigüedad y pluses de Convenio Colectivo y Agente Único, y serán de la cuantía que dichos conceptos hubieran alcanzado al 31 de diciembre del año anterior.

Está gratificación será proporcional al tiempo de servicios prestados en el ejercicio al que se refiera, no teniendo tal consideración las excedencias voluntarias, permisos no retribuidos como las ausencias justificadas, las ausencias injustificadas y otras causas de suspensión del contrato.

ARTÍCULO 42º: BENEFICIOS CONCERTADOS.

En sustitución de los beneficios dimanantes de lo previsto en el Pliego de Condiciones por el que se rige la Concesionaria, y al igual que se efectuó en ejercicios anteriores, conjuntamente con la nómina de mayo, se abonará al personal una gratificación extraordinaria en la cuantía que aparece reflejada en las tablas salariales contenidas en el Anexo nº1. Esta paga de Beneficios Concertados tendrá carácter consolidable en caso de que la misma no se encuentre prevista en futuros Pliegos de Condiciones.

Esta gratificación será proporcional al tiempo de servicios prestados en el ejercicio al que se refiera, no teniendo tal consideración las excedencias voluntarias, permisos no retribuidos como las ausencias justificadas, las ausencias injustificadas y otras causas de suspensión del contrato.

ARTÍCULO 43º: GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA ASISTENCIAL

Como consecuencia de la obligación por parte de la Empresa de prestar el servicio de transporte interno, así como de la integración del Fondo de Ayuda Asistencial en la nómina de cada trabajador, junto con la nómina del mes de agosto se abonará una



gratificación extraordinaria en la cuantía que aparece reflejada en las tablas salariales contenidas en el Anexo nº1.

Estas gratificaciones serán proporcionales al tiempo de servicios prestados en el ejercicio al que se refiera, no teniendo tal consideración las excedencias voluntarias, permisos no retribuidos como las ausencias justificadas, las ausencias injustificadas y otras causas de suspensión del contrato.

ARTÍCULO 44º. PREMIO DE VINCULACIÓN.

A todo el personal en activo que cumpla 25 años de servicio en la Empresa durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, y siempre que no haya sido acreedor al señalado en el párrafo siguiente, se incrementará 100€ sobre el importe de las tablas salariales actualizadas del año 2022 publicadas en el BOP de alicante nº. 53 de 16 de marzo de 2023. Por lo que, se le abonará un importe que asciende a la cuantía que aparece reflejada en las tablas salariales contenidas en el Anexo nº1.

Todos/as los/las trabajadores/as que con sesenta años de edad cumplidos y veinte años de servicio ininterrumpidos en la empresa, y que no hubieran llegado a recibir el premio señalado en el párrafo anterior, percibirán un importe que asciende a la cuantía que aparece reflejada en las tablas salariales contenidas en el Anexo nº1.

En el supuesto de que un/a trabajador/a decida causar baja voluntaria con antelación a la fecha ordinaria de su jubilación, y con ello le sea de aplicación un coeficiente reductor que merme el importe de pensión que le pudiera corresponder, percibirá en concepto de premio de vinculación las cantidades reflejadas en el Anexo nº1 por cada año o parte proporcional de tiempo que anticipe su acceso a la jubilación ordinaria.

ARTÍCULO 45º: PLUS AGENTE DE INSPECCIÓN.

El plus de agente de Inspección lo percibirán aquellos/as trabajadores/as que ostenten la categoría de Jefes/as de Tráfico o Jefe/a de Grupo e Inspectores, en la cuantía que aparece reflejada en las tablas salariales contenidas en el Anexo nº1, durante los doce meses del año.

Este plus compensa el mantenimiento de la emisora de radio portátil y el quebranto de moneda, así como las cantidades individualmente acordadas con cada trabajador/a que ostente la referida categoría profesional como retribución de sus funciones de inspección.



ARTÍCULO 46º: QUEBRANTO DE MONEDA.

Los/as trabajadores/as que utilicen o manipulen bonos y/o tickets en cualquiera de sus modalidades, con o sin canceladora, y como compensación por el posible quebranto de moneda, que por la venta de tickets se les pueda producir, percibirán la cantidad que aparece reflejada en las tablas salariales contenidas en el Anexo nº1 por 11 meses, siendo dividido el total del importe anual no obstante en 12 mensualidades.

CAPÍTULO III

LIQUIDACIÓN Y PAGO

ARTÍCULO 47º. VALOR DE LA HORA ORDINARIA.

Cuando se contraten trabajadores/as a tiempo parcial, el salario que corresponda será divisible por horas, abonándose el que resulte.

El valor de la hora ordinaria se calculará sumando los siguientes conceptos salariales, con valor anual:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Plus Convenio Colectivo.
- Pagas Extraordinarias.
- Paga extraordinaria Asistencial.

Y se dividirá por el valor de la Jornada Anual.

ARTÍCULO 48º: IMPOSIBILIDAD DE LA PRESTACIÓN.

Si el trabajador/a no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque la Empresa se retrasase en darle trabajo por impedimentos imputables a la misma, y no al trabajador/a, éste conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.



ARTÍCULO 49º: HABERES Y COBRO DE NÓMINA.

El recibo de salarios se referirá a meses naturales, y salvo expresa autorización escrita, será firmado por el trabajador/a al hacerle entrega del duplicado del mismo, y el original será conservado por la empresa durante el período que legalmente proceda.

El modelo de recibo será el legalmente establecido y entre otros, contendrá las horas extra remuneradas, las horas positivas generadas en el mes (para aquellos trabajadores que hayan solicitado compensarlas con descansos) así como las horas negativas generadas en el mes. Los listados de horas positivas acumuladas de aquellos trabajadores que hayan solicitado compensarlas con descansos, serán publicados por la empresa con periodicidad mensual.

El cobro de la nómina se efectuará mensualmente, dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente a aquel al que corresponda, salvo causas excepcionales debidamente justificadas. Se efectuará mediante talón nominativo o transferencia a través de Entidad bancaria.

TÍTULO V

JORNADA, DESCANSO Y VACACIONES

CAPÍTULO I

JORNADA

ARTÍCULO 50º: JORNADA.

ARTÍCULO 50.1º: JORNADA ANUAL AÑO 2023:

La jornada anual a considerar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del mismo año natural, estará conformada de forma general por 222 jornadas de trabajo anuales, 1.731,63 horas/año y una jornada media diaria de 7,80 horas.

En cuanto a los festivos trabajados, en caso de que el trabajador decida que estos no queden incluidos en las referidas 222 jornadas, estos ostentarán la condición de jornada extraordinaria de trabajo y serán retribuidos económicamente según los



importes acordados para cada ejercicio. Por ello, dichas jornadas de trabajo se incrementarán en tantas unidades como festivos designados para trabajar y las horas/año, adicionando 7,80 horas por festivo designado para trabajar.

Por el contrario, cuando el trabajador decida que las 222 jornadas incluya los festivos trabajados, estos serán compensados por un mismo e idéntico número de descansos adicionales contemplados en los periodos agrupados de disfrute. La opción del disfrute de un descanso adicional por festivo trabajado se comunicará junto a la solicitud de vacaciones que se realiza de forma previa a la confección del cuadro anual de servicios. Los días procedentes de este concepto se designarán como festivos compensados, por lo que siempre que la planificación del servicio lo permita, el trabajador/a podrá modificar el día asignado en el cuadro anual de servicios por otro de su elección.

Aquellos trabajadores que soliciten compensar los festivos trabajados, se les asignarán los días 25 de diciembre y 1 de enero como festivos a disfrutar, salvo que no fuese posible garantizar la prestación del servicio.

ARTÍCULO 50.2º: JORNADA ANUAL AÑOS 2024- 2027:

El presente artículo será de aplicación para los años 2024, 2025, 2026 y 2027.

La jornada anual a considerar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del mismo año natural, estará conformada de forma general por 214 jornadas de trabajo anuales, 1.669,23 horas/año y una jornada media diaria de 7,80 horas.

En cuanto a los festivos trabajados, en caso de que el trabajador decida que estos no queden incluidos en las referidas 214 jornadas, estos ostentarán la condición de jornada extraordinaria de trabajo y serán retribuidos económicamente según los importes acordados para cada ejercicio. Por ello, dichas jornadas de trabajo se incrementarán en tantas unidades como festivos designados para trabajar y las horas/año, adicionando 7,80 horas por festivo designado para trabajar.

Por el contrario, cuando el trabajador decida que las 214 jornadas incluya los festivos trabajados, estos serán compensados por un mismo e idéntico número de descansos adicionales contemplados en los periodos agrupados de disfrute. La opción del disfrute de un descanso adicional por festivo trabajado se comunicará junto a la solicitud de vacaciones que se realiza de forma previa a la confección del cuadro anual de servicios. Los días procedentes de este concepto se designarán como festivos compensados, por lo que siempre que la planificación del servicio lo permita, el trabajador/a podrá modificar el día asignado en el cuadro anual de servicios por otro de su elección.

El personal laboral que solicite compensar los festivos trabajados, se les asignarán los días 25 de diciembre y 1 de enero como festivos a disfrutar, salvo que no fuese posible garantizar la prestación del servicio.



ARTÍCULO 50.3º: JORNADA ANUAL AÑO 2028:

La jornada anual a considerar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del mismo año natural, estará conformada de forma general por 212 jornadas de trabajo anuales, 1.653,63 horas/año y una jornada media diaria de 7,80 horas.

En cuanto a los festivos trabajados, en caso de que el trabajador decida que estos no queden incluidos en las referidas 212 jornadas, estos ostentarán la condición de jornada extraordinaria de trabajo y serán retribuidos económicamente según los importes acordados para cada ejercicio. Por ello, dichas jornadas de trabajo se incrementarán en tantas unidades como festivos designados para trabajar y las horas/año, adicionando 7,80 horas por festivo designado para trabajar.

Por el contrario, cuando el trabajador decida que las 212 jornadas incluya los festivos trabajados, estos serán compensados por un mismo e idéntico número de descansos adicionales contemplados en los periodos agrupados de disfrute. La opción del disfrute de un descanso adicional por festivo trabajado se comunicará junto a la solicitud de vacaciones que se realiza de forma previa a la confección del cuadro anual de servicios. Los días procedentes de este concepto se designarán como festivos compensados, por lo que siempre que la planificación del servicio lo permita, el trabajador/a podrá modificar el día asignado en el cuadro anual de servicios por otro de su elección.

El personal laboral que solicite compensar los festivos trabajados, se les asignarán los días 25 de diciembre y 1 de enero como festivos a disfrutar, salvo que no fuese posible garantizar la prestación del servicio.

ARTÍCULO 51º: JORNADA DEL PERSONAL DE MOVIMIENTO.

El cómputo mensual teórico de cada trabajador será el resultado de multiplicar por 7,80 horas las jornadas de trabajo previstas en el cuadro mensual. El citado cómputo se publicará junto al cuadro mensual.

La jornada máxima diaria no podrá exceder de 8 horas y 30 minutos durante la vigencia del Convenio y la mínima no podrá ser inferior a 6 horas.

Además, en el caso de los conductores-perceptores, la hora de finalización del turno de mañana no será posterior a las 15:30 horas, en aquellos servicios-bus que cumplan simultáneamente las dos condiciones siguientes:

- El relevo se produzca en una cabecera o a lo largo del itinerario comercial de una línea.
- El servicio-bus contemple la salida desde base junto al resto del servicio de la mañana y su ejecución requiera de la realización de un turno de mañana y de uno de tarde.



Se realizará, según las siguientes categorías del personal laboral:

- Conductor/a-Perceptor/a: La rotación de los turnos semanales de mañana o tarde, se realizará tras los descansos semanales fijos, o bien tras un festivo disfrutado coincidente con la lógica evolución del descanso semanal fijo. Si entre descansos fijos hay 3 o menos días entre sí, se rotará el turno tras el segundo descanso fijo.
- Conductor/a-Perceptor/a nocturno: exclusivamente en turnos de noche.
- Inspector/a: en turnos de mañana o tarde.
- Inspector/a nocturno/a: exclusivamente en turnos de noche.
- Inspector/a de promoción: en turnos de mañana, tarde y noche.

Para el caso de días de ausencia durante el mes, a efectos de establecer las horas computables de jornada a efectuar, se empleará la siguiente fórmula:

HLM x días C.T.

----- = horas de trabajo mensuales computables

días LC mes

DONDE:

HLM: Cómputo mensual teórico del personal laboral.

DIAS LC MES: Días de trabajo previstos para el personal laboral en el cuadro mensual de servicios.

DIAS C.T.: Días de trabajo realizados por el trabajador/a.

Con carácter general la jornada será continuada, si bien se podrá realizar a petición del trabajador/a y/o por mutuo acuerdo entre las partes, jornadas de régimen partidas.

El grupo de trabajadores/as de jornada partida estará constituido por el personal laboral de adscripción voluntaria a tal sistema, y por los últimos trabajadores/as contratados.

Atendiendo el carácter de servicio público, se instaura el turno de noche que será prestado por la categoría de conductor-perceptor nocturno, entendiéndose por nocturno el horario que inicia después de las 22:00 horas y finaliza antes de las 08:00 horas.



El balance de horas mensual por trabajador/a será la diferencia entre las horas de trabajo realizadas y el cómputo mensual teórico. Los días de trabajo en festivo computarán 7,80 horas realizadas.

Con respecto a la regularización de la jornada mensual, las horas negativas a recuperar en el mes siguiente sólo podrán ser el 50 %. En cuanto a las horas positivas, el trabajador/a podrá optar entre la percepción económica o su acumulación para disfrute de descansos adicionales, tal y como se concreta a continuación.

El personal laboral que lo solicite podrá no cobrar las horas positivas que generen, y optar así al disfrute de descansos adicionales a razón de un día de descanso adicional por cada 7,80 horas positivas. Se podrá acumular una bolsa de hasta un máximo de 39 horas positivas (5 jornadas laborales). El procedimiento para su solicitud y asignación, una vez que el trabajador/a disponga de al menos 7,80 horas positivas acumuladas, será el siguiente:

- La solicitud de una única jornada de 7,80 horas para su disfrute tendrá que realizarse con una antelación mínima de 15 días, debiendo disfrutarse durante los 365 días posteriores a contar desde la fecha de la solicitud y simultáneamente podrán disfrutarlo un máximo de 4 conductores/as por día.
- En caso de haber superado el límite establecido de la mencionada bolsa de 39 horas, la siguiente jornada de 7,80 horas de disfrute, se solicitará durante el mes posterior de haberse generado según lo dispuesto en el apartado anterior.
- En caso de solicitar varias jornadas consecutivas de disfrute, se concederán siempre y cuando lo permita la planificación de los servicios.

Si el trabajador/a, una vez superado el límite máximo establecido en la bolsa de 39 horas, no solicita su jornada de disfrute en el plazo especificado, la empresa podrá asignar el día de disfrute de forma unilateral dentro de los 365 días naturales posteriores.

No obstante lo anterior, el trabajador/a verá compensadas con descanso las horas extraordinarias que superen el límite de 80 horas que prevé el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos queda claro que cuando se elija la retribución de los festivos trabajados planificados anualmente y para garantizar su retribución, la suma total de estas horas extraordinarias quedarán dentro de las 80 horas anuales legalmente permitidas. En segundo lugar, las horas destinadas a la formación y, por último, las horas destinadas al reconocimiento médico obligatorio, salvo que el trabajador/a optase por su descanso equivalente.

Una vez computadas todas las horas extraordinarias enumeradas anteriormente, las horas estructurales que realice el trabajador/a por razones inherentes al servicio serán



compensadas obligatoriamente con descanso, aplicándole el procedimiento descrito al efecto.

ARTÍCULO 52º: JORNADA DEL PERSONAL DE TALLER.

El personal de taller efectuará el trabajo en régimen de tres turnos en jornada continuada.

ARTÍCULO 53º: JORNADA DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN.

El personal administrativo, efectuará su jornada laboral, dentro de una franja horaria, de mañana y/o tarde, comprendida desde las 8:00h hasta las 20:00h, dando cuenta por escrito al Comité de Empresa.

ARTÍCULO 54º: TOMA Y DEJE DE SERVICIO.

Los conductores/as-perceptores/as tomarán el servicio en la base, o en el punto de relevo, con el tiempo suficiente para efectuar las comprobaciones previas a la salida del vehículo.

La jornada terminará en el acto de relevo o, cuando se entregue el vehículo en la base, una vez que el conductor-perceptor haya aparcado convenientemente el mismo en la zona destinada al efecto, una vez repostado y aspirado por el personal que realiza dichas funciones.

Durante el tiempo invertido en las operaciones anteriores, la empresa podrá efectuar la lectura de los datos de la consola, por el personal que realiza esas funciones. Asimismo, cuando la Empresa considere necesario el lavado exterior del vehículo, el conductor-perceptor, previa preparación de aquel por el personal encargado de ello, lo conducirá por el túnel de lavado, procediendo seguidamente a aparlo en la zona destinada al efecto, momento en que se considerará finalizada su jornada laboral.

El tiempo invertido en los cometidos descritos anteriormente no excederá de 15 minutos diarios por conductor/a-perceptor/a, no computándose como tiempo de servicio. En este sentido, el posible exceso del mencionado tiempo, empleado en las funciones antes mencionadas, se considerará como de trabajo efectivo, lo que se documentará adecuadamente.

El Servicio de Inspección de MASATUSA tomará las medidas de servicio oportunas para garantizar que el relevo se produzca a la hora y lugar estipulados por la empresa, o bien en el lugar previamente acordado por los conductores-perceptores y comunicado con la suficiente antelación - vía S.A.E. - al Servicio de Inspección. En el supuesto de que, en la hora fijada por el relevo, éste no pudiera realizarse, el exceso



de jornada con un límite máximo de 1 hora, siempre que no supere la jornada máxima de 8 horas y 30 minutos, se computará como horas extraordinarias.

El límite de la jornada máxima estipulada en 8 horas y 30 minutos podrá superarse, por considerarse una causa de fuerza mayor debidamente documentada para información del Comité de Empresa, cuando el relevo no fuera realizado a la hora y lugar establecidos, y quedasen viajeros a bordo del autobús. En ese caso, el conductor continuaría prestando servicio indicando en el matricial "bus en regulación, no acepta pasaje" hasta el instante que antes se pudiese producir:

- En ese trayecto, cuando el último viajero descendiese del autobús. En este caso, la jornada terminaría cuando el conductor-perceptor entregue el vehículo en la base, una vez que el conductor-perceptor haya aparcado convenientemente el mismo en la zona destinada al efecto, salvo que el relevo pudiera producirse con anterioridad, en ese caso, la jornada terminaría en el momento del relevo.
- En ese trayecto, cuando se produjera el relevo antes de que el último viajero descendiese del autobús. En este caso, la jornada terminaría en el momento del relevo.

En todo caso, el contenido del presente artículo estará sujeto al cumplimiento de la normativa que en su caso le sea de aplicación y en el supuesto de que surja una sentencia judicial firme que tenga que ver sobre la toma y el deje de servicio en la actividad del transporte urbano de viajeros, las partes estarán obligadas a aceptar la convocatoria de la Comisión Negociadora para tratar el toma y deje de servicio en relación a las circunstancias que pudieran ser de aplicación.

ARTÍCULO 55º: LIBRETAS INDIVIDUALES DE JORNADA.

Todo el personal que lo solicite, trabaje o no horas extraordinarias, será provisto de una libreta individual o ficha de control en la que se irán anotando aquellas, a efectos de control de jornada.

ARTÍCULO 56º: CUADROS HORARIOS DE TRABAJO

Los cuadros horarios de organización de los servicios mensuales, se publicarán con cinco días de antelación a su vigencia, incluyendo además los cuadros horarios correspondientes a aquellos conductores adscritos al grupo de movilidad, excepto en los casos que no sea posible.

Los cuadros diarios, salvo incidencias plenamente justificadas, serán expuestos como mínimo con cuatro horas de antelación a la finalización del servicio del día anterior.



En el mes de octubre, se elaborará un cuadro anual provisional de descansos aplicable al personal de movimiento, que se expondrá, con anterioridad a la confección del cuadro anual definitivo de vacaciones y festivos. El cuadro anual de descansos definitivo se publicará con una antelación de 15 días a su entrada en vigor.

El personal laboral que solicite compensar los festivos trabajados, se les asignarán los días 25 de diciembre y 1 de enero como festivos a disfrutar, salvo que no fuese posible garantizar la prestación del servicio.

En caso de producirse a lo largo del ejercicio alguna variación respecto a los parámetros establecidos inicialmente con incidencia significativa en el cuadro realizado, se recalculará un nuevo cuadro de planificación de descansos adicionales, procurando que éste se limite al grupo de trabajadores a los que afecte dicha incidencia.

Una vez verificada la viabilidad y grado de eficacia del cuadro anual de descansos, la Empresa y Comité de Empresa acuerdan su implantación definitiva.

El cuadro de servicios será confeccionado teniendo en cuenta, dentro de cada categoría, la antigüedad en la Empresa.

Se crean dos grupos de conductores/as:

- 1.- Conductor/a de grupo fijo de líneas.
- 2.- Conductor/a de grupo móvil.

Todos los conductores/as perceptores/as serán asignados para la realización de sus servicios en uno de los dos grupos de conductores descritos anteriormente, y teniendo en cuenta los criterios siguientes.

Para la asignación de los trabajadores/as a los grupos de líneas, se partirá de la situación existente a la fecha de la firma de este Convenio, trabajando los conductores por parejas, excepto los del grupo de movilidad.

Solo podrán realizar turnos partidos aquellos trabajadores/as que no estén sometidos a la rotación de los Grupos de líneas 1,2 y 3.

Las plazas vacantes que se produzcan en los grupos de línea 1, 2 y 3, serán cubiertas con carácter voluntario previa solicitud de aquellos conductores que estén interesados. Las solicitudes serán por escrito, debiendo entregar la empresa a los solicitantes, una copia fechada y sellada de la solicitud presentada. En el caso de varias solicitudes, el orden de prioridad se establecerá por riguroso orden de presentación de la solicitud.



La empresa, deberá entregar a los solicitantes una copia de la solicitud presentada, fechada y sellada.

Cuando el personal desee permutar de grupo, lo notificará por escrito al Jefe/a de Servicio, siendo responsabilidad de la Empresa aceptar o rechazar dicho cambio.

La empresa podrá cambiar los servicios así nombrados o la asignación a un grupo de líneas por necesidades organizativas, debiendo notificarlo en cualquier caso al Comité de Empresa.

En los servicios de turno partido, entre la toma inicial y el deje último del servicio, no podrá mediar más de 11 horas y 30 minutos.

El personal que crea necesario cambiar su servicio, lo notificará a su responsable jerárquico con la antelación suficiente

Una vez elaborados los cuadros de horarios de servicio, antes de su entrada en vigor, serán debatidos a través de la Comisión de Horarios, formada como máximo por tres miembros de cada una de las partes.

ARTÍCULO 56.1º: COMISIÓN DE HORARIOS.

Se establece esta comisión formada por tres miembros de cada una de las partes, constituida por miembros de la Empresa y de la Representación Legal de los Trabajadores con sus respectivos asesores que actuarán con voz, pero sin voto.

Esta Comisión podrá ser convocada a solicitud de alguna de las partes y siempre se reunirá para debatir cualquier cambio que se produzca en los cuadros de horarios de los servicios. Levantándose acta al término de cada reunión.

Se elaborará un Reglamento de Procedimientos Interno para el buen funcionamiento de esta Comisión.

CAPÍTULO II

EXCESO DE JORNADA

ARTÍCULO 57º: HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas que tengan la consideración de extraordinarias, tendrán el valor económico que se especifica en las tablas salariales contenidas en el Anexo nº2 a este Convenio.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.



En cuanto a su abono o compensación, se estará a lo dispuesto en el artículo 51 de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 58º: DESCANSOS.

ARTÍCULO 58.1º: DESCANSOS AÑO 2023.

Los descansos contemplados en el cuadro anual, incluidos los descansos coincidentes en periodo vacacional, serán los siguientes:

- 106 descansos compuestos por descansos fijos y adicionales
 - Fijos: uno (1) a la semana (de lunes a viernes) a excepción de los conductores jubilados parcialmente.
 - Adicionales: resto de descansos anuales hasta completar los 106. Estos descansos adicionales, bajo las condiciones actuales de distribución de servicios por tipo de día y temporada, permitirán en el año natural el disfrute por trabajador de 30 domingos, de los cuales 18 serán junto a un sábado. La empresa procurará, en la medida de lo posible y siempre que el servicio lo permita, que el mayor número posible de descansos adicionales se asignen en sábados y domingos o junto a un descanso fijo. El reparto de los descansos mínimos adicionales, hasta llegar a los 106 en 12 meses, y una vez cumplidos los requisitos anteriores, se realizará de la forma más equitativa posible entre toda la plantilla, en relación con el reparto que, por conductor, resulte de estos descansos por tipo de día. Con este fin, la empresa tendrá en cuenta los resultados del cuadro del año anterior a la hora de elaborar el cuadro de descansos del año siguiente, realizando en su caso, y en la medida de lo posible, los ajustes que permitan el reparto equitativo.
- Tantos descansos adicionales compensatorios como días festivos se hayan asignado para trabajar, salvo que el trabajador renuncie a su disfrute. Estos descansos se ubicarán en los periodos agrupados de disfrute. Los descansos adicionales compensatorios definitivos y realmente devengados por trabajador, coincidirán con el número definitivo de días festivos que se hayan trabajado.

Se garantizará el disfrute de, al menos, un descanso por semana con el límite temporal del periodo de cuatro semanas, en virtud de lo dispuesto en el RD 1561/95, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.



ARTÍCULO 58.2º: DESCANSOS AÑOS 2024-2027.

El presente artículo será de aplicación para los años 2024, 2025, 2026 y 2027.

Los descansos contemplados en el cuadro anual, incluidos los descansos coincidentes en periodo vacacional, serán los siguientes:

- 109 descansos compuestos por descansos fijos y adicionales
 - Fijos: uno (1) a la semana (de lunes a viernes) a excepción de los conductores jubilados parcialmente.
 - Adicionales: resto de descansos anuales hasta completar los 109. Para el año 2024, estos descansos adicionales, bajo las condiciones actuales de distribución de servicios por tipo de día y temporada, permitirán el disfrute por trabajador de 30 domingos, de los cuales 20 serán junto a un sábado. Para el resto de años, antes de elaborar el cuadrante anual de descansos, se reevaluará el número de descansos coincidentes en sábados y domingos a disfrutar por conductor/a según el nivel de servicio establecido, si ese número entero (sin redondeos, ni decimales) es superior al número actual de 20 sábados o 30 domingos, se asignarán dicho número entero en el cuadrante anual de descansos. El reparto de los descansos mínimos adicionales, hasta llegar a los 109 en 12 meses, y una vez cumplidos los requisitos anteriores, se realizará de la forma más equitativa posible entre toda la plantilla, en relación con el reparto que, por conductor, resulte de estos descansos por tipo de día. Con este fin, la empresa tendrá en cuenta los resultados del cuadro del año anterior a la hora de elaborar el cuadro de descansos del año siguiente, realizando en su caso, y en la medida de lo posible, los ajustes que permitan el reparto equitativo.
- Tantos descansos adicionales compensatorios como días festivos se hayan asignado para trabajar, salvo que el trabajador renuncie a su disfrute. Estos descansos se ubicarán en los periodos agrupados de disfrute. Los descansos adicionales compensatorios definitivos y realmente devengados por trabajador, coincidirán con el número definitivo de días festivos que se hayan trabajado.

Se garantizará el disfrute de, al menos, un descanso por semana con el límite temporal del periodo de cuatro semanas, en virtud de lo dispuesto en el RD 1561/95, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.



ARTÍCULO 58.3º: DESCANSOS AÑO 2028.

Los descansos contemplados en el cuadro anual, incluidos los descansos coincidentes en periodo vacacional, serán los siguientes:

- 111 descansos compuestos por descansos fijos y adicionales
 - Fijos: uno (1) a la semana (de lunes a viernes) a excepción de los conductores jubilados parcialmente.
 - Adicionales: resto de descansos anuales hasta completar los 111. Para el año 2028, antes de elaborar el cuadrante anual de descansos, se reevaluará el número de descansos coincidentes en sábados y domingos a disfrutar por conductor/a según el nivel de servicio establecido, si ese número entero (sin redondeos, ni decimales) es superior al número actual de 20 sábados o 30 domingos, se asignarán dicho número entero en el cuadrante anual de descansos. El reparto de los descansos mínimos adicionales, hasta llegar a los 111 en 12 meses, y una vez cumplidos los requisitos anteriores, se realizará de la forma más equitativa posible entre toda la plantilla, en relación con el reparto que, por conductor, resulte de estos descansos por tipo de día. Con este fin, la empresa tendrá en cuenta los resultados del cuadro del año anterior a la hora de elaborar el cuadro de descansos del año siguiente, realizando en su caso, y en la medida de lo posible, los ajustes que permitan el reparto equitativo.

ARTÍCULO 59º: DESCANSOS TRABAJADOS.

La supresión de los descansos a los trabajadores/as realizada por necesidades del servicio, será de aceptación voluntaria por parte de los mismos.

Dicha asignación se efectuará entre los trabajadores que acepten su realización de la forma más uniforme posible y bajo el principio de equidad, no pudiéndose superar el límite de 9 descansos trabajados por trabajador y año siempre que dichos descansos hayan sido compensados mediante retribución económica.

El trabajador tendrá la facultad de elegir cómo compensar los descansos trabajados, esto es, mediante retribución económica, siempre y cuando no haya superado el límite de horas extraordinarias previsto legalmente, o mediante el disfrute un día de descanso adicional.

En caso de que el trabajador solicite su compensación económica, cada descanso se abonará al precio reflejado en las tablas salariales contenidas en el Anexo nº2, en función de la antigüedad que ostente cada trabajador. Dicha compensación económica en ningún caso será inferior al 75% sobre el valor de la hora ordinaria para cada tramo de antigüedad.



Para los años 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028.

En caso de que el trabajador solicite su compensación mediante el disfrute de un día de descanso adicional que quedará sujeto por otro de la misma naturaleza que el día de trabajo del que provenga, estableciendo las siguientes cuatro modalidades:

1. De lunes a viernes indistintamente o un día de vacaciones.
2. Sábado por sábado.
3. Domingo por domingo.
4. Festivo por festivo.

Si bien las partes acuerdan establecer un tope máximo de excepciones a la regla. A partir del 1 de enero 2024, se establece un máximo de dos excepciones por conductor/a que sean necesarias para cubrir incidencias puntuales. No obstante, las partes podrán acordar anualmente una modificación del parámetro anterior en función de los datos extraídos del ejercicio anual.

A partir del 1 de enero de 2025, la empresa queda obligada a trasladar, por escrito, mensualmente un estadillo del personal conductor que ha realizado descansos trabajados por tipo de día. Del mismo modo, informará por escrito y mensualmente, los sábados y domingos concedidos en compensación por horas extraordinarias, comprometiéndose en la medida de lo posible a conceder los sábados y domingos solicitados por el personal conductor que compensa las horas extraordinarias.

En caso de modificaciones en el nivel de servicio que afecten al número de descansos adicionales a disfrutar por tipo de día, estos se asignarán tal y como viene recogido en el artículo 58 del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 60º: FESTIVOS TRABAJADOS.

El tiempo de prestación de servicio en día festivo tiene la consideración de jornada extraordinaria de trabajo a todos los efectos, tal como se dispone en el artículo 50.

El cuadrante anual reflejará el número mínimo de días festivos a disfrutar por cada trabajador, y el resto de días festivos tendrán la consideración de jornada extraordinaria cuando se preste servicio en dicho día festivo.

El personal laboral tendrá la facultad de elegir cómo compensar los festivos trabajados, esto es, mediante retribución económica o mediante el disfrute de un día de descanso adicional.



El personal laboral que solicite compensar los festivos trabajados, se les asignarán los días 25 de diciembre y 1 de enero como festivos a disfrutar, salvo que no fuese posible garantizar la prestación del servicio.

Esta opción será elegida junto a la solicitud de vacaciones que se realiza de forma previa a la confección del cuadro anual de servicios.

- **Retribución económica:** cuando el trabajador opte por la retribución, se le abonará el importe que aparece detallado por antigüedad del personal laboral en las tablas salariales contenidas en el Anexo nº2.
- **Disfrute de días de descanso adicionales compensatorios como días festivos se hayan asignado para trabajar:** Cuando el trabajador/a preste servicios un día festivo y opte por la compensación de este mediante un día de descanso adicional compensatorio, de manera adicional a este día de descanso compensatorio, se le abonará el “plus festivo compensado” cuyo importe se estipula en el Anexo nº2.

Los días procedentes de este concepto se publicarán en el cuadro anual definitivo en el caso de que el trabajador opte por esta modalidad.

Los descansos adicionales compensatorios definitivos y realmente devengados por trabajador, coincidirán con el número definitivo de días festivos que se hayan trabajado. A final de año se hará un balance en el que se regularizará el número de festivos trabajados y el número de descansos adicionales compensatorios disfrutados, procediendo a su compensación o descuento en caso de ser necesario. Los días procedentes de este concepto se designarán como festivos compensados, por lo que siempre que la planificación del servicio lo permita, el trabajador/a podrá modificar el día asignado en el cuadro anual de servicios por otro de su elección.

ARTÍCULO 61º: FESTIVOS ESPECIALES TRABAJADOS

Se entiende por “festivos especiales” los días 1 de enero y 25 de diciembre, independientemente del calendario laboral publicado. El trabajo en cualquiera de estos dos días se abonará el plus de “festivo especial” cuyo importe aparece reflejado en el Anexo nº2. Aquellos trabajadores que soliciten compensar los festivos trabajados, se les asignarán los días 25 de diciembre y 1 de enero como festivos a disfrutar, salvo que no fuese posible garantizar la prestación del servicio. Además, la empresa se compromete, en la medida de lo posible evitar mediante la rotación oportuna que, en dos años consecutivos a un mismo trabajador/a le coincida trabajar los festivos especiales 25 de diciembre y 1 de enero, garantizando que las fechas de disfrute sean alternativas.

ARTÍCULO 62º: DOMINGOS TRABAJADOS.

Se abonará un Plus por la cantidad que aparece reflejada en las tablas salariales contenidas en el Anexo nº2 por cada domingo trabajado. Se procurará que la



prestación del servicio sea equitativa entre todos los trabajadores de la plantilla a lo largo del año.

En lo que respecta al abono del citado plus en vacaciones, se evaluará individualmente para cada trabajador. De esta manera, se calculará su devengo como la parte proporcional con respecto a la totalidad de los domingos trabajados en el año. Su abono se producirá en la nómina de febrero del año siguiente al del hecho causante.

CAPÍTULO III

VACACIONES

ARTÍCULO 63º: VACACIONES.

ARTÍCULO 63.1º: VACACIONES AÑO 2023.

La Empresa concederá vacaciones anuales retribuidas a sus trabajadores/as y estos tienen el deber ineludible de disfrutarlas.

Cuando se trate de trabajadores que finalicen su relación laboral en la empresa sin haber disfrutado sus vacaciones reglamentarias, éstas podrán compensarse en metálico.

Las vacaciones anuales consistirán en 3 periodos agrupados de disfrute que sumarán de media 42 días naturales, compuestos por:

- 23 días laborales.
- Tantos descansos compensatorios como días festivos se hayan trabajado, salvo que el trabajador renuncie a su disfrute.
- Los descansos tanto fijos como adicionales provenientes del reparto de los 106 descansos anuales.
- Los festivos a disfrutar que se ubiquen dentro de los periodos agrupados de disfrute.

El personal de Movimiento, a excepción de los conductores/as-perceptores/as nocturnos/as y los inspectores/as nocturnos/as, podrá solicitar los 3 periodos agrupados de disfrute, una vez esté expuesto el cuadro provisional de descansos anuales, y será concedido por riguroso orden de preferencia. El sistema que presidirá la concesión de las vacaciones, será el de rotación entre todos los trabajadores/as de la Empresa.



En la confección del calendario anual de vacaciones de cada uno de los servicios que componen la Empresa (Administración Taller y Movimiento), intervendrá la Comisión de Horarios y Vacaciones nombrada al efecto.

En los servicios de Administración y Taller se confeccionará el Calendario procurando que no se produzcan coincidencias de personal de la misma categoría o especialidad en una misma época del año.

Los periodos agrupados de disfrute disponibles para su solicitud en un determinado rango de fechas, serán inversamente proporcionales al nivel de servicio existente en el citado rango.

La Dirección de la Empresa estará facultada para aplazar, con dos meses de antelación, las vacaciones previstas en el calendario en el supuesto de que el conjunto de ausencias formado por la suma de vacaciones y absentismo por enfermedad y accidente, supere la cifra 15 % de la plantilla de cada una de las categorías.

El trabajador o trabajadora que se encuentre en situación de I.T. cuando regrese a su actividad laboral pactará con la empresa su periodo de vacaciones. Asimismo, podrá, previa solicitud a la empresa, intercambiar su periodo de vacaciones con un compañero/a.

ARTÍCULO 63.2º: VACACIONES AÑOS 2024-2028.

El presente artículo será de aplicación para los años 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028.

La Empresa concederá vacaciones anuales retribuidas a sus trabajadores/as y estos tienen el deber ineludible de disfrutarlas.

Cuando se trate de trabajadores que finalicen su relación laboral en la empresa sin haber disfrutado sus vacaciones reglamentarias, éstas podrán compensarse en metálico.

Las vacaciones anuales consistirán en 4 periodos agrupados de disfrute que sumarán de media 56 días naturales, compuestos por:

- 28 días laborales.
- Tantos descansos compensatorios como días festivos se hayan trabajado, salvo que el trabajador renuncie a su disfrute.
- Los descansos tanto fijos como adicionales provenientes del reparto de los 109 (111 para el caso del año 2028) descansos anuales.
- Los festivos a disfrutar que se ubiquen dentro de los periodos agrupados de disfrute.

El personal de Movimiento, a excepción de los conductores/as-perceptores/as nocturnos/as y los inspectores/as nocturnos/as, podrá solicitar los 4 periodos



agrupados de disfrute, una vez esté expuesto el cuadro provisional de descansos anuales, y será concedido por riguroso orden de preferencia. El sistema que presidirá la concesión de las vacaciones, será el de rotación entre todos los trabajadores/as de la Empresa.

En la confección del calendario anual de vacaciones de cada uno de los servicios que componen la Empresa (Administración Taller y Movimiento), intervendrá la Comisión de Horarios y Vacaciones nombrada al efecto.

En los servicios de Administración y Taller se confeccionará el Calendario procurando que no se produzcan coincidencias de personal de la misma categoría o especialidad en una misma época del año.

Los periodos agrupados de disfrute disponibles para su solicitud en un determinado rango de fechas, serán inversamente proporcionales al nivel de servicio existente en el citado rango.

La Dirección de la Empresa estará facultada para aplazar, con dos meses de antelación, las vacaciones previstas en el calendario en el supuesto de que el conjunto de ausencias formado por la suma de vacaciones y absentismo por enfermedad y accidente, supere la cifra 15 % de la plantilla de cada una de las categorías.

El trabajador o trabajadora que se encuentre en situación de I.T. cuando regrese a su actividad laboral pactará con la empresa su periodo de vacaciones. Asimismo, podrá, previa solicitud a la empresa, intercambiar su periodo de vacaciones con un compañero/a.

TÍTULO VI

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 64º: PERMISOS Y CONCILIACIÓN FAMILIAR.

El personal laboral, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración si procede, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:



1º.- Quince días naturales de permiso retribuido en caso de matrimonio o inscripción legalmente reconocida como pareja de hecho, que a petición del trabajador se podrá acumular con alguno de los periodos vacacionales que haya sido asignado. Este permiso empezará a computar el primer día laborable.

2º.- En caso de fallecimiento de padres, hijos, cónyuge, pareja de hecho o compañero/a estable y parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, podrá disponer de 4 días de permiso retribuido; si tuviera que realizar un desplazamiento superior a 200 Kms. se ampliará a 1 día más.

3º.- Dos días hábiles por nacimiento de hijo y, en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de 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 personal laboral podrá disponer de 5 días de permiso retribuido.

Se entenderá por hospitalización el ingreso en centro hospitalario que conlleve asignación de cama o permanencia de más de 24 horas en las unidades de urgencia. El permiso por hospitalización se devengará a partir del día del hecho causante y se podrá disfrutar mientras dure la baja médica derivada de tal hospitalización.

En los casos de fallecimiento, hospitalización, enfermedad grave o accidente de un familiar, el permiso retribuido se disfrutará en días laborables según cuadrante del trabajador. No se devengará el derecho a su disfrute cuando este coincida con el periodo vacacional que tuviera concedido el trabajador.

El personal con contratación temporal podrá disfrutar de esta interpretación siempre y cuando no medie una interrupción del contrato.

4º.- Permiso retribuido de dos días laborables por traslado del domicilio habitual, cuando medie un periodo de dos años desde el último cambio de domicilio. En caso contrario, se tendrá derecho a un día de permiso retribuido.

5º.- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 66 de este Convenio Colectivo.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.



6º.- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

7º.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

8º.- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

9º.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 12.

10º.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad 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 del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.



Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

11.- En los casos previstos en el RD 1148/2011, de 29 de julio, los trabajadores tendrán derecho a una prestación económica, con carácter de subsidio, destinada a compensar la pérdida de ingresos que sufren las personas interesadas en reducir su jornada, con la consiguiente disminución de salarios, ocasionada por la necesidad de cuidar de manera directa, continua y permanente de los hijos o menores a su cargo, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad. El subsidio, por tanto, viene predeterminado por la reducción efectiva de la jornada laboral y por las circunstancias en que ésta se lleva a cabo por las personas trabajadoras.

12.- La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 7, 8, y 9, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de la empresa, la reducción de jornada se acumulará en jornadas completas de trabajo respetando, en todo caso, el sistema de turno rotativo implantado en la empresa.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute de los apartados 8, 9 y 10 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

13.- Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de



otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

14º.- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

15º.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental no retribuido, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso



por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

16º.- El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa



o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

17.- En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

18.- En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del



contrato a que se refieren los apartados 16 y 17, tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

19.- En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

20.- Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.



La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis ET.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

CAPÍTULO II

EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 65º: EXCEDENCIAS.

Se establecen dos clases de excedencias, voluntarias y forzosas; ninguna de ellas otorga derecho durante su disfrute a la percepción de salarios.

ARTÍCULO 66º: EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

Todos los trabajadores tendrán derecho a excedencia voluntaria y podrán solicitarla cuando hayan cumplido un año de servicio en la Empresa.

La excedencia voluntaria, que se solicitará por escrito, deberá concederse a los treinta días siguientes a la fecha de presentación de la solicitud, salvo necesidades organizativas o de servicio que no excederán en todo caso de un máximo de dos meses.

La excedencia voluntaria tendrá una duración mínima de cuatro meses y no podrá exceder de 5 años, antes de los cuales el trabajador tendrá que pedir el reingreso. Si no lo hiciera, perderá la condición de excedente. Si una vez pedido, no tuviera



ocasión de reingresar por falta de vacantes, se podrá prorrogar la excedencia a instancia del trabajador por iguales períodos de tiempo.

Como mejora pactada en este Convenio Colectivo, se establece una excedencia voluntaria por motivos particulares de la persona trabajadora que, supondrá la reserva del puesto de trabajo o regreso automático durante un año, exclusivamente. Este año comprenderá un máximo de cuatro periodos trimestrales. La persona trabajadora, como mínimo 1 mes antes de vencer cada periodo trimestral, deberá informar por escrito a la empresa de su intención de continuar o no en excedencia al finalizar el periodo trimestral que esté disfrutando.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, y previa acreditación mediante informe facultativo que así lo aconseje, la Empresa podrá conceder una excedencia especial por motivos de salud, por un plazo máximo e improrrogable de seis meses, con reingreso automático.

Se perderá el derecho al reingreso a la Empresa si no se solicita antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia o prórroga en su caso. Para su reingreso, los interesados tendrán derecho preferente en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

Podrá pasar a excedencia voluntaria cualquier trabajador que ocupe cargo de alta Dirección a nivel Estatal, Autonómico o Provincial, en los Partidos Políticos y Sindicatos, si bien en estos supuestos con los mismos derechos que se reconocen a los excedentes forzosos en el artículo 67 de este Convenio Colectivo cuyo ejercicio sea compatible.

Durante este período de excedencia los trabajadores y sus familiares carecerán del libre acceso a vehículos de la Empresa.

ARTÍCULO 67º: EXCEDENCIA FORZOSA.

Serán causas determinantes de la situación de excedencia forzosa las siguientes:

A) El nombramiento o elección para cargo del Estado, Comunidad Autónoma, Provincia, Municipio, Político o Sindical, cuyo ejercicio sea incompatible con la normal prestación de los servicios del trabajador en la Empresa.

B) El cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal que suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses.

La excedencia se mantendrá mientras persista el ejercicio del cargo o deber público que la determine, y dicho período se computará como de servicio activo, salvo a los efectos de la seguridad social. En esta situación se podrá participar en las convocatorias de ascensos como si estuviera en activo.



Al cesar el trabajador en el desempeño del cargo o deber que determinó su excedencia, deberá solicitar su readmisión en los 30 días siguientes, y tendrá derecho al reingreso inmediato en el mismo puesto de trabajo que desempeñaba últimamente, o si éste hubiera sido amortizado, en cualquier otro puesto de su mismo nivel de categoría.

De no solicitar el reingreso en el plazo señalado en el párrafo anterior, los trabajadores serán considerados como dimisionarios tácitos.

ARTÍCULO 68º: EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO AL CARGO O FAMILIAR DEPENDIENTE.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 3 años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución administrativa o judicial.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.



No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

TÍTULO VII

SUBROGACIÓN

ARTÍCULO 69º: SUBROGACIÓN.

En esta materia se estará en el TÍTULO IV del Acuerdo Marco Estatal sobre Materias del Transporte de Viajeros por Carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor, de 22 de diciembre de 2014.

TÍTULO VIII

PREMIOS

CAPÍTULO I

PREMIOS



ARTÍCULO 70º: PREMIOS.

Se establecen para reconocer y estimar aquellos actos, ideas, dedicación y entrega, que por su contenido, oportunidad, o suponer mejoras que representen disminución de riesgo para el colectivo humano de la Empresa, la seguridad de los viajeros de nuestros vehículos, mejoras en los métodos de organización y gestión, y, en general, aquellas conductas o aptitudes que impliquen dedicación, mejoras de métodos, o actos meritorios, de superación o abnegación. En tal sentido serán premiados los empleados por los motivos siguientes:

- Actos heroicos.
- Actos meritorios.
- Espíritu de servicio.
- Premio de vinculación.
- Afán de superación personal.
- Otros.

ARTÍCULO 71º: PROPUESTAS Y RECONOCIMIENTOS DE LOS PREMIOS.

El Comité y la Dirección de la Empresa podrán elevar indistinta o conjuntamente propuestas detalladas y razonadas a favor de aquellas personas que consideren merecedoras de ser premiadas por las actitudes mencionadas en el artículo anterior o cualquiera otra que consideren digna de ser premiada.

También podrán hacerse propuestas en favor de viajeros o personas que, por su conducta, defensa, entrega o altruismo para los fines del colectivo humano, ó mejora de la Empresa, fueran merecedoras de ello a juicio de los proponentes.

Las propuestas se canalizarán a través de los Órganos de Administración de la Empresa, o de las Autoridades u Organismos correspondientes de la Administración, y se procurará darles el realce adecuado a los actos de reconocimiento o entrega.

Los premios podrán consistir en menciones laudatorias, mejoras, distinciones, motivos conmemorativos, viajes, incremento de vacaciones, recompensas, etc.

Todos los premios concedidos al personal de la Empresa serán reflejados en su expediente personal.



ARTÍCULO 72º: SITUACIÓN ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES EN LOS CASOS DE DETENCIÓN O PRIVACIÓN DE LIBERTAD POR CONDENA.

En los casos de detención o procesamiento o de eventual condena que puedan sufrir los trabajadores por acciones u omisiones ajenas a su condición de trabajador de la empresa, se seguirán las siguientes normas:

1. Al conocerse la detención de un trabajador, se ordenará su suspensión de empleo y sueldo, en cuya situación quedará en espera de ulteriores acontecimientos.
2. Si se decreta la libertad con carácter provisional, se dará traslado a la Comisión de Conflictos, la cual dará solución al respecto.
3. Si la libertad concedida tiene carácter definitivo, probándose ello con la documentación correspondiente, se reintegrará el trabajador a su servicio definitivamente.
4. En el momento de condena definitiva, la empresa decidirá libremente si adopta el despido u otra posibilidad al trabajador.

TÍTULO IX

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

SALUD LABORAL.

ARTÍCULO 73º: SALUD LABORAL.

La empresa, consciente de la importancia que, tanto para el colectivo de trabajadores como para la propia empresa, tiene la Salud como concepto integral, se compromete en el área de su competencia a desarrollar por completo las materias de Salud y Prevención de Riesgos Laborales, garantizando el derecho de los empleados a una protección eficaz de la salud en el trabajo.

Las partes firmantes del presente Convenio están de acuerdo en que, para la consecución de un servicio público de calidad y la gestión eficaz de los recursos humanos, es imprescindible la vigilancia de la seguridad y salud laboral. Por ello, se comprometen a colaborar estrechamente, en un marco de mutua confianza, para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo y plantear en el ámbito del Comité de Seguridad y Salud cuantos proyectos e instrucciones afecten a cuestiones de salud laboral, así como cualquier cuestión conflictiva en la materia, con carácter previo y prioritario al ejercicio de acciones judiciales, administrativas o de otro tipo, con el fin de buscar la solución adecuada a los problemas planteados.

El Comité de Seguridad y Salud se regulará por lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos de desarrollo.



El C.S.S. estará formado únicamente por los miembros nombrados en el acta de constitución.

Las convocatorias serán firmadas y selladas por el presidente del C.S.S.

En el seno del Comité de Seguridad se elegirá obligatoriamente a la persona que lo presidirá y a la persona que actuará como secretaria/o.

Durante el mandato, ambos cargos, serán desempeñados rotativamente entre la Representación legal de los trabajadores y la Representación legal de la empresa, según acta de constitución.

ARTÍCULO 74º: REVISIONES MÉDICAS.

Atendiendo a la actividad específica de transporte público de viajeros que realiza la empresa, se considera de especial relevancia para la debida seguridad del trabajador, como de otras personas relacionadas con los servicios prestados, el estado de salud de los miembros de la plantilla, a cuyo fin se establece una revisión médica periódica anual de carácter obligatorio, en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo y de las circunstancias de cada trabajador, todo ello sin perjuicio de las excepciones que al carácter voluntario contemple el ordenamiento jurídico vigente.

La empresa organizará y asignará los turnos de asistencia a la revisión médica, que podrán o no coincidir con la jornada laboral. No obstante, dado el carácter de dicha revisión, si la misma tuviese que realizarse fuera de la jornada laboral, el tiempo invertido que se estima en una media de dos horas y media, será retribuido como horas extraordinarias salvo que el trabajador/a opte por su compensación por el mismo tiempo de descanso.

El reconocimiento médico se llevará a cabo en horario de mañana y deberá coincidir con un día que el trabajador tenga asignado servicio por la tarde, salvo pacto en contrario. El personal laboral de MASATUSA tendrá prioridad para ser atendidos a primera hora, de manera que puedan encontrarse en condiciones para prestar servicio en el turno de la tarde.

Adicionalmente, la asistencia al reconocimiento médico periódico será compensada con el "plus reconocimiento médico" previsto en el Anexo I, el cual será retribuido siempre y cuando el trabajador acuda a la cita asignada por la Empresa. En caso de asistencia y no poder ser atendido por causas ajenas al personal laboral, percibirá igualmente el mencionado plus de reconocimiento médico.

La ausencia a la cita deberá ser debidamente justificada.



ARTÍCULO 75º: PLAN DE DROGODEPENDENCIA Y ALCOHOLISMO.

Las acciones del Plan de Drogodependencia están orientadas hacia la consecución del objetivo de Salud y se realizarán con la participación y cooperación de todas las partes implicadas: Empresa, Sindicatos, Trabajadores y Organismos Oficiales.

Las actuaciones que se establezcan irán dirigidas a reducir las causas y consecuencias del consumo de drogas y alcohol en el medio laboral, mediante acciones preventivas, asistenciales y rehabilitadoras.

Los objetivos básicos del Plan son:

- Prevenir conductas de consumo de drogas y alcohol.
- Fomentar la responsabilidad y la colaboración de todo el colectivo laboral, en el cumplimiento de políticas y normas que se establezcan en el Plan.
- Proporcionar información, asesoramiento y tratamiento a los trabajadores afectados y familiares, por este tipo de problemas, con el fin de que puedan reintegrarse en el medio socio-laboral.
- Prevenir y reducir la accidentalidad laboral.
- Mejorar la productividad y la calidad del trabajo.
- Armonizar las relaciones laborales.

Será el Comité de Seguridad y Salud el encargado de atender y desarrollar a la práctica dicho Plan.

TÍTULO X

BENEFICIOS SOCIALES

ARTÍCULO 76º: CANTINA Y COMEDOR.

La Empresa mantendrá un local que dispondrá de máquinas expendedoras de bebidas no alcohólicas y snacks, así como el mobiliario adecuado para su uso.

Una Comisión mixta Empresa-Comité de Empresa, que velará por el régimen de precios y productos más adecuados.

ARTÍCULO 77º: LIBRE ACCESO A VEHÍCULOS.

Todos los trabajadores con presentación de la Tarjeta de Identidad tendrán libre acceso a las líneas de MASATUSA.



Los trabajadores que lo soliciten tendrán derecho a una Tarjeta Chip, con un límite semestral de **QUINIENTOS CUARENTA VIAJES** y sus correspondientes transbordos que se establecerá, para que ellos, sus cónyuges e hijos puedan viajar en los medios de transporte integrados en el Transporte Alicante Metropolitano (TAM). Dicha tarjeta llevará las fotografías del empleado, conyuge, compañero/a, o hijo y será utilizado para este exclusivo uso. Asimismo, de no existir relación matrimonial legal, pero se conviva con compañero/a estable, se tendrá derecho, si se solicita, a un pase de libre circulación en las líneas del T.A.M., siempre que dicha unidad familiar se acredite como inscrita en registro oficial. Igualmente tendrán libre acceso a los medios de transporte integrados en el Transporte Alicante Metropolitano (TAM) los hijos de sus empleados, hasta los 26 años y sin límite de edad en caso de hijos con discapacidad, siempre que estén bajo la tutela familiar.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, asimismo, se expedirá la citada tarjeta presentando un Certificado de Convivencia en aquellos casos en los que se acredite la imposibilidad de cumplimiento de los requisitos establecidos en el Convenio para probar el vínculo. En caso de existir pase a favor del cónyuge e hijos, será incompatible con el de la pareja con que se conviva y los hijos de éste/a, prevaleciendo en cualquier caso los descendientes con vínculo por consanguinidad.

En caso de pérdida, hurto o deterioro de la tarjeta, se expedirá una tarjeta provisional a la mayor brevedad.

ARTÍCULO 78º: PASES PARA JUBILADOS Y PENSIONISTAS.

Todos los trabajadores que tengan la condición de jubilados o pensionistas de la Empresa, y en su caso, sus cónyuges, podrán viajar gratuitamente en las líneas urbanas de la Empresa mediante el uso del "Carnet Oro", que a tal fin facilita el Excmo. Ayuntamiento de Alicante.

En el caso de supresión del "Carnet Oro", se garantiza a todos los trabajadores que tengan la condición de jubilados o pensionistas, así como sus esposas o compañero/a, poder viajar gratuitamente en los medios de transporte de la Empresa. De no existir relación matrimonial legal, pero se conviva con compañero/a estable, se tendrá derecho a la mencionada garantía, siempre que dicha unidad familiar se acredite como inscrita en registro oficial; igualmente las/os viudas/os de los jubilados o pensionistas mientras conserven el estado de viudedad.

Estos beneficios son incompatibles con el trabajo remunerado por cuenta ajena, o la explotación de cualquier tipo de actividad.



ARTÍCULO 79º: ANTICIPOS.

Todo el personal que lo solicite tendrá derecho a un anticipo a cuenta de haberes del mes corriente de la cantidad que aparece reflejada en las tablas salariales contenidas en el Anexo nº1, mediante transferencia bancaria, que se realizará el día 18 de cada mes o la víspera, caso de ser festivo. El importe de los anticipos se incrementará proporcionalmente al incremento de las tablas salariales.

ARTÍCULO 80º: PROTECCIÓN JURIDICA.

En caso de que un empleado necesite ayuda jurídica por razón de su trabajo o tenga que comparecer ante tribunales u otro organismo con motivo de los mismos, y según cada caso y previa comunicación, se le prestará con cargo a la Empresa.

En caso de accidente grave de circulación ocurrido con un vehículo de la empresa durante la prestación del servicio, a petición del empleado, la Empresa le prestará toda la ayuda asistencial posible.

La Empresa abonará el importe de las penas o multas que se puedan imponer por los Tribunales de Justicia a los conductores-perceptores como consecuencia de los accidentes de circulación en el ejercicio de su trabajo, siempre que la Empresa, oído el Comité de Empresa, estime la inexistencia de negligencia grave o temeraria del conductor. A este respecto, se abordarán preferentemente las multas impuestas por negligencia o imprudencia simple, debiendo ser objeto de examen y consideración previa a su posible aprobación aquellos supuestos en que el criterio judicial estima que ha habido por parte del conductor una conducta temeraria, grave y culpable.

ARTÍCULO 81º: GARANTÍA DE EMPLEO.

Durante la vigencia del convenio, al conductor que le sea retirado el permiso de conducir por sentencia judicial o mandato administrativo, excepto en los supuestos de positivo en alcoholemia estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes u otras sustancias análogas y sin perjuicio del procedimiento sancionador a que pudiera haber lugar, no será despedido y se le reservará el puesto de trabajo para cuando lo recupere siendo readaptado a otro puesto de trabajo, teniendo en cuenta sus aptitudes y las necesidades de la empresa, percibiendo los haberes totales correspondientes a su categoría profesional de conductor-perceptor. Durante el citado período, al objeto de compensar la posible diferencia salarial, percibirá un subsidio por privación del permiso de conducir de la cantidad que aparece reflejada en las tablas salariales contenidas en el Anexo nº1, que será independiente de los beneficios de carácter social que legalmente le correspondan.

Si la retirada del permiso de conducir por sentencia firme fuera conduciendo un vehículo de la empresa excepto en los supuestos de positivo en alcoholemia



estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes u otras sustancias análogas y sin perjuicio del procedimiento sancionador a que pudiera haber lugar, se le reservará el puesto de trabajo para cuando lo recupere y será acoplado a otro puesto de trabajo, teniendo en cuenta sus aptitudes y las necesidades de la empresa, percibiendo los haberes totales correspondientes a su categoría profesional de conductor-perceptor. Durante el citado período, al objeto de compensar la posible diferencia salarial, percibirá un subsidio por privación del permiso de conducir de la cantidad que aparece reflejada en las tablas salariales contenidas en el Anexo nº1 hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, que será independiente de los beneficios de carácter social que legalmente le correspondan.

La falta de comunicación a la empresa de la pérdida total de puntos, así como la privación del permiso de conducción por delitos contra la seguridad del tráfico, tipificados en el Código Penal, supondrán la pérdida de los beneficios contenidos en este artículo.

Los trabajadores que sufran la pérdida de las facultades para el cumplimiento de su trabajo, mediante certificado invalidante de la Comisión de Evaluación de Incapacidades, tendrán derecho a ocupar otro puesto de acuerdo con sus aptitudes y las necesidades de la Empresa, respetándose la antigüedad, pero con los salarios correspondientes al nuevo cargo que ocupe.

ARTÍCULO 82º: SEGURO DE ACCIDENTE E INVALIDEZ.

Durante el presente Convenio Colectivo, se mantienen las pólizas en vigor que, para todo el personal en plantilla, cubre los riesgos de muerte por accidente de trabajo, así como la incapacidad permanente, total, absoluta o gran invalidez derivada de su actividad profesional en las cuantías que aparecen reflejadas en las tablas salariales contenidas en el Anexo nº1.

Estos seguros serán independientes de los obligatorios en el Régimen General de la Seguridad Social.

ARTÍCULO 83º: PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los pagos de subsidio por Incapacidad Temporal, tanto derivados de Enfermedad Común y Accidente no Laboral, como de Accidente de Trabajo, tendrán el tratamiento que disponga la normativa vigente, excepto en los siguientes casos:



1. **ABSENTISMO INFERIOR AL 5% EN EL MES ANTERIOR:** Se abonará el subsidio de I.T. siguiendo las normas de la Seguridad Social, y no se deducirá cantidad alguna en las pagas extraordinarias y de Beneficios Concertados.
2. **ABSENTISMO SUPERIOR AL 5% EN EL MES ANTERIOR:** Se aplicará estrictamente las normas de la Seguridad Social, y deduciendo en las pagas extraordinarias la parte ya percibida, por haber sido integrado el importe de dichas pagas en la base de contingencias comunes que ha servido para calcular el subsidio.
3. **SITUACIONES DE INTERNAMIENTO POR INTERVENCION QUIRURGICA, FRACTURA O HERIDA ABIERTA GRAVE:** Con efectos desde la fecha de la firma del presente Convenio y hasta el 31 de diciembre, la empresa complementará la base reguladora hasta el 75% de la misma desde el primer día al vigésimo del proceso. Si el índice de absentismo durante los doce meses del año anterior resultase superior al índice de absentismo sobre los 12 meses precedentes, la diferencia porcentual que resultase sobre dicho porcentaje de absentismo registrado, se disminuirá proporcionalmente del complemento por cuenta de la empresa. En cualquier caso, no se deducirá cantidad alguna en las pagas extraordinarias y de Beneficios Concertados.
4. **ACCIDENTE LABORAL:** Con efectos desde la fecha de la firma del presente Convenio y hasta 31 de diciembre, la empresa complementará la base reguladora hasta el 100% de la misma desde el primer día al vigésimo del proceso. Si el índice de absentismo durante los doce meses del año anterior resultase superior al índice del absentismo sobre los 12 meses precedentes, la diferencia porcentual que resultase sobre dicho porcentaje de absentismo registrado, se disminuirá proporcionalmente del complemento por cuenta de la empresa. En cualquier caso, no se deducirá cantidad alguna en las pagas extraordinarias y de Beneficios Concertados
5. **INCAPACIDAD TEMPORAL DURANTE EL EMBARAZO:** La empresa complementará la prestación de incapacidad temporal hasta el 100% del devengo bruto percibido el mes anterior a la baja, excluyendo la prorrata de las pagas extraordinarias, si la hubiera. Las pagas extraordinarias y de Beneficios concertados no sufrirán deducción alguna.

Para determinar el índice de absentismo de los apartados 1 y 2, no se computarán las situaciones de internamiento por intervención quirúrgica, fractura o herida abierta grave, ausencias producidas por accidentes de trabajo, vacaciones ni licencias. Este índice será comunicado al Comité de Empresa con carácter trimestral.

Iniciado un procedimiento de I.T. se le aplicará la normativa correspondiente hasta el final del proceso.

El trabajador que pase a situación I.T. antes o durante la fecha de disfrute de sus vacaciones y continúe en dicha situación durante su periodo vacacional, durante este tiempo percibirá un complemento asistencial a cargo de la Empresa hasta completar el cien por cien del salario que percibiría en caso de no estar en situación de I.T.



ARTÍCULO 84º: ROBO, HURTO Y EXPOLIACIÓN.

En caso de robo, hurto o expoliación por terceros de dinero procedente de recaudaciones, previa denuncia ante la Autoridad competente y entrega de copia de la misma a la Empresa, el trabajador quedará exonerado de la responsabilidad final por causa de la denuncia. En caso de no presentar denuncia, el trabajador asumirá el importe detraído.

ARTÍCULO 85º: FONDO SOCIAL

El Comité de Empresa podrá disponer de un Fondo Social dotado de un importe máximo de 3.000 euros para cada ejercicio, que deberá ir destinado a sufragar los medios necesarios para el desempeño de la actividad sindical por parte de sus miembros. El gasto deberá justificarse mediante la factura correspondiente.

ARTÍCULO 86º: JUBILACIÓN PARCIAL.

En materia de jubilación parcial se estará a lo dispuesto en el Plan de Jubilación Parcial previsto en el Anexo nº3.

TÍTULO XI

UNIFORMES Y DISTINTIVOS

ARTÍCULO 87º: UNIFORMES, ROPA DE TRABAJO Y DISTINTIVOS.

A todos los empleados, que determina la normativa legal o la que rige la Concesión, les serán facilitados, mediante el establecimiento de un sistema por puntos, los UNIFORMES Y DISTINTIVOS, manteniendo siempre los estándares de calidad consensuado con el Comité de Empresa, que deberán usar con limpieza y propiedad. Igualmente, al personal de Talleres y Servicios Auxiliares se le facilitarán las prendas de seguridad que determinen las normas de prevención de riesgos laborales.

El sistema desarrollado por los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo es un sistema por puntos.



La dotación para cada Grupo de categorías, se compone:

Personal de Movimiento:

a) Uniforme de invierno con anagrama, comprendido entre el 1 de noviembre al 30 de abril, compuesto por:

- 2 pantalones
- 1 anorak o 1 cazadora
- *Chaleco*
- *Rebeca con cremallera*
- 2 camisas de manga larga
- 1 rebeca de punto con anagrama
- 1 bolsa con bandolera, con duración a determinar, según resultado.

b) Uniforme de verano con anagrama, comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de octubre, compuesto por:

- 2 pantalones
- 2 camisas de manga corta

Asimismo, el personal conductor dispondrá de un par de zapatos contemplados en el sistema por puntos. Será obligatorio su uso para las personas trabajadoras que los hayan adquirido a través de este sistema.

A los Jefes de Tráfico o Jefes de Grupo e Inspectores se les entregará también una chaqueta.

Asimismo, a los Jefes de Tráfico o Jefes de Grupo e Inspectores se les entregará un chaquetón en lugar de la cazadora y el anorak de los conductores.

Personal de Talleres y Servicios Auxiliares:

- Dos buzos con duración de un año.
- Un par de botas de seguridad cada dos años



Durante el trabajo es obligatorio el uso de los uniformes y distintivos que se establezcan. Los emblemas, carnets, u otros distintivos utilizados, serán siempre propiedad de la Empresa. Los trabajadores que causen baja, cualquiera que sea la causa, deberán entregar todas las prendas que integren el uniforme y los distintivos y carnets, sin cuyo requisito no les será practicada la liquidación correspondiente.

Anualmente, y en el plazo que se establezca por la Empresa, ésta y el Comité de Empresa, previo común acuerdo y para la totalidad de la plantilla, podrán establecer la sustitución de una o varias prendas de las mencionadas en el presente artículo por una o varias distintas de aquéllas.

En el caso de las nuevas incorporaciones de personal conductor, la persona trabajadora no dispondrá de saldo de puntos en el año de su incorporación si bien, la empresa le dotará del uniforme correspondiente a la temporada (invierno o verano) que se encuentre en vigor en el momento de su incorporación. Si en el año natural de incorporación y una vez entregado este primer uniforme, la relación laboral de la persona trabajadora se extiende hasta el siguiente cambio de temporada, la empresa le dotará del uniforme correspondiente a la misma. Las dotaciones en este supuesto, comprenderán 3 camisas y dos pantalones (tanto para la uniformidad de invierno como para la de verano). Si la persona trabajadora solicita que se le dote de los zapatos de la uniformidad, su uso será obligatorio. Finalizado el año natural en el que se produce su incorporación, la persona trabajadora dispondrá del mismo saldo de puntos que el resto del personal conductor.

TÍTULO XII

DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 88º: DEL COMITÉ DE EMPRESA.

Previa solicitud de la Central Sindical correspondiente se podrá acumular en un miembro o miembros del Comité de Empresa las horas de permiso de carácter retribuido previstas en el artículo 68 del R.D.L. 2/2015, sin que ello pueda significar que ningún miembro del Comité de Empresa quede dispensado de trabajar un número de horas superior al 75 por ciento de las que le corresponda efectuar en cada mes natural.

Asimismo, los miembros del Comité pertenecientes a la Mesa de Negociación del Convenio Colectivo podrán disfrutar de los permisos retribuidos facilitados por la



Empresa, según lo dispuesto en el Artículo 9.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La Empresa dará a conocer mensualmente al Comité de Empresa la relación de todos los trabajadores que haya sido contratados o hayan causado baja en la misma durante el mes precedente.

Los cargos representativos de los trabajadores en la Empresa gozarán de las garantías que establezca la legislación vigente en cada momento. Asimismo, tendrán las siguientes garantías y derechos:

- a) Local proporcionado por la Empresa con los medios adecuados
- b) Derecho de reunión.
- c) Derecho de comunicación y publicaciones.
- d) Derecho de información a los trabajadores.
- e) Derecho a realizar colectas.

ARTÍCULO 89º: SECCIONES SINDICALES.

Se reconocen las Secciones Sindicales. Cada Sección Sindical que reúna los requisitos estipulados en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, tendrá un Delegado Sindical con los mismos derechos y garantías que los miembros del Comité de Empresa.

El Delegado cuya Sección Sindical reúna los requisitos estipulados en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical asistirá a las reuniones del Comité de Empresa con voz, pero sin voto.

Con el fin de facilitar la labor en el cobro de cuotas sindicales, la Empresa se compromete a descontarlas directamente de la nómina del trabajador que lo solicite por escrito, de acuerdo con su Central Sindical y previa autorización del trabajador.

La empresa, a petición del Delegado de la Sección sindical, facilitará el listado de las personas trabajadoras afiliadas a su sindicato a las que se les descuenta en su nómina la correspondiente cuota sindical.

El crédito horario previsto en la normativa vigente para un miembro del Comité de Empresa se podrá acumular al Delegado de su Sección Sindical, quien tendrá libre disposición del mismo, previa autorización de quienes le cedan dichas horas o parte de ellas.

ARTÍCULO 90º: COLEGIO ELECTORAL ÚNICO.

A efectos de clarificación en los procesos de elecciones sindicales, se entenderá la existencia de un Colegio Electoral Único en el bien entendido que su existencia no diluye la facultad de participación sindical.



ARTÍCULO 91º: MEDIDAS DE IGUALDAD.

Durante la vigencia del presente Convenio se estará a lo dispuesto sobre medidas de igualdad dispuestas en el I Plan de Igualdad de la Empresa Marco y Sánchez, Transportes Urbanos, S.A.

Todas las referencias en el texto del presente convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer.

ARTÍCULO 92º: PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL.

Se acuerda un protocolo de actuación contra el acoso sexual y laboral, el cual se desarrolla en el Anexo nº4.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA:

Durante la vigencia del presente convenio colectivo así como en el periodo de ultraactividad que pueda tener lugar tras la misma, las partes acuerdan la inaplicación de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en lo referente a medidas tendentes a modificar aspectos que afecten a la jornada de trabajo, horario y la distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones siempre y cuando se excedan los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 ET, así como las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA:

Durante la vigencia del presente convenio colectivo así como en el periodo de ultraactividad que pueda tener lugar tras la misma, las partes acuerdan que la movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos, profesionales y de arraigo familiar del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones profesionales o académicas precisas para ejercer la prestación laboral, así como la pertenencia al grupo profesional, en el ámbito de la empresa Masatusa. La Empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los Representantes de los Trabajadores.

En lo no previsto en esta materia en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo previsto en el art. 39 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA:

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA:

La Mesa psicosocial se reunirá con una periodicidad de seis meses a fin de evaluar y analizar los ritmos de trabajo en cada línea en aras a lograr una mayor comodidad y seguridad en el puesto de trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA:

El despido será calificado como procedente, improcedente o nulo.

Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora.

Será también nulo el despido, en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e) ET, disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis ET, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el artículo 37, apartados 3.b), 4, 5 y 6 ET, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 ET o la excedencia prevista en el artículo 46.3 ET; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d) ET, siempre



que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA:

Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.4 ET en su párrafo final, así como en sus apartados 5, 6 y 8, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el séptimo párrafo del artículo 48.4 ET, en el segundo párrafo del artículo 48.5 ET y en el artículo 48 bis ET.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA:

La Comisión Negociadora del presente convenio colectivo se emplaza a negociar, una vez firmado el presente Convenio, las condiciones de aplicación en la empresa de los siguientes artículos:

- Artículo 64, apartados 5, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 20.
- Artículo 68

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA:

Tal y como se establece en el Artículo 32 de este Convenio Colectivo, los incrementos retributivos a aplicar en las tablas salariales de cada año, 1 enero 2023 a 31 diciembre de 2028, serán según el IPC general nacional interanual a diciembre del año en cuestión, generando los correspondientes atrasos de cada año de vigencia del Convenio, una vez que se conozca el citado IPC (enero del siguiente año).



DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA:

Este Convenio Colectivo ha sido firmado por la Representación Legal de la Empresa "MARCO Y SANCHEZ, TRANSPORTES URBANOS, S.A." y el Comité de Empresa.



ANEXO Nº1

TABLAS SALARIALES ACTUALIZADAS DEL AÑO 2022 PUBLICADAS EN EL BOP DE ALICANTE Nº. 53 DE 16 DE MARZO DE 2023.

ARTÍCULOS	Importes
Artículo 36.- Plus de Agente único	11,94
Artículo 42.- Beneficios Concertados	1.931,42
Artículo 43.- Paga Extra Asistencial	812,00
Artículo 44.- Premio Vinculación:	
A los 25 años de servicio (*)	989,08
A los 20 años de servicio, y 61 años de edad	705,62
Por baja voluntaria a los 62 años	13.292,10
Por baja voluntaria a los 63 años	11.577,61
Por baja voluntaria a los 64 años	8.904,78
por baja voluntaria a los 65 años	5.341,46
por baja voluntaria a los 66años	887,68
Artículo 37.- Servicios Búho	51,77
Artículo 45.- Plus de Agente Inspección	202,81
Artículo 46.- Quebranto de Moneda	127,91
Artículo 38.- Jornada continuada	3,10
Artículo 61.- Festivos Trabajados Especiales	362,36
Artículo 62.- Domingos Trabajados	40,60
Artículo 79.- Anticipos	621,18
Artículo 74.- Plus reconocimiento médico	45,68
Artículo 81.- Garantía de Empleo	275,20
Artículo 81.- Seguro de Accidente e Invalidez:	



Muerte por Accidente de Trabajo	27.518,44
Invalidez, Total, Absoluta o Gran Invalidez	36.691,28

(*) El premio de vinculación a los 25 años de servicio ya incorpora los 100 euros adicionales establecidos en el art. 44 del presente convenio con respecto al valor original (889,08 euros) que figura en la tabla actualizada del año 2022 publicada en el BOP de Alicante de 16 de marzo de 2023.



ANEXO Nº2

TABLAS SALARIALES ACTUALIZADAS DEL AÑO 2022 PUBLICADAS EN EL BOP DE ALICANTE Nº. 53 DE 16 DE MARZO DE 2023.

C A T E G O R I A S	SALARIOS		PLUS CONVENIO
	Diario	Mensual	COLECTIVO
DIRECTOR		2.842,00	39,31
JEFE DE SERVICIOS		2.799,34	39,31
INSPECTOR PRINCIPAL		1.800,22	29,86
JEFE DE SECCION		1.800,22	29,86
JEFE DE NEGOCIADO		857,59	32,77
OFICIAL 1ª ADMINISTRACION		814,27	31,64
OFICIAL 2ª ADMINISTRACION		790,63	30,50
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		775,76	30,50
RECAUDADOR		790,63	28,48
JEFE DE TRAFICO 1ª		848,33	37,94
JEFE DE TRAFICO 2ª		833,89	37,94
JEFE DE TALLER		1.800,22	29,86
ENCARGADO GENERAL		1.800,22	29,86
ENCARGADO ALMACEN		799,67	27,94
INSPECTOR	26,41		37,84
INSPECTOR-NOCTURNO	26,41		37,84
CONDUCTOR	25,85		27,52
CONDUCTOR-PERCEPTOR	26,05		25,84
COND.-PERCEPTOR-NOCTURNO	26,05		25,84
COBRADOR	25,20		25,50
JEFE DE EQUIPO	26,41		32,03
OFICIAL 1ª MECANICO	26,05		31,98
OFICIAL 2ª MECANICO	25,62		30,27



OFICIAL 3ª MECANICO	25,14	29,59
MOZO DE TALLER	24,94	29,46

PERSONAL DE MOVIMIENTO		VALOR	VALOR	DESCANSOS TRABAJADOS	FESTIVOS TRABAJADOS	PLUS
		HORA EXTRA	HORA ORDINARIA			FESTIVO COMPENSADO
ANTIGÜEDAD	SIN	15,33	15,22	207,74	207,74	62,12
	5%	15,68	15,56	212,42	212,42	62,12
	10%	16,03	15,90	217,09	217,09	62,12
	20%	16,71	16,59	226,44	226,44	62,12
	30%	17,40	17,27	235,77	235,77	62,12
	40%	18,09	17,96	245,12	245,12	62,12
	50%	18,78	18,65	254,47	254,47	62,12
	60%	19,46	19,32	263,81	263,81	62,12

ANEXO Nº3

ACUERDO DE PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL SUSCRITO ENTRE EL COMITÉ DE EMPRESA Y MARCO Y SÁNCHEZ TRANSPORTES URBANOS, S.A.

PRIMERO: ÁMBITO DE VIGENCIA TEMPORAL

El presente Acuerdo de **PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL** entrará en vigor a la fecha de publicación del XXVI Convenio Colectivo y su vigencia finalizará el día 31 de diciembre de 2028.

SEGUNDO: ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente acuerdo de PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL será de aplicación a todo el personal que, reúna los requisitos legalmente exigibles en cada momento para acceder a la JUBILACIÓN PARCIAL como los que explícitamente se contemplen en el mismo.

TERCERO: REQUISITOS DE ACCESO A LA JUBILACIÓN PARCIAL

A) Solicitud de acceso a la JUBILACIÓN PARCIAL



El trabajador que reúna los requisitos objetivos establecidos en el punto anterior y que opte voluntariamente por acogerse a la situación de **JUBILACIÓN PARCIAL**, deberá solicitar por escrito a la Empresa dicha pretensión.

En el supuesto de solicitar el acceso a la situación de **JUBILACIÓN PARCIAL** en las condiciones vigentes en cada momento, la empresa se reserva su aceptación inmediata o aplazamiento temporal en función de la naturaleza y nivel de responsabilidad del puesto ocupado por el solicitante, así como de la concurrencia de posibilidades organizativas existentes en cada momento.

B) Estudio y aprobación de la Solicitud de JUBILACIÓN PARCIAL

La solicitud de acceso a la situación de **JUBILACIÓN PARCIAL** deberá dirigirse a la Dirección de Recursos Humanos para su estudio de forma individualizada, verificando inicialmente que el solicitante reúne los requisitos objetivos formalmente establecidos para acceder a la **JUBILACIÓN PARCIAL**, esto es, edad, tiempo de servicio efectivo en la Empresa, período de cotización a la Seguridad Social y cualquier otro legalmente exigible.

La Dirección de la Empresa resolverá la solicitud presentada **en un plazo máximo de 30 días naturales**, contados a partir del momento en el que se hubiese recibido la misma, comunicando expresamente al solicitante su aceptación y fecha de efectividad de la misma o bien, su aplazamiento temporal hasta que concurran las circunstancias organizativas que lo permitan.

Dentro de las posibilidades organizativas de la Empresa, se tratará de dar prioridad a la resolución de las solicitudes presentadas por trabajadores que pudieran alegar circunstancias o situaciones personales de carácter excepcional. Estos casos serán valorados de forma individualizada por la empresa.

C) Acceso a la situación de JUBILACIÓN PARCIAL

La aceptación por parte de la Empresa de la solicitud de acceso a la situación de **JUBILACIÓN PARCIAL** presentada por el solicitante implicará la imprescindible realización de las siguientes novaciones contractuales:

1ª) Reducción de la Jornada de Trabajo

El pase a la situación de **JUBILACIÓN PARCIAL** conllevará para el trabajador solicitante la celebración de un contrato de “duración determinada a tiempo parcial” en modelo oficial, tal y como legalmente se encuentra estipulado, desde el inicio de su acceso a la situación de **JUBILACIÓN PARCIAL** hasta el momento en el que cumpliera la edad de jubilación ordinaria.



La reducción de jornada consistirá en un setenta y cinco por ciento (75%) respecto a la jornada anual convencionalmente prevista, siendo este el escenario más beneficioso para el trabajador.

2ª) Retribución

En cualquier caso, al trabajador que acceda a la situación de **JUBILACIÓN PARCIAL**, se le garantizan unos ingresos brutos anuales equivalente al porcentaje de salario a percibir de la empresa en función de la reducción de jornada acordada.

Se mantendrá la misma periodicidad en el pago del salario del solicitante, ajustándose los importes a percibir en función de lo estipulado en la presente cláusula.

Sobre el salario a percibir, le serán de aplicación las deducciones legalmente establecidas o que pudieran establecerse, tanto las correspondientes a la cotización a la Seguridad Social como las correspondientes al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en el tipo vigente en cada momento así como cualquier otro tipo de deducción que pudiera tener en vigor al acceder a tal situación (motivada entre otros por facilidades crediticias de cualquier índole, embargo de haberes u otras de análoga naturaleza).

Mientras permanezca en situación de **JUBILACIÓN PARCIAL**, el trabajador relevado podrá acceder al sistema de incentivos/bonus vigente en cada momento siempre y cuando concurren en su caso los requisitos objetivos corporativamente establecidos por la Dirección de la Empresa para ser beneficiario de los mismos. El importe a percibir, en caso de que tuviese derecho a los mismos, sería equivalente o proporcional a su jornada efectiva de trabajo.

3ª) Régimen de la prestación laboral

El personal en situación de **JUBILACIÓN PARCIAL** concentrará su tiempo de trabajo efectivo en función de las necesidades de la empresa, siempre en jornadas completas y de manera acumulada, siempre que el servicio lo permita.

Del cómputo resultante de dicha concentración de jornadas quedará excluido el periodo de tiempo en que el trabajador no acudiera a prestar servicios por cualquier causa. Por tanto, cualquier ausencia distinta a una situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo que coincida con el periodo previsto de prestación de servicios, se procederá a recalcular el número de horas/jornadas que el Trabajador deba prestar una vez reincorporado.

Asimismo, aquellos conductores-perceptores que pasen a situación de jubilación prestarán servicios de lunes a viernes, así como los festivos que coincidan en dicho periodo semanal. El día de descanso fijo, a efectos de cambio de turno, será los sábados.



A estos efectos, se creará un grupo de conductores que únicamente prestarán servicios de lunes a viernes, el cual se irá formando progresivamente conforme estos se vayan acogiendo al Plan de Jubilación Parcial.

Cuando los conductores acogidos a este Plan completen su periodo de conducción, quedará vacante su puesto en el referido grupo de trabajo. Las vacantes se cubrirán previa solicitud por parte de otros conductores, teniendo prioridad para ocupar la vacante los conductores de mayor edad. En todo caso, se entenderá que existe un puesto vacante cuando el número de conductores jubilados parcialmente que se encuentren prestando servicios sea inferior a 9.

4ª) Solicitud de la Pensión de JUBILACIÓN PARCIAL ante la Entidad Gestora de la Seguridad Social

Una vez le haya sido comunicada por la Dirección de Recursos Humanos al empleado la aceptación de su solicitud de **JUBILACIÓN PARCIAL**, el solicitante se compromete y obliga a presentar dentro de los plazos acordados, la correspondiente solicitud de prestación de **JUBILACIÓN PARCIAL** ante la Entidad Gestora de la Seguridad Social, acompañando a la misma toda la documentación que pudiera serle requerida.

5ª) Incompatibilidades

Sobre el solicitante de la **JUBILACIÓN PARCIAL** se aplicarán las incompatibilidades legalmente establecidas en la materia, asumiendo en todo caso la prohibición expresa de realizar cualquier tipo de actividad que supusiese, directa o indirectamente, concurrencia o competencia con las llevadas a cabo por la Empresa. El incumplimiento de esta prohibición expresa facultaría a la Empresa a la adopción de las medidas disciplinarias oportunas.

6ª) Condición resolutoria

El no reconocimiento de la pensión de **JUBILACIÓN PARCIAL** al trabajador solicitante supondrá la retrotracción de su situación laboral a las mismas condiciones que tenía antes de iniciar el proceso de **JUBILACIÓN PARCIAL**.

En ausencia de incumplimientos contractuales por parte del trabajador, los acuerdos suscritos de **JUBILACIÓN PARCIAL** se mantendrán hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

7ª) Extinción de la JUBILACIÓN PARCIAL

La **JUBILACIÓN PARCIAL** se extinguirá en base a la concurrencia de alguna de las circunstancias legalmente establecidas en cada momento por la legislación aplicable en la materia.



CUARTO. - BENEFICIOS SOCIALES

El empleado en situación de **JUBILACION PARCIAL** tendrá derecho y acceso a los mismos beneficios sociales que pudiesen en cada momento los empleados a jornada completa.

QUINTO. - FORMALIZACIÓN DE UN CONTRATO DE RELEVO

Será requisito indispensable que de forma simultánea a la novación contractual con el empleado que accede a la situación de **JUBILACIÓN PARCIAL**, la Empresa concierte un contrato de relevo.

SEXTO. - CAMBIOS NORMATIVOS

El presente Acuerdo de **JUBILACIÓN PARCIAL** en la Empresa ha sido concebido y negociado en base a la actual regulación legislativa sobre la materia, quedando sujeto a las modificaciones de derecho necesario absoluto que pudiera establecer la normativa aplicable, en tanto no se desvirtúen las recíprocas contraprestaciones asumidas por las partes.

En el supuesto de que los futuros cambios legislativos pudieran modificar sustancialmente los compromisos y obligaciones asumidos en el presente Acuerdo de **JUBILACIÓN PARCIAL**, se convocará a las partes firmantes en un plazo máximo de 10 días para acordar las medidas que procediesen para acordar la suspensión o continuidad del presente Acuerdo por tales motivos, así como los efectos sobre los empleados adheridos al mismo.

SÉPTIMO. - DISPOSICIÓN ADICIONAL

En lo no previsto o regulado por el presente **ACUERDO COLECTIVO DE EMPRESA REFERENTE A LA JUBILACIÓN PARCIAL**, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en la materia.



ANEXO Nº4

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

A los efectos de este protocolo y de acuerdo con lo previsto en el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual y acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo, ambos que tengan el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse en el Comité de Seguridad y Salud, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Tanto la representación unitaria como la sindical deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, informando a la dirección de la empresa de aquellos comportamientos sobre los que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Se formará una Comisión de Seguimiento y prevención del acoso (CSP), de carácter permanente e interno en el seno del comité de seguridad y salud. Su finalidad será la investigación, instrucción y seguimiento de los casos de acoso sexual, facilitándose el



acceso a toda la información y documentación necesaria para la resolución de los mismos.

Estará compuesta por 1 representante de los trabajadores y por 1 miembro de la empresa, respetando siempre la paridad:

Las competencias serán entre otras:

Recibir, todas las quejas, reclamaciones o consultas en tema de acoso por parte de los trabajadores o terceras personas denunciantes.

Llevar a cabo la investigación de los supuestos de acoso sexual y por razón de género que hayan sido denunciados.

Presentar un informe o dictamen sobre el caso instruido y realizar las recomendaciones pertinentes, elevando sus conclusiones al Comité de Seguridad y Salud, en un plazo máximo de 30 días naturales desde el inicio del proceso, para que este pueda tratar dicho informe y dar traslado del mismo a las partes afectadas, así como a la Dirección de Recursos Humanos. Dentro del citado periodo de 30 días, se podrá dar traslado a las partes implicadas para que, en el plazo máximo de 10 días naturales, puedan examinar la información y realizar alegaciones.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

La denuncia de acoso se realizará por escrito, ya sea por el demandante afectado o por tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso, debiendo constar claramente la identificación del denunciante. En caso de denuncia anónima esta no será válida, si bien deberá elevarse a la Comisión de Seguimiento y prevención para que, en su caso, pueda entrar a analizar e investigar los hechos denunciados si la gravedad o la presunta veracidad de los mismos así lo requieren a juicio de sus miembros.



Los sujetos facultados para interponer una denuncia en materia de acoso son los siguientes:

El trabajador afectado.

Cualquier trabajador que tenga conocimiento de conductas de acoso a trabajadores o trabajadoras.

Los trabajadores con responsabilidad jerárquica tendrán la obligación de informar de los posibles casos de acoso que puedan acaecer en su Departamento o Unidad que puedan afectar al personal a su cargo.

PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTO:

1.- PROCEDIMIENTO INFORMAL.

Esta vía pretende resolver el conflicto de forma ágil y dialogada. Para ello la persona interesada explicará a la CSP que la persona denunciada muestra comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incomoda y que interfiere en su trabajo. La CSP informará a la persona denunciada que la conducta es inadecuada y que ha de cesar en la misma.

2.- PROCEDIMIENTO FORMAL:

La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a los intervinientes y testigos.

Todas las personas que sean citadas por la CSP deberán colaborar para el esclarecimiento de los hechos.

La fase de investigación concluirá en un plazo máximo de 15 días naturales.

Cuando se constata la existencia de acoso sexual o por razón de sexo se pueden proponer las siguientes medidas:

1. Asistencia a cursos de formación.
2. Cambios de turnos o líneas que eviten en la medida de lo posible la coincidencia de los interesados.



3. Comunicar a la Dirección de la empresa ya que es constitutiva de falta grave y muy grave para iniciar en su caso el expediente sancionador con el plazo de alegaciones correspondiente.

Las conclusiones y actuaciones se reflejarán en un informe escrito que se comunicará a las partes afectadas.

Cuando la constatación de los hechos nos sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias o de otra índole, en ningún caso se represaliará al denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce

3.- PROCEDIMIENTOS EXTERNOS: Inspección de Trabajo o acciones judiciales.

La persona afectada podrá acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para formular una denuncia por los hechos acaecidos, o ejercitar las oportunas acciones judiciales.

Esta vía de solución puede ser iniciada en cualquier momento por el trabajador afectado, aunque la decisión de formular la denuncia deberá ser la última actuación a adoptar, debiendo haber agotado todos los canales de comunicación con la empresa y, por lo tanto, las vías de actuación interna. Se aconseja recurrir a esta vía especialmente en los siguientes casos:

Cuando las partes hayan rechazado cualquiera de las dos fases anteriores o rechace las medidas propuestas por el CSS.

Cuando las fases anteriores no se hayan podido llevar a cabo por causa de fuerza mayor.

Cuando las medidas de resolución propuestas en las fases anteriores no hayan resuelto el conflicto o hayan sido incumplidas por cualquiera de las partes.

Cuando el estado físico o psíquico del presunto acosado así lo aconsejen o los hechos denunciados sean de una gravedad que no aconsejen vías anteriores.

No obstante, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo supone o implica por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad se puede acudir al procedimiento penal del art. 184.



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES Y EMPLEO

2326 RESOLUCIÓN TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO MARCO SÁNCHEZ Y TRANSPORTES, S.A. (MASATUSA)

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Alicante de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo por la que se dispone el registro oficial y publicación de la tabla salarial para el año 2023 del convenio colectivo de la empresa **MARCO SÁNCHEZ TRANSPORTES URBANOS, S.A. (MASATUSA)**. Código Convenio 03000942011981

ANTECEDENTES DE HECHO

En fecha 13/03/2024 se presentó acta de acuerdo sobre la tabla salarial para el año 2023 suscrita por las representaciones legales de la empresa y de las personas trabajadoras.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente para resolver la Dirección Territorial de Alicante de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria primera y en la Disposición Derogatoria única del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de acuerdo con la estructura orgánica establecida en el Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.



- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de Trabajo.

- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original de la citada tabla salarial para el año 2023.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Alicante, 27 de marzo de 2024

EL DIRECTOR TERRITORIAL

Juan Antonio Castaño Díaz



ACTA ACTUALIZACION SALARIAL DEL XXVI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "MARCO Y SANCHEZ, TRANSPORTES URBANOS, S.A." (MASATUSA), DE ALICANTE

UASISTENTES:

0BEMPRESA:

- D. Juan Antonio Martí Cholbi
- D. Marc Mascareñas Sarda
- D. Sonia Salar Ortuño

1BTRABAJADORES

- D. Jose Molina Botella
- D. Manuel Aldeguer Martínez
- D. Manuel Vicente Roca Sánchez
- D. José Luis Zornoza Moya
- D. Federico Gallego Pastor
- D. Joaquín Martínez Gamuz
- D. Fernando José Tolsada Guerrero
- D. Francisco Jose Moya Cano

UASESORES

- D. David Pastor Carratalá

En Alicante, siendo las 12:00 horas del día 29 de enero de 2024, se reúnen en los locales de la empresa MASATUSA, la señora y señores al margen relacionados, miembros de la comisión negociadora del Convenio Colectivo que regula las condiciones de trabajo entre Masatusa y sus trabajadores.



Se procede por las partes a la lectura y verificación de las tablas salariales, para que el periodo de 1 de enero de 2023 al 31 de Diciembre de 2023, tal y como se recoge en el artículo 32 bis:

ARTÍCULO 32º (BIS): CLÁUSULA DE INCREMENTO SALARIAL LIGADA AL ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMO (IPC).

La norma convencional podrá establecer, en su caso, porcentajes pactados de incremento salarial en todos los conceptos de las tablas salariales, si bien al objeto de mantener el poder adquisitivo del personal laboral, se establece la siguiente cláusula de garantía salarial para cada año de vigencia del convenio que se aplicará de la siguiente manera:

- En el caso de que el IPC general interanual a diciembre (en adelante IPC definitivo) sea superior al porcentaje del incremento pactado en las tablas salariales de ese mismo año, se actualizarán las tablas salariales del citado año aplicando ese IPC definitivo sobre las tablas salariales definitivas del año anterior. Esto conllevará el correspondiente cálculo y pago de atrasos por la diferencia entre el porcentaje pactado y el IPC definitivo del año en cuestión, a 1 de enero del año siguiente.
- Cuando el IPC definitivo sea inferior al porcentaje del incremento pactado en las tablas salariales de ese mismo año, el porcentaje de incremento salarial pactado en las tablas salariales pasará a ser definitivo para el ejercicio en cuestión. En este caso no se aplicará regularización ni liquidación negativa al personal laboral para el ejercicio en cuestión por resultar el porcentaje pactado superior al IPC definitivo del ejercicio.

En caso de que, en un futuro cambiase la denominación "IPC", se aplicaría la nueva medida de cálculo de la inflación o similar, garantizando la no pérdida y el poder adquisitivo del personal laboral.

Se adjuntan las tablas como anexo 1 y 2 inseparables a esta acta.

Y en prueba de conformidad se firma y rubrica la presente ACTA, en el lugar y fecha antes indicados.



ANEXO Nº1

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL AÑO 2023.

ARTÍCULOS	Importes
Artículo 36.- Plus de Agente único	12,31
Artículo 42.- Beneficios Concertados	1.991,29
Artículo 43.- Paga Extra Asistencial	837,17
Artículo 44.- Premio Vinculación:	
A los 25 años de servicio	1.019,74
A los 20 años de servicio, y 61 años de edad	727,49
Por baja voluntaria a los 62 años	13.704,16
Por baja voluntaria a los 63 años	11.936,52
Por baja voluntaria a los 64 años	9.180,83
por baja voluntaria a los 65 años	5.507,05
por baja voluntaria a los 66años	915,20
Artículo 37.- Servicios Buho	53,37
Artículo 45.- Plus de Agente Inspección	209,10
Artículo 46.- Quebranto de Moneda	131,88
Artículo 38.- Jornada continuada	3,20
Artículo 61.- Festivos Trabajados Especiales	373,59
Artículo 62.- Domingos Trabajados	41,86
Artículo 79.- Anticipos	640,44
Artículo 74.- Plus reconocimiento médico	47,10
Artículo 81.- Garantía de Empleo	283,73



ARTÍCULOS	Importes
Artículo 81.- Seguro de Accidente e Invalidez:	
Muerte por Accidente de Trabajo	28.371,51
Invalidez, Total, Absoluta o Gran Invalidez	37.828,71



ANEXO Nº2

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL AÑO 2023.

C A T E G O R I A S	SALARIOS		PLUS CONVENIO
	Diario	Mensual	COLECTIVO
DIRECTOR		2.930,10	40,53
JEFE DE SERVICIOS		2.886,12	40,53
INSPECTOR PRINCIPAL		1.856,03	30,79
JEFE DE SECCION		1.856,03	30,79
JEFE DE NEGOCIADO		884,18	33,79
OFICIAL 1ª ADMINISTRACION		839,51	32,62
OFICIAL 2ª ADMINISTRACION		815,14	31,45
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		799,81	31,45
RECAUDADOR		815,14	29,36
JEFE DE TRAFICO 1ª		874,63	39,12
JEFE DE TRAFICO 2ª		859,74	39,12
JEFE DE TALLER		1.856,03	30,79
ENCARGADO GENERAL		1.856,03	30,79
ENCARGADO ALMACEN		824,46	28,81
INSPECTOR	27,23		39,01
INSPECTOR-NOCTURNO	27,23		39,01
CONDUCTOR	26,65		28,37
CONDUCTOR-PERCEPTOR	26,86		26,64
COND.-PERCEPTOR- NOCTURNO	26,86		26,64
COBRADOR	25,98		26,29
JEFE DE EQUIPO	27,23		33,02



C A T E G O R I A S	SALARIOS		PLUS CONVENIO
	Diario	Mensual	COLECTIVO
OFICIAL 1ª MECANICO	26,86		32,97
OFICIAL 2ª MECANICO	26,41		31,21
OFICIAL 3ª MECANICO	25,92		30,51
MOZO DE TALLER	25,71		30,37

PERSONAL DE MOVIMIENTO	VALOR HORA EXTRA	VALOR	DESCANSOS TRABAJADOS	FESTIVOS TRABAJADOS	PLUS	
		HORA ORDINARIA			FESTIVO COMPENSADO	
ANTIGÜEDAD	SIN	15,81	15,69	214,18	214,18	64,05
	5%	16,17	16,04	219,01	219,01	64,05
	10%	16,53	16,39	223,82	223,82	64,05
	20%	17,23	17,10	233,46	233,46	64,05
	30%	17,94	17,81	243,08	243,08	64,05
	40%	18,65	18,52	252,72	252,72	64,05
	50%	19,36	19,23	262,36	262,36	64,05
	60%	20,06	19,92	271,99	271,99	64,05