

**PLATAFORMA DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE
EMTUSA 2006- ----
COMITÉ DE EMPRESA**

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

PRELIMINAR.-

La parte empresarial formada por los grupos políticos del Partido Popular, Partido Socialista Obrero Español, Izquierda Unida del Ayuntamiento de Huelva, se comprometen a mantener a la empresa Municipal de Transportes Urbanos S.A. de Huelva, dentro del referido Ayuntamiento como Empresa Pública, manifestando expresamente su decisión firme de seguir manteniendo y mejorando este servicio público en beneficio de todos los ciudadanos de Huelva, entendiéndose que, para ello, la mejor forma posible es la gestión indirecta mediante una empresa pública de titularidad municipal, tal y como ha estado desde hace más de treinta años.

Artículo 1.- **AMBITOS DE APLICACION, FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL.-**

El presente Convenio afecta a la Empresa Municipal de Transportes Urbanos, S.A., domiciliada en Huelva, y al personal que en ella presta sus servicios, excepto los contemplados en el apartado 5º del art. 37, los cuales quedarán exceptuados en su aplicación del citado artículo sólo a efectos de ingreso.

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

Artículo 2.- **DURACION Y VIGENCIA.-**

El presente Convenio Colectivo será vigente a partir del 1 de Enero de 2006, con independencia de la fecha de su firma, y su duración será de un año es decir hasta el 31 de Diciembre de 2006.

Artículo 3.- **REVISION Y PRORROGA.-**

Si cualquiera de las partes, una vez finalizado el plazo de vigencia del actual Convenio, deseara revisarlo, deberá formular el correspondiente escrito de denuncia a la Delegación

Provincial de Trabajo, debiendo presentarse éste con "dos meses" de antelación como mínimo respecto a la fecha de terminación normal del Convenio.

De no llevarse a efecto la denuncia en las condiciones de tiempo y forma expresados, se entenderá prorrogado el Convenio por plazo de un año, quedando aumentados automáticamente todos los conceptos económicos comprendidos dentro de la "Masa Salarial Bruta" durante dicho año de prórroga, según el I.P.C. más dos puntos fijado por el Instituto Nacional de Estadística, desde el 1º de Enero del 2006 hasta el 31 de Diciembre del mismo año, o en iguales períodos de tiempo sucesivos si no mediare denuncia.

La subida será lineal igual para todo el personal, sobre la masa salarial bruta del año anterior, aplicando dicho incremento al sueldo base de primeros de Enero de cada año, comenzando en el año 2.007.

Revisión salarial: En el caso de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara a 31 de Diciembre de 2006 un incremento superior al establecido para la subida del actual Convenio, se efectuará una revisión salarial. Tan pronto sea constatado dicho incremento, se abonará con carácter retroactivo al 1 de Enero de 2006 la diferencia existente entre la subida salarial y el incremento del IPC para dicho año, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del año 2007.

Artículo 4.- **COMISION PARITARIA INTERPRETADORA DEL CONVENIO.**

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación de los artículos del presente Convenio, así como de cuantas cuestiones pudieran derivarse de la aplicación del mismo.

Dicha Comisión estará compuesta por el Presidente del Convenio, asistido de Secretario/a, cuatro miembros de la Empresa y cuatro miembros del Comité de Empresa, debiendo representar dentro de lo posible a todas las centrales con representación en dicho órgano, estando supeditadas aquellas centrales sindicales que aún siendo negociadoras del actual Convenio Colectivo no fueran firmantes del mismo, pudiendo asistir a dicha comisión como 5º miembro del Comité con voz pero sin voto. En cualquier caso el Presidente del Comité, siempre formará parte de la mencionada comisión.

En el supuesto de que esta Comisión tuviera que pronunciarse sobre algunos extremos o cuestiones contenidas en el actual Convenio, la decisión que pudiera adoptar no tendrá carácter vinculativo, pudiendo las partes afectadas acudir a la jurisdicción competente si lo estimasen oportuno.

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 5.- **CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.-**

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

PERSONAL DE JEFATURA.-

Jefe de Servicio.- Trabajador a quien, por la Gerencia se le encomienda, con propia responsabilidad, la dirección de una de las secciones o servicios que se estructuran o se puedan estructurar en la Empresa. Es personal de libre contratación o designación por el órgano rector de la Empresa, sus funciones serán las que fije la Gerencia, teniendo mando sobre el personal que se le asigne.

Médico de Empresa.- Constituirán sus funciones el cumplimiento de las que se le encomienden, específicas de su titulación de Licenciado en Medicina, y Médico de Empresa, en razón de la cuál se contrata, teniendo mando directo sobre el personal que se le asigne.

Diplomado Universitario de Enfermería.- Es el que con el correspondiente título oficial de Técnico de grado Medio, desempeña funciones propias de su titulación, ayudando al Médico de Empresa, y bajo la supervisión del mismo.

PERSONAL ADMINISTRACIÓN

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

Jefe de Negociado.- Aquel que bajo la dependencia de la Gerencia, Jefe de Servicios Administrativos o Jefe Administrativo, y al frente de un grupo de empleados, dirige la labor de su negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución del mismo. Se asimila a esta categoría la de cajero. Tendrá conocimientos de informática a nivel de usuario.

Secretario/a de la Gerencia.- Aquella persona que a las órdenes de la Gerencia, y durante el mandato de la misma, realiza las funciones encomendadas por la misma propias de su categoría. A efectos retributivos se equipara a Jefe de Negociado.

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

Oficial 2ª Administrativo.- Pertenecen a esta categoría aquellos trabajadores que con adecuados conocimientos básicos, teóricos y prácticos, desarrollan con la debida perfección y rendimiento trabajos que no requieren propia iniciativa, tales como clasificación de

correspondencia, liquidaciones, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia. Tendrá conocimientos de informática a nivel de usuario.

Recaudador.- Es el encargado del recuento, verificación y manipulación de las liquidaciones o recaudaciones individuales de los perceptores en el servicio, ejecutando arqueo y siendo responsable del dinero efectivo hasta su entrega en las condiciones establecidas y las que se establezcan por implantación de nuevas tecnologías. Llevará control detallado de las liquidaciones y sus diferencias, ejecutando asimismo funciones administrativas complementarias. Tendrá conocimientos de informática a nivel de usuario. Se asimilará económicamente al Oficial 2ª Administrativo.

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

PERSONAL DE INFORMÁTICA

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

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

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

PERSONAL DE MOVIMIENTO

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

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

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

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

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

Oficial 1ª Jefatura de Tráfico.- Es el que perteneciendo a la categoría de administrativo, ejerce sus funciones en la oficina de tráfico, desarrollando los trabajos propios de la misma, relacionados con el área de servicios y personal.

PERSONAL DE TALLERES

Jefe de Talleres.- Es aquel que con conocimientos extensos de todos y cada uno de los oficios que intervienen en los trabajos a realizar en el taller, y con dotes de mando y organización interpreta y transmite las órdenes recibidas de las jefaturas superiores vigilando su cumplimiento, la perfecta ejecución de todos y cada uno de los trabajos, el rendimiento de los trabajadores y disciplina del personal a sus órdenes.

Maestro de Taller.- Es aquel que con conocimientos extensos de los oficios que intervienen en los trabajos a realizar en el taller, y con dotes de mando y organización, interpreta y transmite las órdenes recibidas de las jefaturas superiores, vigilando su cumplimiento, la

perfecta ejecución de todos y cada uno de los trabajos, el rendimiento de los trabajadores y disciplina del personal a sus órdenes.

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

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

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

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

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

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

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

Se equiparán a esta categoría los Lavacoches.

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

Artículo 6.- **GARANTÍA PERSONAL.-**

Operará la compensación y absorción para todo el personal afectado por este convenio, cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y computo anual sean más favorables a los trabajadores que los fijados en este Convenio.

Se respetará la totalidad de los ingresos individuales, percibidos a título personal por los trabajadores durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 7.- **RETRIBUCIONES.-**

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

El pago de las nóminas se hará efectivo por parte de la empresa por meses vencidos, como máximo los días tres de cada mes siguiente.

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

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

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

Artículo 8.- **SUELDOS BASES.-**

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

Se establece una subida al sueldo base, lineal para todos los trabajadores en plantilla, de 300 €

Artículo 9.- **ANTIGÜEDAD.-**

La Antigüedad se percibirá por los dos primeros bienios y por quinquenios posteriores, en número ilimitado.

El valor de unos y otros será el que se inserta en la tabla anexa a este Convenio.

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

Artículo 10.- **PLUS DE ACTIVIDAD.-**

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

El Plus de Actividad se abonará por meses efectivamente trabajados, o en su caso en la proporción correspondiente.

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

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

2.- OFICIAL DE PRIMERA JEFATURA DE TRAFICO: Por la prestación de sus servicios en la Jefatura de Tráfico.

3.- INSPECTORES:

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

B) Por su adscripción a la actividad de conducir.

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

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

E) Por aceptar cuantos cambios de horarios y de servicios que sean estrictamente necesarios y por prestar sus servicios siempre que sean requeridos por la superioridad.

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

G) Por atender la demanda de monedas de los conductores-perceptores, los Sábados Domingos y festivos, en los casos que la máquina de cambio este averiada.

4.- CONDUCTORES-PERCEPTORES:

A) Por la duplicidad de actividades (conducción y cobranza).

B) Por el buen trato que están obligados a dar al material que les ha sido confiado.

C) Por practicar la liquidación.

5.- PERSONAL ADMINISTRATIVO:

A) Por la polivalencia de funciones dentro de su categoría.

La polivalencia de funciones significa que se tendrán que realizar los trabajos de la misma forma y modo que se han venido efectuando, conforme se recoge en el artículo 5 en su antepenúltimo párrafo.

6.- PERSONAL DE INFORMATICA:

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

7.- PERSONAL DE TALLERES:

A) Con carácter general, por la adscripción a la actividad de conducir a los que estén en posesión del permiso de conducir clase D.

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

C) Por asumir la responsabilidad de la taquilla exterior de repuestos del almacén.

D) Por asumir las funciones que actualmente viene ejecutando dentro de su categoría específica.

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

1.- Chapa y pintura.

2.- Mecánica.

3.- Electricidad.

Los mismos mantendrán los oficios que específicamente tengan asignados en la actualidad, realizando estos dentro de su grupo de manera rotativa y polivalente.

Además de lo anteriormente reseñado, el Maestro de Taller y los Jefes de Equipo por la suplencia al Jefe de Taller y al Maestro de Taller respectivamente.

Las actividades en el presente Convenio que con el plus se compensan para las diferentes categorías, se realizaran de la misma forma y modo que actualmente se desarrollan.

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

Este plus se aumentaría con las siguientes cantidades a los siguientes grupos:

- Inspectores..... 112'75 €

- Conductores-perceptores..... 127'20 €
- Personal de Taller..... 98'52 €

En cualquier caso el personal de taller como mínimo tendrá que igualarse en este plus con el de administración.

Artículo 11.- **GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-**

El personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, tendrá derecho a percibir cuatro gratificaciones extraordinarias al año, estableciéndose su cuantía en el salario base del Convenio, incrementado con la antigüedad que en cada caso corresponda.

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

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

CAPITULO III

OTRAS FORMAS DE RETRIBUCION

Artículo 12.- **QUEBRANTO DE MONEDA.-**

Los conductores-perceptores e inspectores percibirán en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 50'00 € mensuales.

Asimismo, el cajero de la Empresa y recaudador de la misma, percibirán por este mismo concepto la cantidad de 100'00 € mensuales.

Este concepto se percibirá en su totalidad en los casos de accidentes laborales, en los casos de ingresos, en los de intervención quirúrgica y en el resto de situaciones de IT con derecho al cobro del 100%.

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

Artículo 13.- **PLUS DE NOCTURNIDAD.-**

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

RELACION COMPLEMENTO DIARIO DE NOCTURNIDAD

<u>CATEGORIA:</u>	<u>ANTIGUEDAD:</u>	<u>CPTO.DIA NOCT.:PTAS.</u>
Maestro taller	2 b. y 6 q.	12'47 €
Maestro taller	2 b. y 5 q.	11'91 €
Maestro taller	2 b. y 4 q.	11'34 €
Of. 1ª (carnet)	2 b. y 3 q.	9'83 €
Of. 2ª (carnet)	2 b. y 3 q.	9'18 €
Of. 2ª (s/carnet)	2 b. y 3 q.	9'04 €
Of. 2ª (s/carnet)	2 b. y 2 q.	8'54 €
Of. 3ª (carnet)	1 b.	7'11 €
Of. 3ª (carnet)	sin antigüedad	6'87 €
Mozo/a taller-conductor/a	2 b.	7'35 €
Mozo/a taller-conductor/a	1 b.	7'11 €
Mozo/a taller-conductor/a	sin antigüedad	6'87 €
Lavacoches (s/car.)	2 b. y 4 q.	8'83 €
Lavacoches (s/car.)	2 b. y 3 q.	8'30 €
Lavacoches (s/car.)	2 b. y 2 q.	7'79 €
Lavacoches (s/car.)	2 b. y 1 q.	7'27 €

Los trabajadores en jornada diurna que realicen parte de su jornada entre las 22:00 y las 6:00 horas, percibirán a razón de 1'50 € la hora o la parte proporcional para periodos inferiores a 1 hora.

Artículo 14.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-

Si los trabajadores afectados por este Convenio, trabajasen a continuación de la jornada normal establecida en el mismo, salvo lo indicado en los artículos 17 (sólo el párrafo de "circunstancias especiales") y art. 18 párrafo quinto, el tiempo de exceso se considerará como horas extraordinarias.

El valor de las horas extraordinarias será el valor de la hora ordinaria más el 25 %, entendiéndose que el valor de la hora ordinaria para este concepto, será el obtenido de dividir el salario real anual de cada trabajador entre las horas anuales que se establezcan como jornada de trabajo en el art. 18.

Artículo 15.- PREMIO DE ASISTENCIA AL TRABAJO.-

Con objeto de mantener y reducir los niveles de absentismo que actualmente se están dando en la Empresa, se establece un premio de 1000 € para todos los trabajadores con 10 o menos ausencias en el trabajo durante el año completo. Quedando excluidas las ausencias por descanso, vacaciones, licencias retribuidas recogidas en el art.21 del presente Convenio, y las licencias sindicales.

En caso de superarse los diez días de ausencia, dicho premio se irá reduciendo a razón de 100 € por cada periodo de 5 días más.

El mencionado premio se hará efectivo en el mes de Febrero siguiente al año en cuestión.

Todos los trabajadores relevados acogidos al régimen de jubilaciones parciales según la Ley 12/2001, dispensados de la realización de actividad y jornada de trabajo por la empresa, no percibirán cantidad alguna por este concepto. Los relevistas lo cobrarán con relación al porcentaje de jornada anual de trabajo realizada.

CAPITULO IV

Art. 16.- MODIFICACIONES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Cualquier modificación o ampliación de las funciones o condiciones de trabajo cuya regulación no esté recogida en el presente Convenio será objeto de negociación entre la Empresa y el Comité, quedando supeditada la aplicación de las mismas al acuerdo entre las partes.

DESCANSOS Y FESTIVOS

Artículo 17.- DESCANSO DOMINICAL.-

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

- 1.- Personal de movimiento adscrito a las líneas de viajeros.
- 2.- Personal de talleres de reparación.
- 3.- Personal de guardería.
- 4.- Cualesquiera otros relacionados con las actividades anteriores, y que por la índole de su función sean necesarios.

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

Todo el personal no exceptuado deberá descansar los domingos. El exceptuado lo hará necesariamente en uno de los seis días laborales siguientes.

No obstante prevalecerá el derecho de todo trabajador/a a descansar dos fines de semana completos al mes.

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

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

El personal que trabaje en día festivo, percibirá la retribución igual para toda la plantilla de 195'00 € no siendo computable las horas realizadas en ese día festivo a la jornada anual pactada en el mismo.

Si por cualquier circunstancia, coincide el descanso semanal con un festivo, dentro de los seis días siguientes a ese festivo la empresa está obligada a conceder otro día compensatorio de descanso, y si por motivos de necesidades del servicio no se diera ese día de descanso compensatorio, se abonará la cantidad igual para toda la plantilla de 146'00 €. Si algún festivo coincidiera con un día de descanso correspondiente a días de cómputo o compensatorios por reducción de jornada, este tendría una retribución de 195'00 €

Así mismo los productores que trabajen en domingo tendrán una retribución de 60'00 € unidad. Así mismo los que lo hagan en Sábado obtendrán una retribución de 40'00 € unidad.

CAPITULO V

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 18.- JORNADA DE TRABAJO.-

La jornada de trabajo, en cómputo anual, será de 1.640 horas para todo el personal de la plantilla, entendiéndose por jornada anual el trabajo efectivo realizado dentro de dicha jornada.

Los/as Conductores/as Perceptores/as dispondrán dentro de su jornada diaria de un tiempo de diez minutos para la toma del servicio, diez para encerrar el vehículo, diez minutos para practicar la liquidación y diez para la confección de partes de servicio y accidentes. Este tiempo será considerado como tiempo efectivo de trabajo. En el caso del tiempo de liquidación y realización de partes no serán de obligada presencia. Por exceso de tiempo en practicar la liquidación, no se podrá reclamar horas extras.

Los inspectores dispondrán dentro de su jornada diaria de diez minutos para la toma de servicio, diez para entrega de novedades y realización de relevos, y 15 para la confección del servicio diario.

Los 15 minutos para la confección del servicio diario no será de obligada presencia.

El personal de taller dispondrá dentro de su jornada diaria de 10 minutos para la confección de partes, 10 minutos para la recogida de las herramientas, y 10 para la realización de los relevos en las guardias.

El exceso de jornada que rebase las 1.640 horas anuales será compensado con tiempo de descanso.

La jornada ordinaria diaria quedará establecida, en ocho horas de máxima y seis horas y cuarenta y cinco minutos de mínima para los/as Conductores/as Perceptores/as e Inspectores/as. Para el personal de taller quedará establecida en 7 horas 16 minutos de mínima y 8 horas de máxima. El resto del personal lo realizarán en jornada de siete horas y dieciséis minutos diarios.

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

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

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

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

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

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

El cuadro de servicio de la jornada partida tendrá entre el turno de la mañana y el de la tarde un mínimo de 2 horas para comer.

Un trabajador que disfrute de jornada continuada no podrá realizar servicio alguno en jornada partida, ni cambiar un servicio con un compañero en dicha jornada.

El/a Conductor/a Perceptor/a en régimen de jornada continuada disfrutará de un tiempo de descanso para tomar el bocadillo de treinta minutos de media diaria, entendiéndose como tiempo efectivo de trabajo. Si por razones técnicas del servicio se diera más tiempo del estipulado para este descanso diario, el exceso de tiempo, no podrá ser descontado del cómputo de la jornada correspondiente, así como, si por las mismas razones el tiempo fuese inferior a treinta minutos, hasta un máximo de cinco, será aumentado en el cómputo de jornada correspondiente. Este tiempo de bocadillo tendrá que ser disfrutado entre la 3ª y la 5ª hora de la jornada diaria. Para el resto del personal, en régimen de jornada continuada, el tiempo de bocadillo será también de treinta minutos.

El bocadillo se entiende que es aplicable sólo a los Sres. Trabajadores de jornada completa, es decir, de 7 horas y 16 minutos.

Para los trabajadores en jornada partida disfrutaran de 30 minutos de bocadillo repartidos en el turno de la mañana y en el de la tarde, es decir 15 minutos por la mañana y 15 minutos por la tarde.

El término del servicio en el primer turno de trabajo en movimiento, será como máximo hasta las 15:00 horas. Y el segundo turno no podrá comenzar antes de las 14:00 horas.

Los servicios serán rotativos y semanales para todo el personal fijo de plantilla, independizándose por separado las rotaciones de jornada continuada y jornada partida.

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

La confección del cuadro de servicios será realizada por la Empresa, **no pudiendo tener más de dos servicios semanales consecutivos de jornada continuada por la mañana o por la tarde.** Dicho cuadro se dará a conocer con dos semanas de antelación al Comité de Empresa, antes de su puesta en vigor.

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

El cuadro de servicios se realizará sobre la base de cinco días de trabajo a la semana.,

En la medida que la reducción de jornada fuera llevándose a efecto, ésta se compensaría con días de descanso introducidos en el propio cuadro de servicios.

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

CAPITULO VI

VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 19.- VACACIONES.-

Se establecen unas vacaciones anuales para todo el personal de la Empresa de 30 días naturales, que serán abonadas a razón del salario real. El cuadro de distribución de vacaciones será de forma rotativa y acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Pendiente de aprobar en asamblea el cambio del sistema actual por otro de vacaciones partidas, siendo la mitad en verano y la mitad en invierno.

Si en la semana anterior al permiso del año, el comienzo de las vacaciones coincidiera con los días de descanso semanal, La Empresa otorgará los días que correspondieran por los días trabajados en dicha semana. Igualmente se actuaría en la semana en la que el trabajador deba de incorporarse.

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

Cuando un productor se encuentre de vacaciones y dentro del período de los días naturales tenga fiestas abonables, se le sumará por cada una de ellas un día de vacación con anterioridad al primer día.

En el mes de disfrute de las vacaciones la Empresa abonará la mensualidad correspondiente antes del disfrute de las mismas.

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

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

Artículo 20.- **BOLSA DE VACACIONES.-**

Todo el personal recibirá como Bolsa de Vacaciones una gratificación de 240'00 € que se harán efectivas en el mes programado para el disfrute de las mismas, antes del primer día de vacaciones.

En el caso de que se aprobase el cuadro de vacaciones partidas, dicha gratificación sería abonada en el turno de verano. Si por circunstancias de I.T. no pudieran disfrutarlas en su programación prevista, percibiría la gratificación cuando la empresa pudiera darle el permiso, o en su lugar, al finalizar el año.

En el caso de no aprobarse el cuadro de vacaciones partidas y continuáramos con el actual, se establecería una gratificación de 300'00 € para los trabajadores que por obligación tuvieran que disfrutar sus vacaciones en los meses comprendidos entre Octubre y Mayo ambos inclusives.

Aquellos trabajadores que no estuviesen de alta en plantilla el año completo la percibirán proporcionalmente a los días en plantilla.

Los trabajadores relevados y relevistas, acogidos al régimen de jubilaciones parciales, al amparo de lo establecido en la Ley 12/2.001, percibirán la parte que les corresponda según su jornada anual trabajada.

Artículo 21.- **LICENCIAS RETRIBUIDAS.-**

Todo el personal de la empresa, previo aviso y posterior justificación, a excepción del apartado E) que no habrá que justificar, tendrá derecho al disfrute de licencias retribuidas con remuneración del salario real por los motivos y el tiempo siguiente:

A) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.

B) Matrimonio de hijos: 1 día natural.

C) Nacimiento de hijos, dos días laborables.

D) Por mudanza: 2 días naturales.

E) Por asuntos propios: 6 días laborables, los cuales deberán solicitarse con un mínimo de 3 días de antelación al día solicitado y con un máximo de 31 días de antelación al día solicitado.

Se establecen unos topes máximos para evitar la concentración de días y los problemas organizativos que de ello podrían derivarse, de tal manera que existirá un tope mensual para cada categoría y a la vez un tope diario para los distintos sectores de categorías. Estos topes son:

.- Límite mensual (para cada categoría):

Fórmula: n° de licencias totales(4) x n° de trabajadores de la categoría y jornada.

12

.- Límite diario:

1.- Conductores-Perceptores:

- en jornada continuada: 4 permisos en días laborables y 2 en festivos y domingos.

- en jornada partida: 1 permiso en día laborable o no.

2.- Taller: 2 permisos en días laborables. Un permiso en Domingos y festivos.

3.- Inspección: 1 permiso por día laborable o no.

4.- Administración: 1 permiso por día.

Si con el mismo tiempo de antelación hubiera un número de peticiones de asuntos propios superior al límite diario establecido anteriormente, se procederá a un sorteo entre los solicitantes a fin de cubrir el límite diario de licencias por este motivo. No obstante la Empresa hará lo posible para atender el máximo de peticiones posibles con independencia del límite previsto para cada categoría.

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

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

F) Por reconocimiento médico: 1 día laborable.

G) Por fallecimiento del cónyuge e hijos: 3 días naturales.

H) Por intervención quirúrgica del cónyuge e hijos 2 días naturales.

I) Por ingreso de más de 12 horas del cónyuge e hijos, dos días laborables. Dichos días estarán a disposición del trabajador/a mientras dure el ingreso.

J) Por ingreso de más de 24 horas de parientes hasta 2º de consanguinidad o afinidad, dos días laborables. Dichos días estarán a disposición del trabajador/a mientras dure el ingreso.

K) Por fallecimiento de parientes hasta 2º de consanguinidad o afinidad, dos días naturales.

L) Por consulta médica fuera de la localidad, ordenada por facultativo de la empresa o por la Seguridad Social del trabajador/a del cónyuge e hijos menores de edad, 1 día, precisamente el de la consulta.

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

N) Cuando un trabajador/a tenga que acudir a un juicio por algún motivo que se le impute en el cumplimiento de su trabajo, dicho tiempo será contabilizado como tiempo efectivo de trabajo, y si coincidiera en tiempo de descanso, se le sumaría a su cómputo general el tiempo empleado.

Ñ) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

En el caso de que se necesitara hacer un desplazamiento de más de 70 Km. por los motivos reseñados en los apartados anteriores B, C, G, H, I, J, K, y L se incrementará la licencia en dos días más.

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

CAPITULO VII

PREVISION Y ACCION SOCIAL

Artículo 22.- AYUDA POR ACCIDENTE.-

En caso de accidente laboral, se abonará a cargo de la Empresa un complemento salarial hasta alcanzar el 100% del salario real que percibiera el trabajador a partir del primer día de la declaración legal del mismo, bajo la supervisión de la Mutua, o facultativo de la Empresa si lo hubiere, de las referidas situaciones de baja.

Artículo 23.- AYUDA POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE NO LABORAL.-

Cuando un trabajador se encuentre en situación de I.T. derivada de Enfermedad Común, la Empresa abonará un complemento que sumado a la prestación de la Seguridad Social garantice al trabajador las percepciones siguientes:

.-De 1 a 3 días de baja el 50% del salario real.

-Del 4º al 10º día el 60% de la base de cotización.

. - A partir de los diez días de baja el 85% del sueldo base, antigüedad y plus de Actividad.

Se percibirá el 100% del salario real desde el primer día en aquellas enfermedades que precisen intervenciones quirúrgicas o ingresos en alguna clínica, accidente no laboral o aquellas enfermedades que no admitan dudas sobre el absentismo laboral, con el visto bueno de la Mutua o del facultativo de la Empresa.

Los/as empleados/as que estando de baja por enfermedad a efectos de cotización por Seguridad Social, se mantendrán, no obstante, en alta en la Empresa a los efectos del plan de pensiones y de la póliza de riesgo, hasta el acuerdo definitivo de la comisión competente.

Artículo 24.- **PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA.-**

La empresa deberá acoplar al personal cuya capacidad haya sido disminuida por la edad y otras circunstancias, destinándolo a otros puestos de trabajo adecuado a sus condiciones y adaptándolo a las necesidades de la empresa.

El personal que desee acogerse a esta situación no excederá del 5% del total de su categoría respectiva.

El trabajador que desee acogerse a este artículo estará obligado a pasar primero por la UVMI u organismo que la sustituya, y solicitar la incapacidad.

En el caso de que la Seguridad Social u organismo que la sustituya le declare algún tipo de incapacidad y lo desee, la empresa lo tendrá que contratar finalizando dicho contrato al cumplir los 55 años de edad, en que tendrá que abandonar dicho puesto de trabajo, fijándole un salario que sumado a lo asignado por el referido organismo, sea equivalente al que percibía en su categoría anterior. La empresa respetará el turno que tenía el trabajador y le aplicará la jornada que le corresponda de forma proporcional al salario que aplique, conforme a lo fijado en el párrafo 1º.

En ningún caso podrán acogerse a la anterior medida los trabajadores que tengan más de 55 años.

Por otra parte, si el organismo competente no aceptara su petición y no declarase su incapacidad, el trabajador optaría por volver a su puesto de trabajo o acogerse al puesto que le ofrezca la empresa, aceptando el cambio de categoría con las retribuciones que por convenio le corresponda.

Todo ello con independencia de lo recogido en el reglamento del plan de pensiones y la póliza de riesgos.

A los trabajadores relevistas incapacitados acogidos al régimen de jubilaciones parciales establecido al amparo de la Ley 12/2.001, no les será de aplicación este artículo.

Artículo 25.- **PROTECCION A MINUSVALIDOS.-**

La empresa abonará mensualmente la cantidad de 100'00 € a cada trabajador que por parte de los Organismos competentes le reconozcan la minusvalía de un hijo. Dicha cantidad será por mes e hijo.

La Empresa abonará el 50% de los gastos del centro especial de enseñanza que se ocupe de su educación o centro de rehabilitación, **no pudiendo sobrepasar esta ayuda de 200'00 €** Los gastos serán comprobados por el servicio médico de la Empresa, quien pedirá informes en cada supuesto sobre su procedencia y cuantía, procediendo esta ayuda, siempre que el beneficiario no realice trabajo remunerado alguno.

La empresa a opción del trabajador afectado aplicará una de las dos fórmulas antes reseñadas.

Los trabajadores relevados y relevistas acogidos al régimen de jubilaciones parciales al amparo de lo establecido en la Ley 12/2.001, percibirán la parte proporcional de las cantidades reflejadas en el presente artículo, por sus diferentes conceptos, de acuerdo con el porcentaje de jornada anual trabajada.

Artículo 26.- **AYUDA ECONOMICA POR NUPCIALIDAD Y NATALIDAD.-**

Al personal que contraiga matrimonio estando al servicio de la Empresa, se le concederá **una ayuda económica a tal fin de 240'00 €**

En caso de natalidad, la ayuda a entregar al productor será de 150'00 €

Se considerará caso de natalidad por consiguiente, la ayuda por hijo nacido y los abortos acaecidos dentro o después del sexto mes de embarazo.

Los trabajadores relevados y relevistas acogidos al régimen de jubilaciones parciales al amparo de lo establecido en la Ley 12/2.001, percibirán la parte proporcional de las cantidades reflejadas en el presente artículo, por sus diferentes conceptos, de acuerdo con el porcentaje de jornada anual trabajada.

Artículo 27.- **AYUDA ESCOLAR Y AYUDA DE ESTUDIOS.-**

Se crea un fondo de Ayuda Escolar y de Estudios con la cantidad de 15.000'00 € que se distribuirá de común acuerdo entre la Empresa y el Comité.

Los justificantes serán entregados por el personal en las oficinas de la empresa, durante los meses de Septiembre , Octubre y **Noviembre**.

Las cantidades le serán abonadas a cada trabajador en la primera decena de **Diciembre** de cada año, al objeto de cubrir la educación escolar de los hijos de trabajadores comprendidos únicamente entre los 3 y los 6 años de edad ambos inclusive.

Al mismo tiempo este fondo cubrirá a los hijos de trabajadores que cursen estudios de Primaria, Secundaria y Universitaria así como la Formación Profesional o equivalente

Se establece también una ayuda de estudios a los empleados en activo, consistente en el pago a cargo de la Empresa de los gastos de matrícula del curso en que se inscriban. Estos cursos deberán ser de enseñanza oficial, reconocidos por los organismos competentes.

No procederá el pago de esta ayuda a los empleados que con anterioridad se hayan matriculado en un curso financiado por la Empresa y hayan abandonado los estudios o no los superen con calificación de aprobados.

Los trabajadores relevados y relevistas acogidos al régimen de jubilaciones parciales al amparo de lo establecido en la Ley 12/2.001, percibirán la parte proporcional de las cantidades reflejadas en el presente artículo, por sus diferentes conceptos, de acuerdo con el porcentaje de jornada anual trabajada.

Artículo 28.- **PRESTACIONES SANITARIAS.-**

Con la finalidad de complementar las prestaciones sanitarias se establecen para todo el personal de la empresa las siguientes ayudas:

1.-Prótesis de visión:

a) Las primeras gafas completas que pague la empresa a cada empleado tendrá como límite 400'00 €

b) La renovación de monturas, cada 5 años como mínimo, tendrá como límite 180'00 €

c) La renovación de cristales, cuando sea necesario, tendrá como límite 180'00 €

En todos los casos la compra o renovación de las prótesis se realizará por prescripción médica del facultativo de la empresa, si lo hubiere o de la Mutua en su defecto.

La Empresa subvencionará el 50% del coste total de la intervención, para los trabajadores que se sometan a una intervención de miopía o cualquier otra deficiencia visual que pudiera tener y no estuviera cubierta por la seguridad social.

2.- Arreglo dental:

Por trabajador y por año, la empresa abonará el 75% de los gastos con un máximo de 400'00 €, estando obligados los trabajadores a justificar mediante factura dichos gastos.

Los trabajadores relevados y relevistas acogidos al régimen de jubilaciones parciales al amparo de lo establecido en la Ley 12/2.001, percibirán la parte proporcional de las cantidades reflejadas en el presente artículo, por sus diferentes conceptos, de acuerdo con el porcentaje de jornada anual trabajada.

Artículo 29.- **FONDO DE INFRACCIONES DE TRÁFICO.-**

Se crea un fondo de 1.500'00 € anuales destinado a subvencionar las infracciones de tráfico que por motivos del servicio pudieran producirse y las condenas judiciales derivadas de juicios por motivos acaecidos durante la jornada laboral. Dicho fondo se aplicará una vez finalizado el año y estudiado todos los expedientes de sanciones de tráfico por la Empresa, que valorará los casos que son subvencionables, teniendo en cuenta que en caso de superar el importe de las sanciones el fondo establecido se prorratearán las subvenciones por el importe de cada una de las consideradas como pagaderas.

Artículo 30.- **RECOGIDA DE PERSONAL.-**

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

Artículo 31.- **VIAJES EN LOS VEHICULOS DE LA EMPRESA.-**

El acceso del personal de la Empresa a los vehículos dedicados al transporte de viajeros será gratuito.

Los familiares que reúnan las condiciones marcadas por la Empresa y el Comité viajarán gratis en los autobuses. Los hijos de los trabajadores en activo, de los jubilados, de los incapacitados y de los fallecidos hasta la edad de los 30 años, inclusive, también viajarán gratis, siempre que sean solteros y convivan con los padres.

Artículo 32.- **UNIFORMIDAD.-**

El personal de movimiento tendrá un uniforme con gastos a cargo de la Empresa, compuesto de dos pantalones y dos camisas, éstas de mangas cortas y cuello sport, para la época de verano, y dos pantalones, dos camisas, corbata, con jerseys de manga larga abierto y un chaquetón tres cuartos para la época de invierno (los inspectores llevarán además una americana). Dicha uniformidad tendrá la duración de 24 meses, excepto el chaquetón que la tendrá de 36 meses. La fecha de duración del uniforme tendrá su comienzo para el correspondiente cómputo desde el 1 de Enero de 1.995. Para el personal de inspección la entrega del chaquetón se realizará, a efectos del cómputo correspondiente, el 1º de Enero de 1.997.

Los conductores/as-perceptor/as, dispondrá de un "Don fresco" cada dos años o bien un cojín anatómico cada 3 años..

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

El personal de talleres y lavacoche, dispondrá, con cargo a la Empresa, de dos monos, dos pantalones, dos camisas y calzado de seguridad al año, que les serán entregados en el mes de Enero, un jersey cada dos años y unas botas de agua y un chaquetón cada tres años. Para el personal de taller, la entrega del chaquetón se realizará, a efectos del computo correspondiente, el 1º de Enero de 1.997. El personal de taller dispondrá de una camisa y un pantalón más.

El personal administrativo tendrá un uniforme a cargo de la Empresa compuesto de dos pantalones y dos camisas de mangas cortas para la época de verano, dos pantalones, dos camisas de manga larga, corbata (pañuelo de cuello), un jersey de manga larga y un chaquetón para la época de invierno. Dicha uniformidad tendrá la duración de 24 meses excepto el chaquetón que lo tendrá de 36 meses. Para el personal administrativo, la entrega del chaquetón se realizará, a efectos del computo correspondiente, el 1º de Enero de 1.997.

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

El personal de nuevo ingreso dispondrá de una camisa y un pantalón más.

Todos los trabajadores de la Empresa dispondrán, con cargo a la misma, de uniforme con tejido de verano.

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

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

Artículo 33.- **SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.-**

Dando cumplimiento a lo recogido en la legislación de Prevención de Riesgos Laborales, se constituirá el Comité de Seguridad y Salud Laboral, que estará compuesto por tres miembros de la Empresa y tres Delegados de Prevención de Riesgos Laborales.

Las funciones de dicho Comité serán las que se establecen en la Ley 31/1.995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos laborales.

Artículo 34.- **REVISION MEDICA.-**

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

Estos reconocimientos se llevarán a cabo en horas libres de servicio, compensando la Empresa este tiempo con un día de descanso.

Artículo 35.- **REVISION MECANICA.-**

La Empresa se obliga a fijar permanentemente en los vehículos de la misma, la tarjeta correspondiente que acredite la revisión técnica periódica que marca la Ley vigente, según la antigüedad que corresponda a dicho vehículo.

La Empresa facilitará a los Delegados de Seguridad y Salud Laboral toda la información de las revisiones de I.T.V. conforme se vayan realizando estas en los vehículos de la empresa.

Artículo 36.- **PROTECCION AL EMPLEO.-**

Todos los productores que tengan el carné de conducir al servicio de la Empresa si sufrieran la retirada del mismo, salvo en el caso de que esta retirada sea motivada por estado de embriaguez, la entidad tendrá que destinarlos durante el tiempo que dure la retirada de éste, a otro puesto de trabajo acorde con su preparación y siempre en el mismo turno que el implicado venga realizándolo habitualmente. Esta situación no tendrá merma alguna de su retribución tanto económica como de descanso y vacaciones.

Cuando un trabajador sea privado de su permiso de conducir por motivos de embriaguez fuera de su jornada laboral, la Empresa le concederá una excedencia por el tiempo que dure dicha retirada, incorporándose a su puesto cuando acabe dicho periodo en las mismas condiciones que tenía antes.

La empresa pondrá los medios jurídicos para la defensa de los trabajadores respecto a cualquier tipo de responsabilidades relacionadas con el desempeño de su trabajo.

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

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

CAPITULO VIII

INGRESOS Y ASCENSOS

Artículo 37.- **INGRESOS.-**

El ingreso en la empresa se registrá por los siguientes criterios:

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

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

3°.- Si no optase nadie a las referidas plazas, o quedaren desiertas por la causa que fuera, **pasaría a convocatoria externa previo exámen.**

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

5°.- Serán de libre designación por parte de la Empresa, el Gerente que podrá designar su Secretario/a, los Jefes de Servicios y el médico de la Empresa.

6°.- Los Mozos/as de Taller-Conductor/a quedarán excluidos del apartado tercero de este artículo cuando soliciten cubrir plazas de Conductores/as-Perceptores/as, por poseer la Categoría añadida a su condición de Mozo/a de Taller desde su incorporación a la Empresa.

7°.- Se realizará anualmente una convocatoria de personal a fin de atender a las necesidades planteadas en la empresa para cubrir vacantes, nuevos ingresos y contratos de relevo del personal que lo solicite.

Los admitidos que comiencen a trabajar como relevista, tendrán la condición de fijos desde el primer día.

El párrafo anterior se aplicable a todos los relevistas actuales en el momento de la firma del presente Convenio.

El número necesario, a los anteriores efectos, se fijará cada año, de mutuo acuerdo entre empresa y comité.

Con independencia de lo recogido en los apartados anteriores, cuando se produzca una plaza con carácter indefinido, se tendrá en cuenta la antigüedad del personal relevista para ocuparla.

Artículo 38.- **CONVOCATORIAS.-**

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

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

Artículo 39.- **TRIBUNAL.-**

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

El Tribunal de examen estará constituido por:

- El Presidente del Consejo de Administración o Consejero en quien delegue.
- Dos miembros del Consejo de Administración.
- Dos miembros de la Empresa.
- Tres miembros del Comité de Empresa, uno de ellos con voz pero sin voto. El Miembro del comité con voz, pero sin voto, asistirá con cargo a su crédito de horas sindicales, correspondiendo el mismo a los sindicatos minoritarios que se irán alternando.

Las pruebas médicas serán realizadas por la mutua de accidentes, dando la calificación de apto o no apto.

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

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

Art. 40.- **ASCENSOS.**

Los ascensos de categoría profesional dentro de cada grupo, serán efectuados mediante examen entre todos los trabajadores/as que así lo deseen, no pudiendo ascender nada más que los que ostenten la categoría inmediata inferior dentro del mismo grupo.

CAPITULO IX.-

FALTAS Y SANCIONES

Art. 41.- **FALTAS.-**

Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.
3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador, **y a su vez al Comité de Empresa.**
5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.
6. **En el caso de que la Empresa solicite aclaración por escrito a un trabajador, de los hechos constitutivos de una falta, y para ello estipule un plazo determinado, no podrá tenerse en cuenta los días de descanso del trabajador.**

Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La imputación no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- e) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- f) La embriaguez no habitual en el trabajo.

1. Se considerarán como faltas graves.

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La suplantación de otro trabajador, alternando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo dadas por escrito por la Empresa, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene.
- f) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- g) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- h) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.
- i) La embriaguez habitual en el trabajo.
- j) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- k) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- l) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro del período de dos meses.

1. Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) Por la realización de cualquier trabajo por cuenta propia o ajena estando en situación de baja por enfermedad o accidente.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las empresas.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La inobservancia de los servicios mínimos pactados en caso de huelga.

- i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- j) El acoso sexual.
- k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida, siempre que la Empresa haya facilitado los mismos.
- l) Las derivadas del apartado n) del presente artículo.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado tres o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Art. 42. SANCIONES.

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

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes o despido disciplinario.
 - 1. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de uno, tres y seis meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.
 - 2. No se llevará a efecto ningún tipo de despido ni sanción, sin que se le solicite informe previo al Comité de Empresa. El cual podrá emitirlo en el plazo máximo de cinco días laborables, sin que el mismo sea vinculante.

CAPITULO X

PARTICIPACION DEL PERSONAL EN LA EMPRESA

PREAMBULO.-

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

Artículo 43.- **REGISTRO DE PERSONAL.-**

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

En este Registro no podrá figurar ningún dato relativo a raza, religión u opinión del empleado. El personal tendrá acceso a su expediente.

Dicho Registro quedará abierto con la información existente, al día de la fecha, de todo el personal de la empresa.

Artículo 44.- **INFORMACION FINANCIERA.-**

La Empresa suministrará por escrito al Comité, información sobre ventas, costos, bonificaciones, creación de líneas, etc., así como todos los datos necesarios y pedidos por el mismo, para conocer la marcha económica de la Empresa.

Asimismo, la Empresa informará al Comité de todos los planes de inversión, expansión y participación de dichos planes con la presencia del Comité.

Artículo 45.- **ORGANIZACION DEL TRABAJO.-**

La organización del trabajo con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa, sin perjuicio de que la misma ante cualquier cambio en los cuadros de servicio, tendrá la obligación de informar al Comité con dos semanas de antelación antes de su puesta en vigor.

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

Toda modificación del sistema de trabajo tiene que ser comunicada por escrito al Comité, el cual emitirá un informe en el plazo de cinco días.

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

Artículo 46.- **PARTICIPACION DEL COMITE DE EMPRESA EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACION.-**

El Comité de Empresa tendrá un representante, designado por dicho órgano sindical, en el Consejo de Administración de E.M.T.U.S.A., en los términos establecidos en el art. 22 de los Estatutos de la Sociedad.

Artículo 47.- **GARANTÍAS SINDICALES.-**

Todo trabajador perteneciente al Comité de Empresa, tendrá una licencia retribuida en la cuantía de 38 horas mensuales de retribución real que conformarán una bolsa anual de 4.104 horas que podrán distribuirse entre los distintos miembros de una misma central sindical por acuerdo de ellos pudiendo cederse las mismas al Delegado Sindical de la Sección Sindical legalmente constituida en la empresa por su central sindical .

Siempre que sea posible se notificará con antelación a la empresa el uso de las horas sindicales.

El Comité tendrá derecho a convocar asambleas en los locales de la Empresa, previa comunicación a ésta con 24 horas de antelación.

Ningún trabajador que ostente representación sindical (miembro del Comité de Empresa y Delegado de la Sección Sindical) podrá ser suspendido o sancionado por el ejercicio de sus obligaciones sindicales. Este hecho es extensible a los dos años siguientes al término de su cargo sindical.

Si la sanción o despido obedeciera a otras causas no derivadas de sus actuaciones sindicales, deberá tramitarse expediente con audiencia del trabajador y comunicación al Comité que podrá emitir informe.

Se llevará a cabo por parte de la Empresa el cobro de la cuota sindical, previa autorización de los trabajadores.

La Empresa colaborará con la cantidad de 2.900'00 € anuales para subvencionar el funcionamiento del Comité de Empresa, de cuyo uso se informará periódicamente, dicho Comité, a los trabajadores.

Artículo 48.- **SECCIONES SINDICALES.-**

Se reconoce la personalidad de las Secciones Sindicales con la amplitud de derechos y obligaciones que se recogen en el presente Convenio, así como lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 49.- **CURSOS DE FORMACION:**

Para la formación profesional, el personal en el ámbito de aplicación del presente Convenio, tendrá derecho a que se le facilite la realización de los cursos de

formación que se le propongan a través de los Representantes Sindicales o de la Empresa.

La asistencia a estos cursos se considerará como trabajo efectivo.

La Empresa dará publicidad a las convocatorias y tramitará las solicitudes de los trabajadores.

La asistencia a estos cursos se llevará a cabo de acuerdo con un Plan de Formación elaborado por la Empresa y el Comité.

La Empresa mantendrá un fondo destinado a la formación específica de los trabajadores.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-

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

Segunda.-

La Empresa dispondrá de un plazo, máximo de 30 días desde la firma del Convenio para hacer efectivos todos los atrasos que con carácter retroactivo al 1 de Enero de 2006, pudieran derivarse de la firma de este Convenio.

Tercera.-

El personal de la Empresa realizará los servicios de Fiestas Colombinas en la forma que tradicionalmente lo ha venido haciendo, percibiendo por ello una gratificación especial de 300'00 €

Una vez establecida la gratificación, la organización del servicio debe hacerse de acuerdo con las necesidades del mismo.

La citada gratificación no será abonada a aquellos trabajadores en situación I.T., cuyo proceso no sea complementado con el cien por cien del salario real, según determina el artículo 23 de este Convenio y que causen baja desde el 15 de Julio anterior hasta el último día del Servicio especial de Colombinas, ambos inclusivos..

El precio de la hora extraordinaria de Colombinas para Inspectores/as y Conductores/as-Perceptores/as, así como para el resto del personal, será de 30'00 €

Los trabajadores relevados y relevistas acogidos al régimen de jubilaciones parciales al amparo de lo establecido en la Ley 12/2001, percibirán este concepto con relación a la jornada anual trabajada.

Cuarta.-

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

El personal de Movimiento, también por el carácter familiar de las fiestas de Navidad, realizarán la última salida aproximadamente a las 20:30 horas los días 24 y 31 de Diciembre, comenzando a trabajar a las 10:00 horas los días 25 de Diciembre y 1 de Enero.

El personal de taller también, por el carácter familiar de las Fiestas de Navidad, terminará su turno a las 22:00 los días 24 y 31 de Diciembre y comenzarán la guardia los días 25 de Diciembre y 1 de Enero a las 10:00 horas.

Quinta.-

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

Sexta.-

Para todas las cantidades expresadas en el presente Convenio Colectivo y no se haga referencia expresa, serán revisadas todos los años con el IPC.

DISPOSICION FINAL

DERECHO SUPLETORIO.-

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