
ADMINISTRACIONES AUTONÓMICAS

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
Delegación Territorial de Salamanca
Oficina Territorial de Trabajo

Salamanca, 23 de junio de 2011
Relaciones Laborales y Recursos
16074

Visto el expediente de **Convenio Colectivo para la Empresa SALAMANCA DE TRANSPORTES SA**, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo por vía telemática el día 10 de junio de 2011 y suscrito con fecha de 10 de junio de 2011, por la Empresa y la representante de los trabajadores de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de Trabajadores, esta Oficina Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina y su correspondiente depósito.

SEGUNDO.-Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

TERCERO.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Salamanca, a 23 de junio de 2011.-EL JEFE DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO Fernando MARTÍN CABALLERO.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SALAMANCA DE TRANSPORTES, S.A.

CAPITULO I. OBJETO

Artículo 1. OBJETO

El presente Convenio, denominado **Convenio Colectivo de la Empresa Salamanca de Transportes S.A.**, tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre la citada empresa y el personal que presta sus servicios en ella y que esté incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

CAPITULO II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2. ÁMBITO FUNCIONAL

El ámbito funcional del presente Convenio comprende las actividades relacionadas con el transporte urbano de viajeros/as.

Artículo 3. ÁMBITO PERSONAL

1.- Este Convenio obliga a la totalidad del personal que preste servicio en la empresa y a todo aquel que ingrese durante su vigencia, independientemente del contrato que se establezca entre la empresa y el/la trabajador/a.

2.- Son casos de exclusión del ámbito personal del presente Convenio los referidos en el artículo 2, apartado 1, letra a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. ÁMBITO TERRITORIAL

El ámbito territorial de aplicación de este Convenio comprende la ciudad de Salamanca.

Artículo 5. ÁMBITO TEMPORAL

1.- Vigencia: el presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, con efectos **desde 1 de Enero de 2011 hasta el 31 de Diciembre de 2013**, salvo en aquellas materias sobre las que se pacte específicamente una vigencia diferente.

2.- Prórroga: este convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que media entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, salvo en aquellas condiciones económicas para las cuales se establezca retroactividad, en cuyo caso se entenderá lo que el nuevo Convenio determine.

3.- Denuncia: el presente Convenio podrá ser denunciado expresamente con una antelación de dos meses respecto a la fecha de finalización de su vigencia y en todo caso de forma automática el 31 de Diciembre del año 2013.

Artículo 6. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Compensación: Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que vinieren rigiendo con anterioridad a la vigencia del Convenio, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

Absorción: Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se puedan promulgar en el futuro que impliquen variación económica en todas o en algunas de las mejoras retributivas o condiciones de trabajo, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual superan a las de este Convenio, así mismo valoradas en conjunto y cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras del presente Convenio.

Artículo 7. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los veinte días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 8. CONDICIONES PERSONALES

1.- Dentro de las condiciones pactadas se respetarán los pactos de empresas y situaciones anteriores que impliquen para el/la trabajador/a condiciones más beneficiosas que las convenidas en el presente Con-

venio, manteniéndose "ad personam" siempre globalmente consideradas y en cómputo anual.

2.- Los/as trabajadores/as podrán ser asistidos/as por sus representantes sindicales en la negociación de sus condiciones individuales.

CAPITULO III. COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA

Artículo 9. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

1.- Con el fin de fomentar la paz social colaborando las partes en la solución de discrepancias o conflictos y mejorando incluso el contenido o articulación del presente Convenio, se constituye una Comisión de Interpretación y Vigilancia.

2.- Estará compuesta por cuatro miembros de cada una de las partes, Empresarial y Social, (proporcional a su representación) quienes podrán usar asesores/as con voz pero sin voto. De entre los ocho miembros se elegirá un presidente/a y un secretario/a, sin que ambos cargos puedan recaer en una sola de las partes y debiéndose alternar los cargos.

3.- Dentro del mes siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo, se procederá a la constitución efectiva de la Comisión, que se dotará del correspondiente reglamento, incorporándolo como anexo al Convenio.

4.- Cuando la Comisión Mixta Paritaria no logre en su seno acuerdo para la solución de los conflictos a ella sometidos, las partes se obligan a acudir a la vía establecida en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León. (SERLA)

5.- La Comisión se reunirá siempre que sea necesario y a petición de cualquiera de las partes, con carácter ordinario y siempre que sea necesario resolver un conflicto o elaborar un calendario con carácter extraordinario.

6.- Los acuerdos adoptados en el pleno de la Comisión, tendrán el mismo valor y eficacia que lo pactado en el presente Convenio. En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo. La propia Comisión establecerá un reglamento de actuaciones en el cual se decidirán los trámites y formas de proceso: iniciación, información, audiencia, prueba, etc.

7.- Dentro de sus funciones, esta Comisión prestará especial vigilancia en el cumplimiento de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, de la Ley para la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de los trabajadores/as, así como garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurra en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

8.- El domicilio de la citada Comisión será el domicilio social de la Empresa en Salamanca.

9.- Esta Comisión, durante la vigencia del presente Convenio, se compromete a mantener reuniones trimestrales en orden a estudiar sistemas alternativos al de antigüedad vigente hasta la fecha.

CAPITULO IV. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10 FACULTADES ORGANIZATIVAS DEL TRABAJO

La organización del trabajo, planificación, control de actividades y objetivos es facultad y responsabilidad de la Empresa, a la que corresponde determinar la persona o personas en quien delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la Ley, en el presente Convenio y de conformidad con las disposiciones y normas de Derecho Laboral.

CAPITULO V. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 11. CONTRATACIÓN

1.- La contratación de trabajadores/as se ajustará a las normas generales existentes sobre colocación y empleo, vigentes en cada momento.

2.- Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial si lo hubiere, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 12. PERIODO DE PRUEBA

El periodo de prueba que pueda pactarse en los contratos de trabajo no podrá exceder de los límites siguientes:

Técnicos/as titulados/as: 6 meses

Resto personal: 2 meses.

CAPITULO VI.. CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 13. CATEGORÍAS

El personal afectado por el presente Convenio deberá estar incluido en alguna de las categorías profesionales definidas en el catálogo que se indica

La clasificación profesional consignada es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren.

Todo/a trabajador/a está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia, función y especialidad en la categoría profesional que lo cualifica, según el catálogo de categorías.

A cada trabajador/a se le asignará un volumen de prestación laboral adecuada a su categoría y jornada.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio serán clasificados/as en seis grupos profesionales.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales, con los contenidos específicos que los definen.

La adscripción a los grupos podrá estar, o no, en función de la titularidad que tenga el/la trabajador/a, siendo determinada por el contenido de la prestación de trabajo.

Grupo profesional I:

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

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

Capacidad de ordenación de tareas.

Naturaleza del colectivo.

Número de personas sobre la que se ejerce el mando.

Comprende:

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

La función primordial es la de mando y organización, que se ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, dirigida al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. De esta forma, los/as trabajadores/as pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientada por la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración), que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y, desempeñan puestos directivos en centros de trabajo, oficinas, departamentos, etcétera.

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

de iniciativa y conocimiento total de su profesión, responsabilizándose del trabajo ejecutado.

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

Jefe/a de servicio: El/la que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando todos o alguno de los servicios de la empresa.

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

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

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

Inspector/a Principal: Ejerce la jefatura y coordinación de los servicios de inspección, dependiendo de la Dirección o del/la Jefe/a de Servicio.

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

Jefe/a de negociado: Es el/la que, bajo la dependencia del/a Jefe/a de Servicio, y al frente de un grupo de empleados/as administrativos/as, 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. Se asimilan a esta categoría el/la especialista técnico/a en equipos informáticos.

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

Encargado/a General: Es el que con los conocimientos técnico-prácticos suficientes y bajo la dependencia de la dirección o Jefe/a de servicio, ejerce el mando directo sobre el personal adscrito a algún servicio dependencia de la empresa.

Grupo profesional II:

Es el conjunto de tareas o planificación de tareas en las labores propias de la empresa. Los trabajos pueden requerir iniciativa y autonomía y se ejecutan bajo instrucciones, con una dependencia jerárquica funcional. Comprende: Los trabajos de iniciativa, autonomía y responsabilidad para los que se precisa una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características y contenido de las funciones a desempeñar y, aquellos otros trabajos en donde dicha iniciativa y responsabilidad sean sólo limitadas, pero con un contenido funcional similar a los definidos anteriormente.

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

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

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

Inspector/a: Bajo la directa coordinación del Jefe/a de Tráfico tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los/as conductores/as y cobradores/as. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, aprobando horarios, frecuencia, títulos de transporte expedidos y viajeros/as, dando cuenta a

su jefe/a inmediato/a de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes.

Conductor/a: Es el/la operario/a que, poseyendo carné de conducir adecuado y con conocimientos mecánicos de automóviles profesionalmente probados, conduce autobuses y/o microbuses de transporte urbano de viajeros/as, con remolque o sin él, ayudando habitualmente al operario de taller cuando no tenga trabajo de conductor/a a efectuar. Asimismo, es el/la responsable de su vehículo durante el servicio y dará parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo, del consumo de carburante y lubricante, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro y, en su caso, las hojas de ruta. Debe cubrir el recorrido por el itinerario y en el tiempo previsto.

Conductor/a-perceptor/a: Es el/la operario/a que con carné de conducir adecuado realiza las funciones señaladas para el/la conductor/a y está obligado/a a desempeñar simultáneamente las que se definen para el/la cobrador/a en el grupo siguiente.

Grupo profesional III:

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

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

Cobrador/a: Es aquel/la operario/a que presta sus servicios en coches de uso público de transportes regulares de viajeros/as urbanos, teniendo por misión la de la cobranza de billetes o revisión de los mismos, con o sin máquinas expendedoras de billetes y con o sin mecanismo de control automático de viajeros/as, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación y formalizar en forma reglamentaria las hojas y libros de ruta; deberá comportarse con la máxima corrección y urbanidad con los/as viajeros/as. Ayudará al/a conductor/a en la reparación de averías y, llegado a su destino, se ocupará de una limpieza ligera de vehículos, en su interior, que no incluya el lavado del mismo.

Auxiliar de ventas: Es el/la trabajador/a que desempeña su trabajo en instalaciones de la empresa o estaciones de autobuses, cuyo cometido es la expedición de billetes y títulos de transporte, debiendo formular los correspondientes partes de liquidación y control al/a Jefe/a de Tráfico.

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

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

Programador/a: Es el/la que, conforme a las orientaciones que recibe, realiza trabajo de confección y puesta a punto de programas de equipos informáticos.

Factor o encargado/a de consigna: Es el/la trabajador/a que se ocupa de la facturación, guarda, recogida, entrega, identificación, manipulación y devolución al usuario/a de equipajes, mercancías y encargos, llevando el registro y control de los documentos pertinentes.

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

Oficial de Servicios Turísticos: Es aquel/la trabajador/a que con titulación suficiente y conocimiento de, al menos, dos idiomas además del propio, se incorpora al vehículo para realizar o dar asistencia a los viajeros/as, información y acompañamiento a los/as mismos/as, así como prestarles la debida atención, fundamentalmente cuando se produzcan imprevistos tales como averías, accidentes,.. etc.

Grupo profesional IV:

Con la misma formación práctica, iniciativa y dependencia que los grupos profesionales II y III, comprende a los/as trabajadores/as manuales e intelectuales que, en el ámbito del mantenimiento, conservación y reparación del material móvil o no móvil de la empresa, y sin ejercer fun-

damentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados profesionalmente o de oficio dentro de las secciones de la empresa a quienes se encomiendan las funciones propias de los ámbitos señalados.

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

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

Jefe/a de Equipo: Bajo la dependencia del Encargado/a General toma parte personal en el trabajo al propio tiempo que dirige un determinado grupo de operarios/as.

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

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

Oficial de almacén: Es el/la trabajador/a que se ocupa de la recepción, salida, control, almacenaje, y entrada de piezas, repuestos, materiales consumibles y mercancías en general que se apliquen a la actividad productiva de la empresa. En aquellas empresas en donde exista encargado/a de almacén, desarrollarán sus funciones bajo la dependencia y órdenes de éste/a último/a.

Encargado/a de almacén: Con mayor responsabilidad y autonomía que el/la Oficial de almacén, se ocupa de la recepción, salida, control, almacenaje, y entrada de piezas, repuestos, materiales consumibles y mercancías en general que se apliquen a la actividad productiva de la empresa.

Grupo profesional V:

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

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

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

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

Auxiliar en ruta: Se entenderá por tal a aquel/la trabajador/a encargado/a de prestar asistencia a los viajeros/as (por ejemplo, monitores/as, guías, acompañantes...) en aquellos servicios que así lo requieran, ya por imposición legal, ya por decisión de la empresa, tanto por razones de servicio como por aquéllas referidas a la atención al cliente.

Cobrador/a de facturas: Tiene por principal misión la de cobrar las facturas a domicilio, siendo responsable de la entrega de las liquidaciones, que hará en perfecto orden y en tiempo oportuno.

Mozo/a de servicio: Son los/as operarios/as que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio, realizando su servicio de día.

Guarda de noche: Son los/as operarios/as que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio conduciendo ocasionalmente vehículos de la empresa. Su actividad se realiza en servicio de noche.

Guarda conductor/a: Realiza principalmente las funciones de conductor/a - perceptor/a en el servicio nocturno de autobuses, y el resto de la jornada, realiza las funciones de guarda de noche.

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

Lavacoques: Son los/as encargados/as, entre otras funciones, de someter a limpieza externa e interna los vehículos que se le confíen, eje-

cutando en ellos además del lavado, las operaciones complementarias de secado.

Grupo profesional VI:

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO VII. JORNADA LABORAL Y REGIMEN DE TRABAJO

Artículo 14 DURACION DE LA JORNADA LABORAL

1.- La jornada laboral será de 1.784 horas efectivas anuales para el año 2.011 y de 1.780 horas efectivas anuales desde el año 2.012 para todo el personal de la Empresa, durante la vigencia del convenio.

Sin embargo lo anterior, se realizarán para cada uno de los trabajadores/as de la empresa cómputos cuatrimestrales de jornada, cuyos límites fijará la Empresa.

Al final de cada uno de los cuatrimestres, cada trabajador/a percibirá en concepto de horas extras, las que efectivamente haya trabajado superando el límite fijado para el correspondiente cuatrimestre. Por el contrario, en el caso de que un trabajador/a no alcance en un cuatrimestre el límite de horas establecido, verá incrementada, hasta un máximo de 16 horas, la jornada de trabajo del cuatrimestre siguiente en el mismo número de horas que no haya realizado en el cuatrimestre anterior, siempre y cuando se trate de cuatrimestres dentro de un mismo año natural.

En el caso de que este cómputo de jornada cuatrimestral fuese anulado por resolución judicial y/o administrativa se aplicará lo establecido en el acuerdo del S.E.R.L.A. de fecha 20 de junio de 2007 en el que se estableció el cómputo anual de jornada.

2.- La jornada será continuada para todo el Personal de la Empresa, excepto para los/as auxiliares de ventas, con un mínimo de 7 horas y un máximo de 9 horas diarias; exceptuando las jornadas realizadas en domingos y festivos, por la mañana, cuya duración será de 6 horas y 15 minutos.

El cómputo de jornada diaria será:

1. En turnos de mañana de Lunes a Viernes, de 6:50 a 15:15, computándose un total de 8 horas y 10 minutos efectivos para conductores/as perceptores/as y de 8 horas y 25 minutos para el resto de categorías.

2. En turnos de mañana de Sábados, de 7:50 a 15:15, computándose un total de 7 horas y 10 minutos efectivos para conductores/as perceptores/as y de 7 horas y 25 minutos para el resto de categorías.

3. En turnos de mañana de Domingos y Festivos de 9:00 a 15:15, computándose un total de 6 horas efectivas para conductores/as perceptores/as y de 6 horas y 15 minutos para el resto de categorías.

En turnos de tarde, todos los días, de 15:05 a 23:30, computándose un total de 8 horas y 10 minutos efectivos para conductores/as perceptores/as y de 8 horas y 25 minutos para el resto de categorías; exceptuando las tardes con retirada anticipada de autobuses, que será de 15:05 a 22:20, computándose un total de 7 horas efectivas.

El horario de trabajo de los/as Guardas de noche comenzará a las 22:00 horas y finalizará a las 07:00 horas.

El horario de trabajo de los/as Guardas-conductores/as comenzará a las 22:30 horas y finalizará a las 05:30 horas.

La jornada de trabajo para el personal de oficina se establecerá de lunes a viernes, salvo caso excepcional.

3.- El calendario laboral anual se confeccionará y entregará conforme a lo estipulado en el Reglamento de Organización de los Servicios de los conductores/as-perceptores/as.

4.- En materia de cambios voluntarios de turnos o jornadas de trabajo entre compañeros/as, éstos deberán ser comunicados previamente a la Administración de la Empresa o, en su defecto, al/a Inspector/a de servicio, quienes deberán dar su visto bueno, como hasta la fecha.

El pago de la retribución diaria al trabajar en estos casos se realizará como hasta la fecha, esto es, al trabajador/a que originariamente tenía asignado el servicio por la Empresa.

Artículo 15. DESCANSOS

Descanso entre jornadas: El descanso mínimo entre jornadas, como norma general, será de 12 horas.

En el supuesto que por causa mayor no pueda descansar las doce horas reglamentarias entre jornada y jornada, el/la trabajador/a tendrá derecho a recibir como compensación económica la cantidad establecida en el Anexo por cada hora no descansada.

En cuanto a los descansos semanales, se estará a lo legalmente establecido en cada momento y a lo estipulado en el Reglamento de Organización de los Servicios de los conductores/as-perceptores/as.

Artículo 16. HORAS EXTRAORDINARIAS

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

2.- No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

3.- Ante la grave situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se recomienda la reducción o supresión de las horas extraordinarias con un máximo realizable de 80 horas/año.

4.- Su ejecución tendrá carácter voluntario para el/la trabajador/a, a menos que sean requeridas para reparar siniestros, o en situaciones de extrema urgencia y necesidad o para prevenir otros daños extraordinarios.

5.- A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador/a se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al/a trabajador/a en el recibo correspondiente.

6.- Se prohíbe realizar horas extraordinarias a menores de 18 años.

CAPITULO VIII. VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 17. VACACIONES

1. Se establece para todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, un período anual de vacaciones de treinta días naturales para aquellos/as que lleven más de un año en la empresa o, en su defecto, la parte proporcional al tiempo transcurrido desde su ingreso en la misma.

2. Las vacaciones anuales, con carácter general, se disfrutarán en dos periodos de quince días consecutivos cada uno. La Empresa facilitará en el último trimestre de cada año la relación de quincenas del año siguiente y el número de trabajadores/as máximo que podrán disfrutar vacaciones en cada una.

Sobre dicha relación, los trabajadores/as elegirán e irán cubriendo las mismas según un sistema de grupos por el cuál el primer grupo que elija cada año, pasará a ser el último en elegir el siguiente año.

3. Si durante su disfrute se produjera incapacidad temporal (IT), confirmada de algún trabajador/a, no se computarán dichos días como vacaciones, concertándose entre Empresa y trabajador/a el disfrute de tal periodo.

4. Serán abonadas sobre salario base, antigüedad, plus de actividad y quebranto de moneda.

5. Se abonará anualmente a cada trabajador/a la cantidad estipulada en el Anexo en concepto de bolsa de vacaciones. El abono de la bolsa de vacaciones se incluirá en la nómina correspondiente al mes de septiembre de cada año.

Artículo 18. PERMISOS

1. El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo/a y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. El permiso de dos días para el exclusivo caso de la hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no precise de desplazamiento podrá fraccionarse siempre y cuando persista el ingreso hospitalario.

c) 2 días por traslado del domicilio habitual.

d) 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 periodo 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 del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al/a trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

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

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) El trabajador/a, previo aviso con 48 horas de antelación, podrá disfrutar de un día laboral para el año 2.011 y de dos desde el año 2.012 para asuntos propios limitándolo, a efectos de su disfrute, a la no concurrencia en el mismo día de más de un empleado/a de la misma categoría profesional, a excepción de la de conductores/as-perceptores/as que será de más de dos, en razón de su mayor número de trabajadores/as. Este permiso para asuntos propios computará como 8 horas efectivas.

h) Un día por matrimonio de pariente hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.

i) Un día en el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización del trabajador/a.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho 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.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

3. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 y 4 de este artículo, corresponderá al/a trabajador/a dentro de su jornada ordinaria.

El/a trabajador/a deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresa y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute en los apartados 2 y 4 de este artículo serán resueltas por las jurisdicciones competente a través del procedimiento establecido en el art. 138 (bis), de la Ley de procedimiento laboral.

6. La Trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluida las relativas a la resolución de discrepancias.

La pareja de hecho constituida legalmente se equipará a todos los efectos al matrimonio en todos los permisos y licencias, previa justificación ante la empresa del registro pertinente ante la autoridad competente.

7. En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el/la trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el/la empresario/a y el/la trabajador/a, y conforme se determine reglamentariamente. El/la trabajador/a deberá comunicar al/la empresario/a, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Artículo 19. EXCEDENCIAS

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un/a familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a, 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/as trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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 el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la empresa, 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.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los/as trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El/la trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. Se perderá definitivamente este derecho preferente en el caso de no solicitarse por escrito a la empresa la reincorporación antes de la finalización de los periodos de excedencia o de sus prórrogas, si las hubiera.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

CAPITULO IX. RETRIBUCIONES

Artículo 20. SALARIO BASE

La cuantía del Salario base, para cada categoría profesional, será la que se establece en el Anexo.

El/la trabajador/a tendrá derecho a percibir cantidades anticipadas a cuenta, del trabajo realizado.

Artículo 21. PLUS DE ACTIVIDAD

Se establece un plus de actividad en la cuantía que se establece en el Anexo. Dicho plus se percibirá durante las 12 mensualidades del año, más las pagas extraordinarias.

Artículo 22. QUEBRANTO DE MONEDA

La empresa abonará mensualmente, y según corresponda, por el concepto de quebranto de moneda la cantidad establecida en el Anexo.

Las categorías que lo percibirán serán los/as Administrativos/as o superior, Conductores/as-perceptores/as, Guardas-conductores/as, Cobradores/as, Auxiliares Administrativos/as y Auxiliares de Ventas.

Artículo 23. PLUS DE TRANSPORTES

La Empresa abonará por este concepto la cantidad mensual establecida en el Anexo. Dicho plus se percibirá durante doce meses al año, como compensación de los gastos de desplazamiento de los trabajadores/as en horarios en los que no se dispone de transporte de personal.

Artículo 24. PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS

La Empresa abonará por este concepto la cantidad establecida en el Anexo, por cada Domingo o día festivo trabajado.

Artículo 25. NOCTURNIDAD

Los/as trabajadores/as que realicen una parte de su jornada de trabajo efectivo durante el tiempo comprendido entre las veintidós y las seis horas del día, a excepción de los/as Guardas-conductores/as, cuyo salario se estableció atendiendo a que su trabajo es nocturno por propia naturaleza, percibirán un plus por cada hora nocturna trabajada en la cuantía que se recoge en la tabla de salarios (Anexo).

Artículo 26. BOCADILLO

Las categorías de Conductor/a, Conductor/a-Perceptor/a y Cobradores/as, percibirán la cantidad que se establece en el Anexo por día efectivo trabajado.

Artículo 27. ENTREGA DE CUENTAS

Los/as trabajadores/as que efectúen entrega de cuentas percibirán por cada día efectivamente entregada la cantidad que se establece en el Anexo.

El sistema de entrega de cuentas se modificará por la empresa cuando ella determine, debiéndose realizar a partir de ese momento en la forma y manera que la misma tenga a bien establecer, en cualquier caso deberá realizarse en la propia empresa.

Artículo 28. PLUS DE SERVICIOS ESPECIALES DEL PERSONAL DE TALLERES E INSPECTORES/AS

Los/as Inspectores/as y categorías superiores y el personal de Talleres de las categorías de Oficial de 2ª, Oficial de 1ª y superiores percibirán por este concepto y durante los doce meses del año la cantidad establecida en el Anexo.

Los/as Guardas de noche percibirán, por este concepto, lo establecido mensualmente en el Anexo, durante los doce meses del año.

Artículo 29. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, Julio y Navidad, consistentes ambas en 30 días de salario base más antigüedad y Plus de Actividad.

Estas gratificaciones serán abonadas el 15 de Julio y el 18 de Diciembre. Si estas fechas coincidiesen en festivo se abonará el día anterior.

Así mismo, la empresa abonará a sus trabajadores/as una paga extraordinaria de participación de beneficios en el mes de Marzo consistente en 30 días de salario base más antigüedad y Plus de Actividad, la cual se hará efectiva por año vencido y antes del 15 de Marzo del año siguiente. Los/as que no lleven un año al servicio de la Empresa, percibirán la parte proporcional que les corresponda. El salario base al que se refiere el presente párrafo será el que figura en el Convenio Colectivo el día 31 de diciembre del año al que se refiere dicha paga extraordinaria.

Artículo 30 AUMENTOS POR ANTIGÜEDAD

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio la antigüedad será retribuida en la cuantía mensual que se establece para cada bienio en el Anexo cada uno de los dos primeros bienios y en la que se establece mensualmente en el Anexo para cada uno de los quinquenios, fijándose un tope máximo de dos bienios y cinco quinquenios.

Artículo 31 REVISIÓN SALARIAL

La tabla salarial recogida en el Anexo recoge los importes de salarios base, pluses y otros conceptos retributivos pactados para el año 2.011.

Las cuantías de los "Salario Base" que figuran en el Anexo para el año 2.011 se han obtenido a partir de los vigentes el año 2.010 incrementándolos, conforme a lo acordado, en un 2,25 %. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) general nacional anual del año 2.011, una vez que sea publicado por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.), resulte finalmente superior al 2,25 %, se aplicará este porcentaje en vez del 2,25 % como incremento definitivo de los "Salario Base" para 2.011 respecto de los existentes en el año 2.010.

Para determinar la tabla salarial del año 2.012 se revisarán todos los importes recogidos en el Anexo en el mismo porcentaje que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) general nacional anual del año 2.012, una vez que sea publicado por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.).

Para determinar la tabla salarial del año 2.013 se revisarán todos los importes recogidos en el Anexo en la proporción que resulte finalmente el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) general nacional anual del año 2.013, una vez que sea publicado por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.).

CAPITULO X. ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL

Artículo 32. ENFERMEDAD O ACCIDENTE LABORAL

A partir del segundo mes de incapacidad temporal y hasta el decimosegundo, ambos inclusive, por causa de enfermedad o accidente laboral, la Empresa completará las prestaciones económicas que por este concepto abonará la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización. Si transcurridos los primeros doce meses de incapacidad temporal, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, prorrogase expresamente dicha situación de incapacidad temporal, el complemento podrá extenderse desde el decimotercer mes hasta el decimosexto, como máximo.

Esto mismo regirá desde el primer día en caso de accidente, hospitalización o intervención quirúrgica.

Artículo 33. JUBILACIÓN COMPLETA ANTICIPADA

1. Los/as trabajadores/as que anticipen su jubilación de forma completa, en este caso de mutuo acuerdo con la empresa, y siempre que lleven más de diez años en la empresa, percibirán un permiso especial retribuido calculado sobre salario base y antigüedad de:

60 años	4 meses
61 años	3 meses
62 años	2 meses
63 años	1 mes

2. La empresa y los Sindicatos se comprometen a fomentar, dentro de las mismas y entre los/as trabajadores/as que reúnan los requisitos que exige el Real Decreto 1991/84, de 31 de Octubre, en su capítulo 2, las jubilaciones anticipadas. Asimismo, las partes anteriormente mencionadas, fomentarán las jubilaciones anticipadas a los 64 años de la forma que establece el Real Decreto 1194/85, de 17 de Julio, Boletín Oficial del Estado de 20 de Julio de 1.985.

3. Cuando un/a trabajador/a se jubile completamente a la edad de 64 años, disfrutará de un permiso retribuido por el importe correspondiente del 50% de su antigüedad más el coste de seguridad social de su antigüedad sobre 15 pagas.

4. En todos los casos, el/la trabajador/a en el momento de su jubilación podrá optar entre disfrutar este permiso especial o percibir su compensación económica.

Artículo 34. SEGURO DE ACCIDENTES

La Empresa se compromete durante el año 2.011 a contratar un seguro de accidentes individuales, ya sea accidente común o laboral, para cada uno de los/as trabajadores/as de la Empresa, cubriendo las 24 horas del día, en las siguientes cuantías:

Veinticinco mil euros en caso de muerte por accidente laboral o común.

Treinta y cinco mil euros para el caso en que se produzca invalidez permanente, total o absoluta, por accidente común o laboral.

Desde el año 2.012 las cuantías pasarán a ser las siguientes:

Veintisiete mil quinientos euros en caso de muerte por accidente laboral o común.

Treinta y ocho mil quinientos euros para el caso en que se produzca invalidez permanente, total o absoluta, por accidente común o laboral.

Artículo 35. FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR/A

La empresa abonará dos mensualidades (a razón de 30 días de salario base por mes más antigüedad y plus de actividad) a los/as herederos/as forzosos/as del/a trabajador/a que fallezca estando en activo, cuando no se produzca por causa de accidente, siempre y cuando el/la trabajador/a fallecido/a tuviese en dicho momento una antigüedad en la empresa igual o superior a cinco años.

Artículo 36. TRABAJADORES/AS DISCAPACITADOS/AS

La empresa, está obligada a que al menos un 2% de la plantilla sean trabajadores/as discapacitados/as.

CAPITULO XI. DE LAS CONDICIONES DEL TRABAJO

Artículo 37. RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR

En los casos de retirada, suspensión o privación no definitiva del carné de conducir, como consecuencia de resolución administrativa o judicial, excepto por causa originaria de embriaguez o consumo de sustancias estupefacientes en el puesto de trabajo y en caso de retirada definitiva, la Empresa dará ocupación efectiva al/a trabajador/a afectado/a en otro puesto de trabajo diferente al de su categoría de Conductor/a y durante el tiempo de retirada del carné, conservando el sueldo base de su propia categoría profesional, teniendo presente que en esta situación y siempre que la posible retirada del carné de conducir supere la duración del mes, el/la trabajador/a habrá de disfrutar el permiso anual de vacaciones.

En caso de que la privación del carné de conducir se produzca con vehículo propio, el tratamiento será el mismo que con el vehículo de la Empresa, siempre que el/la trabajador/a no esté realizando ningún trabajo ajeno a la Empresa.

Con carácter voluntario por parte del/a trabajador/a en caso de privación del permiso de conducir de la "Clase D" como consecuencia de no haber superado el examen psicotécnico reglamentario, la Empresa se compromete y obliga a indemnizar al/a trabajador/a hasta una cuantía máxima de 12.000 euros durante la vigencia de este Convenio con arreglo a las siguientes condiciones y escalas:

PRIMERO.- La indemnización solamente la devengarán aquellos/as trabajadores/as con una antigüedad de al menos 10 años en el momento en que se declare administrativamente la privación del permiso de conducir.

SEGUNDO.- La cuantía a indemnizar será de 1.400 euros, durante la vigencia de este Convenio, por cada año o fracción superior a seis meses, que le resten al/a trabajador/a afectado/a para cumplir la edad de 65 años.

TERCERO.- La indemnización se hará efectiva en el momento del cese del/a trabajador/a.

CUARTO.- La Empresa no vendrá obligada a abonar dicha indemnización siempre que mantenga al/a trabajador/a en otro puesto de trabajo acorde a las limitaciones que padece y le abone los salarios correspondientes al nuevo puesto de trabajo que desempeñe.

QUINTO.- Asimismo, la Empresa no vendrá obligada a abonar dicha indemnización cuando el/la trabajador/a fuese declarado/a en situación de Incapacidad Permanente o Absoluta.

Artículo 38. RESPONSABILIDAD POR ACCIDENTE CON VEHÍCULO DE EMPRESA

En caso de accidente de tráfico en el que esté involucrado vehículo de la empresa, salvo que se produzca en estado de embriaguez o tras el consumo de sustancias estupefacientes, ésta será responsable subsidiaria de aquello que el seguro del vehículo no cubra, inclusive, en caso de quiebra de la Compañía de Seguros, dejando totalmente excluido al/a trabajador/a de toda responsabilidad económica.

CAPÍTULO XII. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 39 SALUD LABORAL

1. La empresa y trabajadores/as comprendidos/as en el ámbito funcional de este Convenio con el ánimo de reducir riesgos en la empresa, se comprometen a la observación y cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y del Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

2. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la empresa revisará el plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores/as.

3. La empresa proporcionará al personal afectado por este Convenio una revisión médica anual. Los resultados serán entregados a los/as trabajadores/as teniendo estos condición de confidenciales.

4. La empresa está obligada a informar y formar específicamente a cada trabajador/a sobre los riesgos que pudieran existir en determinados puestos de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

5. La empresa cumplirá la normativa vigente sobre salud laboral, adoptando las medidas necesarias encaminadas a la prevención de riesgos que puedan afectar a los/as trabajadores/as, facilitándoles los medios de protección individual o colectivos adecuados a los trabajos que realicen.

Artículo 40. ROPA DE TRABAJO

La empresa dotará al personal con el siguiente vestuario:

Al personal de movimiento, tres camisas y dos pantalones de verano; uniforme de invierno, compuesto por americana, dos pantalones, tres camisas, jersey y corbata. Estas prendas se darán cada dos años, asimismo se dotará de una prenda de abrigo y de una bolsa de trabajo cada cuatro años.

Al personal de talleres se le proporcionará, a lo largo del año, los buzos de trabajo y botas de seguridad que les sean necesarios, así como tres camisas y un pantalón cada dos años.

Igualmente a la inspección se les suministrará una prenda impermeabilizada cada cuatro años.

Estas prendas serán suministradas en las siguientes épocas:

Trajes de invierno: Dentro de la primera quincena del mes de Octubre los años impares.

Trajes de verano: Dentro de la primera quincena del mes de Junio de los años pares.

Prendas de abrigo y bolsa de trabajo: Cada cuatro años dentro de la primera quincena del mes de Octubre.

La elección de las prendas de vestir se realizará estando presentes ambas partes: Empresa y Comité.

La empresa dotará de ropa de trabajo al personal de oficina.

CAPÍTULO XIII. ACCIÓN SOCIAL

Artículo 41. PASES DE LIBRE CIRCULACIÓN

Se entregarán pases para la utilización gratuita del servicio a los/as empleados/as en activo, su cónyuge o asimilado, hijos/as, (si conviven con él/la) y padres (si conviven con él/la) y a los/as empleados/as jubilados/as y su cónyuge o asimilado.

Artículo 42. AUTOBUS DE RECOGIDA Y REPARTO DE PERSONAL

Cuando por horario no exista transporte público urbano colectivo diurno, los/as trabajadores/as que tengan que transportarse al trabajo o salir del mismo, la empresa facilitará, en la misma forma y manera que hasta la fecha, este transporte a todos/as los/as conductores/as-perceptores/as, cobradores/as, inspectores/as y mecánicos/as, acercándolos a su zona de residencia, siempre que este dentro del área abarcado por el servicio que preste la Empresa. Las modificaciones sobre los trayectos actuales se harán de forma consensuada con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 43. HABILITACION DE TURNOS COINCIDENTES

Para aquellos/as trabajadores/as que sean matrimonio o pareja de hecho así como para los/as empleados/as que vivan en núcleos próximos o fuera de la ruta del autobús de recogida y reparto, podrán solicitar el mismo turno, se les habilitará el mismo cuadrante de descanso y de trabajo, siempre que la organización del servicio lo permita.

Artículo 44. ROTACION DE LINEAS

Los/as conductores/as-preceptores/as se distribuirán por parte de la Empresa para la realización preferente, no exclusiva, de servicio en una línea determinada por periodos de años naturales tal como se recoge en el Reglamento de la organización de los servicios de los conductores/as-perceptores/as. Las líneas existentes se repartirán, por parte de la Empresa, en tres grupos de forma que queden equilibrados según número de autobuses por cada línea. Los/as conductores/as-

perceptores/as rotarán anualmente, con carácter general, y consecutivamente por cada grupo de líneas. Siempre y cuando el servicio lo permita no repetirán línea hasta realizarlas todas. Los/as conductores/as-perceptores/as que en un año hayan efectuado servicios como corre- turnos se asignarán como fijos/as a una línea al año siguiente.

Artículo 45. RENOVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN DE AUTOBÚS

Se establece una ayuda de cuarenta euros para todos/as los/as trabajadores/as que deban renovar su carnet de conducción de autobuses.

Dicha ayuda se hará efectiva una vez realizada, y justificada ante la Empresa, la renovación del carnet en la fecha que legalmente corres- ponda.

Artículo 46. CURSOS DEL CERTIFICADO DE APTITUD PROFESIONAL

La Empresa impartirá (ya sea directa o indirectamente) a aquéllos/as trabajadores/as que lo deseen el curso exigido legalmente a los/as con- ductores/as para la obtención del certificado de aptitud profesional (C.A.P.) obligatorio para el desempeño de la conducción profesional de autobuses de viajeros.

Los cursos del C.A.P. organizados por la Empresa se impartirán en tiempo de descanso de los/as trabajadores/as y el tiempo empleado en los mismos no será considerado, en ningún caso, tiempo efectivo de tra- bajo.

CAPÍTULO XIV. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 47. FALTAS Y SANCIONES

Definición: Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales.

Artículo 48 GRADUACION DE LAS FALTAS

Los/as trabajadores/as que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumpli- mientos establecidos con carácter general en el artículo anterior, podrán ser sancionados/as por la Dirección de la empresa, con independencia del derecho del/a trabajador/a a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la grave- dad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la in- tención del acto, la siguiente graduación:

- Faltas leves.
- Faltas graves.
- Faltas muy graves.

La reiteración de una falta de un mismo grupo, aunque sea de di- ferente naturaleza, dentro del período de un año, podrá ser causa para clasificarla en el grupo inmediatamente superior.

Artículo 49 FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el perí- odo de un mes sin la debida justificación.
- b) El retraso, sin causa justificada, en las salidas de cabecera o de las paradas.
- c) La incorrección en las relaciones con los/as usuarios/as, la falta de higiene o limpieza personal (con comunicación al/la delegado/a de prevención si lo hubiera) y el uso incorrecto del uniforme o de las pren- das recibidas por la empresa.
- d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domici- lio.
- e) Discutir con los/as compañeros/as dentro de la jornada de tra- bajo.
- f) El retraso de hasta dos días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como el no rellenar correctamente los datos del disco-diagrama y demás documentación obligatoria.
- g) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin pre- vio aviso.

Artículo 50 FALTAS GRAVES

Son faltas graves:

a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes, sin la debida justificación.

b) El abandono injustificado del trabajo que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los/as compañeros/as de trabajo.

c) Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en un mes. Bastará con una falta cuando tuviera que relevar a un/a compañero/a o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.

d) La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o al material de la empresa.

e) El retraso de hasta seis días en la entrega de recaudación en la fecha estipulada por la empresa y la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.

f) Cambiar de ruta sin autorización de la dirección de la empresa y desviarse del itinerario sin orden del/la superior jerárquico/a, salvo concurrencia de fuerza mayor.

g) Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa a los/as usuarios/as y al público que constituyan vulneración de derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico.

Artículo 51 FALTAS MUY GRAVES

Son faltas muy graves:

a) Tres o más faltas injustificadas o sin previo aviso, de asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses.

b) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.

c) La transgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en rendimiento de trabajo normal o pactado, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio.

d) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños/as datos que se conozcan por razón del trabajo

e) El retraso de más de seis días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por la empresa, salvo causa de fuerza mayor justificada.

f) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o firmando por él/la o análogos. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un/a trabajador/a en baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.

g) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido.

h) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.

i) Los malos tratos o falta de respeto o consideración y discusiones violentas con los/as jefes/as, compañeros/as, subordinados/as y usuarios/as.

j) Abandonar el trabajo y el abuso de autoridad por parte de los/as jefes/as o superiores con relación a sus subordinados/as.

k) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a los/as trabajadores/as, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.

l) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños de entidad ocasionados a los vehículos por negligencia.

m) El acoso sexual, entendiendo por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad del trabajador o la trabajadora objeto de la misma.

n) Las ofensas verbales o físicas al empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa o a los/as familiares que convivan con ellos/as.

Artículo 52 SANCIONES

Las sanciones consistirán en:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

Postergación para el ascenso hasta cinco años.

c) Por faltas muy graves:

Traslado forzoso.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Inhabilitación definitiva para el ascenso.

Despido.

Se anotará en el expediente personal de cada trabajador/a las sanciones que se impongan.

Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase o superior, durante el período de ocho, cuatro o dos meses, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves, teniendo derecho los/as trabajadores/as sancionados/as, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones.

Las sanciones por faltas leves, serán acordadas por la dirección de la empresa.

Las sanciones por faltas graves o muy graves, habrá de imponerlas también la empresa, previa instrucción del oportuno expediente al/a trabajador/a. El/la interesado/a y la representación de los/as trabajadores/as o sindical tendrán derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este plazo suspenderá los plazos de prescripción de la falta correspondiente cuando, por razones del servicio asignado, el/la trabajador/a sancionado/a se encuentre desplazado/a, el plazo establecido quedará interrumpido, reiniciándose cuando regrese.

Siempre que se trate de faltas muy graves de las tipificadas en la letra g), la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse, suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores/as.

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el/la trabajador/a y por la representación de los/as trabajadores/as o sindical.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al/a interesado/a y a la representación de los/as trabajadores/as o sindical, quedándose éste/a con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la dirección.

En cualquier caso, el/la trabajador/a podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

La dirección de la empresa y los representantes de los/as trabajadores/as velarán por el máximo respeto a la dignidad de los/as trabajadores/as, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que, en su caso, serán sancionadas con arreglo a lo previsto en este capítulo.

Artículo 53 PLAZO DE PREAVISO

El personal que desee cesar al servicio de la empresa, deberá dar a esta los siguientes plazos: Personal directivo y técnico: 30 días; personal administrativo: 20 días y resto de personal: 15 días.

El incumplimiento de los plazos motivará sanción equivalente al importe de sus emolumentos en los días de retraso de la comunicación, esta sanción podrá deducirse del importe que la empresa debe abonar al/a trabajador/a en calidad de finiquito.

CAPITULO XV. REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DERECHOS SINDICALES

Artículo 54 DERECHOS SINDICALES

1. Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Se reconocen las Secciones Sindicales de Empresa, con el mismo rango el Secretario y las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa, recogidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

3. Las cuotas de los diferentes sindicatos podrán ser retraídas de la nómina del/a trabajador/a, si éste/a lo solicita y abonadas por la empresa a las organizaciones Sindicales.

4. Se habilitará un sistema de bolsa de horas sindicales, por parte de cada sindicato presente en el Comité. El disfrute de estos permisos se realizará por jornadas completas. El resto de horas no disfrutadas en cada mes se acumularán, cuatrimestralmente, al objeto de disfrutarlas a jornadas completas en dicho cuatrimestre y por cualquier delegado/a del sindicato. Los delegados/as en situación de incapacidad temporal no generarán crédito horario en favor de dicha bolsa de horas sindicales.

CAPITULO XVI. SUBROGACIÓN

Artículo 55 SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

En caso de finalización del contrato que Salamanca de Transportes S.A. tiene adjudicado por el Excmo. Ayuntamiento de Salamanca, no se extinguirá la relación laboral con los/as trabajadores/as, quedando la nueva empresa adjudicataria o el propio Ayuntamiento, en su caso, subrogado en todos los derechos y obligaciones de la empresa sustituida, reconociendo expresamente a la representación de los/as trabajadores/as.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- PAGO DE ATRASOS

Los atrasos derivados de la aplicación del presente Convenio serán abonados antes del último día del mes siguiente al de la publicación del mismo en el BOP.

SEGUNDA.- LEGISLACION SUPLETORIA

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

TERCERA.- EDICIÓN DEL CONVENIO

Una vez publicado el texto del convenio colectivo en el BOP, la empresa correrá con los gastos de la edición de dicho texto, con el compromiso de que cada trabajador/a disponga de al menos un ejemplar editado.

ANEXO

TABLA DE SALARIOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "SALAMANCA DE TRANSPORTES, S.A." (Año 2011)

CATEGORÍAS	SALARIO BASE
Jefe/a de negociado	1.912,69 Euros/mes
Administrativo/a	1.247,08 Euros/mes
Encargado/a general	1.365,50 Euros/mes
Auxiliar administrativo/a	1.018,14 Euros/mes
Auxiliar de ventas	855,20 Euros/mes
Mozo/a de servicio	797,13 Euros/mes
Inspector/a	48,32 Euros/día
Conductor/a-perceptor/a	44,39 Euros/día
Conductor/a	34,50 Euros/día
Cobrador/a	32,63 Euros/día
Oficial de primera	44,39 Euros/día
Oficial de segunda	40,92 Euros/día
Oficial de tercera	32,63 Euros/día
Guarda-conductor/a	45,16 Euros/día
Guarda de noche	31,04 Euros/día
Guarda de día	30,72 Euros/día

CATEGORÍAS	PLUS DE ACTIVIDAD
Jefe/a de negociado	155,07 Euros/mes
Administrativo/a	155,07 Euros/mes
Encargado/a general	332,17 Euros/mes
Auxiliar administrativo/a	119,28 Euros/mes
Auxiliar de ventas	119,28 Euros/mes
Mozo/a de servicio	119,28 Euros/mes
Inspector/a	254,78 Euros/mes
Conductor/a-perceptor/a	222,76 Euros/mes
Oficial de primera	222,76 Euros/mes
Oficial de segunda	160,44 Euros/mes
Guarda-conductor/a	85,98 Euros/mes
Guarda de noche	85,98 Euros/mes

CATEGORÍAS	NOCTURNIDAD
Inspector/a	1,41 Euros/hora nocturna
Conductor/a-perceptor/a	1,31 Euros/hora nocturna
Oficial de primera	1,25 Euros/hora nocturna
Oficial de segunda	1,18 Euros/hora nocturna
Guarda de noche	0,90 Euros/hora nocturna

OTROS CONCEPTOS	IMPORTES
Hora extra	11,01 Euros
Quebranto de moneda	44,21 Euros
Quebranto de moneda (Administrativo/a o superior)	67,84 Euros
Plus de Domingos y Festivos	17,98 Euros
Bocadillo	1,71 Euros
Entrega de cuentas	2,64 Euros
Plus de servicios especiales (Inspectores/as y Taller)	107,29 Euros
Plus de servicios especiales (Guardas de noche)	37,92 Euros
Plus de transportes	60,00 Euros
Hora no descansada	4,52 Euros
Bolsa de vacaciones	161,93 Euros
Bienio	39,86 Euros
Quinquenio	79,72 Euros

* * *