



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

**11243** RESOL. CONV. COLECTIVO AUTOMÓVILES LA ALCOYANA

**RESOLUCION** de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Automóviles La Alcoyana SA código convenio 03100371012015, suscrito por un lado por la representación de la empresa y por otro por la representación de los trabajadores.

#### ANTECEDENTES DE HECHO

- I. Con fecha 24/2/2021 se remitió al Registro de Convenios de Alicante el texto nuevo del convenio de empresa.
- II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección. Una vez recibido informe de la Inspección se cursaron los requerimientos oportunos a la comisión negociadora.
- III. Se han efectuado las subsanaciones conforme a lo requerido

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, Decreto 105/2019 de 5 de julio del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerías de la Generalitat, Decreto 5/2019, de 16 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determina el número y denominación de las consellerías y sus atribuciones y el Decreto 175/2020, de 30 de octubre del Consell por el que se acuerda el Reglamento orgánico y Funcional de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, desarrollado por la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo,

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de Trabajo.



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

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

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

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

Alicante, 12 de noviembre de 2021

La Directora Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos,

Comercio y Trabajo

Fdo.: Emilia González Carrión

IV CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA "AUTOMOVILES LA  
ALCOYANA, S.A."

**(Centro de Trabajo Avda. Denia, 155 - -ALICANTE)**

ARTÍCULO 1º: OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO. ....	6
ARTÍCULO 2º: AMBITO TEMPORAL. ....	6
ARTÍCULO 3º: RESCISION Y PRORROGA. ....	6
ARTÍCULO 4º: LEGISLACION SUPLETORIA. ....	7
ARTÍCULO 5º: CONCURRENCIA DE CONVENIOS. ....	7
ARTÍCULO 6º: COMPENSACION Y ABSORCION:.....	7
ARTÍCULO 7º: VINCULACION A LA TOTALIDAD.....	7
ARTÍCULO 8º: COMISION PARITARIA.....	7
ARTÍCULO 9º: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	9
ARTÍCULO 10º: ENTREGAS DE RECAUDACIÓN.....	9
ARTÍCULO 11º: PARTE DE SERVICIO (Hoja de ruta). ....	10
ARTÍCULO 12º: CLASIFICACION GENERAL. ....	11
ARTICULO 13º: GRUPO PRIMERO. PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO. ....	11



ARTICULO 14º: GRUPO SEGUNDO. PERSONAL ADMINISTRATIVO. ....	11
ARTICULO 15º: GRUPO TERCERO. PERSONAL DE MOVIMIENTO. ....	11
ARTICULO 16º: GRUPO CUARTO. PERSONAL DE TALLERES. ....	12
ARTICULO 17º: GRUPO QUINTO. PERSONAL SUBALTERNO.....	12
ARTICULO 18º: GRUPO PRIMERO. ....	12
ARTICULO 19º: GRUPO SEGUNDO.....	13
ARTICULO 20º: GRUPO TERCERO. PERSONAL DE MOVIMIENTO. ....	14
ARTICULO 21º: PERSONAL DE TALLERES. ....	15
ARTICULO 22º: GRUPO QUINTO. PERSONAL SUBALTERNO.....	16
ARTÍCULO 23º: NORMA GENERAL. ....	16
ARTÍCULO 24º: INGRESOS.....	17
ARTÍCULO 25º: PERIODO DE PRUEBA.....	17
ARTÍCULO 26º: EMPLEO.....	17
ARTÍCULO 27: CONTRATO EN PRACTICAS.....	18
ARTÍCULO 28º: CONTRATO DE FORMACIÓN. ....	18
ARTÍCULO 29º: CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.....	18
ARTÍCULO 30º: GARANTIA SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL. ....	19
ARTÍCULO 31º: ASCENSOS.....	19
ARTÍCULO 32º: FORMACION PROFESIONAL.....	19
ARTÍCULO 33º: PLANTILLA.....	20
ARTÍCULO 34º: SUCESIÓN CONVENCIONAL Y SUBROGACIÓN.....	21
ARTÍCULO 35º: REGIMEN DE RETRIBUCIONES.....	21
ARTÍCULO 36º: SALARIO BASE.....	22
ARTÍCULO 37º: PLUS PERSONAL POR ANTIGÜEDAD. ....	23
ARTÍCULO 38º: PLUS DE AGENTE UNICO. ....	23
ARTÍCULO 39º: SERVICIOS NOCTURNOS. ....	23
ARTÍCULO 40º: SERVICIOS EXTRA O SERVICIOS FUERA DE TURNO .....	24
ARTÍCULO 41º: PLUS CONVENIO COLECTIVO.....	24
ARTÍCULO 42º: GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS. ....	25
ARTÍCULO 43º: PARTICIPACION EN BENEFICIOS.....	25
ARTÍCULO 44º: BENEFICIOS CONCERTADOS.....	25
ARTÍCULO 46º. PREMIO DE VINCULACION. ....	26



ARTÍCULO 47º: PLUS AGENTE DE INSPECCIÓN.....	26
ARTÍCULO 48º: QUEBRANTO DE MONEDA.....	26
ARTÍCULO 49º. VALOR DE LA HORA ORDINARIA. ....	27
ARTÍCULO 50º: IMPOSIBILIDAD DE LA PRESTACION. ....	27
ARTÍCULO 51º: HABERES Y PAGO DE NOMINA.....	27
ARTÍCULO 52º: JORNADA ANUAL.....	28
ARTÍCULO 53º: JORNADA DEL PERSONAL DE MOVIMIENTO.....	28
ARTÍCULO 54º: TOMA Y DEJE DE SERVICIO.....	30
ARTÍCULO 55º: CUADROS HORARIOS DE TRABAJO.....	30
ARTÍCULO 56º: HORAS EXTRAORDINARIAS.....	32
ARTÍCULO 57º: DESCANSOS.....	32
ARTÍCULO 58º: DESCANSOS TRABAJADOS.....	32
ARTÍCULO 59º: FESTIVOS TRABAJADOS.....	33
ARTÍCULO 60º: DOMINGOS TRABAJADOS.....	34
ARTÍCULO 61º: VACACIONES.....	34
ARTÍCULO 62º: LICENCIAS.....	35
ARTÍCULO 63º: EXCEDENCIAS.....	37
ARTÍCULO 64º: EXCEDENCIA VOLUNTARIA.....	37
ARTÍCULO 65º: EXCEDENCIA FORZOSA.....	38
ARTÍCULO 66º: EXCEDENCIA POR CUIDADO.....	38
ARTÍCULO 67º: MOVILIDAD FUNCIONAL.....	39
ARTÍCULO 68º: MODIFICACION SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	39
ARTÍCULO 69º: DESPIDOS.....	40
ARTÍCULO 70º: PREMIOS.....	40
ARTÍCULO 71º: PROPUESTAS Y RECONOCIMIENTOS DE LOS PREMIOS.....	41
ARTÍCULO 72º: FALTAS Y SANCIONES: DEFINICIÓN.....	41
ARTÍCULO 73º: GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.....	41
ARTÍCULO 74º: ENUMERACION DE LAS FALTAS LEVES.....	42
ARTÍCULO 75º: ENUMERACION DE LAS FALTAS GRAVES.....	42
ARTÍCULO 76º: ENUMERACION DE LAS FALTAS MUY GRAVES.....	43
ARTÍCULO 77º: CIRCUNSTANCIAS PARA LA GRADUACIÓN Y APLICACION DE LAS SANCIONES.....	45



ARTÍCULO 78º: SANCIONES.....	45
ARTÍCULO 79º: EXPEDIENTES DISCIPLINARIOS. ....	46
ARTÍCULO 81º: SALUD LABORAL. ....	46
ARTÍCULO 82º: REVISIONES MÉDICAS.....	47
ARTÍCULO 83º: LIBRE ACCESO A VEHICULOS.....	47
ARTÍCULO 84º: PASES PARA JUBILADOS Y PENSIONISTAS.....	48
ARTÍCULO 85º: ANTICIPOS. ....	48
ARTÍCULO 86º: PROTECCION JURIDICA.....	49
ARTÍCULO 87º: RETIRADA DEL CARNÉ DE CONDUCIR. ....	49
ARTÍCULO 88º: SEGURO DE ACCIDENTE E INVALIDEZ. ....	49
ARTÍCULO 89º: PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL.....	49
ARTÍCULO 90º: ROBO, HURTO Y EXPOLIACION. ....	50
ARTÍCULO 91º: PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL. ....	51
ARTÍCULO 92º: UNIFORMES, ROPA DE TRABAJO Y DISTINTIVOS.....	51
ARTÍCULO 93º: DE LOS SINDICATOS Y DE LOS COMITÉS DE EMPRESA .....	52
ARTÍCULO 94º: ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES.....	53
ARTÍCULO 95º: DERECHOS DE INFORMACIÓN. TABLÓN DE ANUNCIOS.....	53
ARTÍCULO 96º: CUOTA SINDICAL Y CANON DE NEGOCIACIÓN.....	53
ARTÍCULO 97º: DERECHOS DE AFILIACIÓN Y PROPAGANDA.....	53
ARTÍCULO 98º: MEDIDAS DE IGUALDAD. ....	53
ARTÍCULO 99º: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	53
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA: .....	54
DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA: .....	54
DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA: .....	54
DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA:.....	54
ANEXO Nº 1 .....	55
ANEXO Nº 2 .....	59
ANEXO Nº 3 .....	63
ANEXO Nº 4 .....	82
ANEXO Nº 5 .....	83
ANEXO Nº 6 .....	87
ANEXO Nº 7 .....	88



ANEXO Nº 8 .....92  
ANEXO Nº 9 .....96

Reunidos los representantes legales de la empresa y de los trabajadores, cuya capacidad y legitimación han sido recíprocamente reconocidas de conformidad con cuanto dispone el ordenamiento vigente y de manera especial el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, han ACORDADO Y APROBADO el siguiente TEXTO ARTICULADO:

## TITULO I

### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

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

El presente Convenio Colectivo de Trabajo rige, regula y actualiza las relaciones laborales, las condiciones de trabajo y la productividad entre la empresa AUTOMÓVILES LA ALCOYANA, S.A. de Alicante y los trabajadores y trabajadoras cuyo centro de trabajo reside en Avda. Denia, 155 de Alicante y presten servicios en las concesiones o rutas relacionadas en el Anexo 6.

##### **ARTÍCULO 2º: AMBITO TEMPORAL.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante, si bien sus efectos se retrotraerán al día 1 de Enero de 2.019 salvo en los supuestos en que expresamente se establezca un inicio de vigencia distinto, y su duración será por el periodo de tres años a contar desde esta última fecha, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2021.

##### **ARTÍCULO 3º: RESCISION Y PRORROGA.**

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado expresamente y de forma automática el día 1 de Enero de 2.022, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones con un mes de antelación a la fecha antes indicada.



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

#### **ARTÍCULO 4º: LEGISLACION SUPLETORIA.**

Para lo no previsto o regulado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en la que se promulgue en el futuro y sea de aplicación.

#### **ARTÍCULO 5º: CONCURRENCIA DE CONVENIOS.**

El presente Convenio Colectivo regirá en sus propios términos desde el momento de su entrada en vigor hasta el 31 Diciembre de 2021. En consecuencia, y durante su vigencia, no podrá aplicarse otro concurrente, total o parcialmente, en cualquiera de sus ámbitos personal, funcional, territorial y temporal.

#### **ARTÍCULO 6º: COMPENSACION Y ABSORCION:**

Las mejoras económicas que se establecen en el presente Convenio a favor del personal, no absorberán las que los mismos vinieran disfrutando con anterioridad al día de su entrada en vigor, salvo aquellas que haya sido objeto de negociación en este Convenio.

#### **ARTÍCULO 7º: VINCULACION A LA TOTALIDAD.**

Las estipulaciones pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, sin que sean admisibles las interpretaciones o aplicaciones que valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

#### **ARTÍCULO 8º: COMISION PARITARIA.**

Se establece una Comisión, formada por cuatro miembros de cada una de las partes, estando constituida por miembros de la Comisión negociadora y asesores respectivos que actuarán con voz pero sin voto.

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

Por otra parte, actuará como procedimiento de solución de los conflictos colectivos, que se puedan plantear en materias como: Acuerdos colectivos, normas laborales,



anuncios de convocatorias de huelga, modificaciones de condiciones de trabajo, inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, clasificación de personal, derechos sindicales, igualdad de oportunidades, tutelas antidiscriminatorias, reclamaciones de cantidad, despidos objetivos por razones objetivas cuando exista autorización administrativa, vacaciones, jornadas, horas extraordinarias, etc., y cuantas puedan surgir semejantes a las anteriores que puedan provocar disfunción en la buena marcha de las relaciones de trabajo en la Empresa pudiéndose establecer en su caso fórmulas de arbitraje o mediación al ámbito externo de la empresa, si así fuese solicitado por alguna de las partes en conflicto y aceptada por la otra por unanimidad. En los casos de conflictos, la comisión se reunirá a instancias de alguna de las partes, de forma inmediata, una vez anunciado el conflicto con constancia escrita "si el conflicto se refiere a convocatoria de huelga, a este período de anuncio le será de aplicación lo establecido en el artículo 6.5 del R.D.L. 17/1977, de 4 de marzo", adoptando acuerdo en el plazo de tres días hábiles. La convocatoria de huelga no podrá realizarse antes de que la comisión se haya manifestado sobre el motivo que haya ocasionado el conflicto, o transcurrido el plazo de tres días hábiles sin que haya recaído pronunciamiento.

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

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

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

## **TITULOII**

### **CAPITULO I**

#### **ORGANIZACION DEL TRABAJO**





### **ARTÍCULO 9º: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

La organización práctica y técnica del trabajo se reconoce expresamente ser facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, la que se ejercerá de conformidad con lo pactado en este Convenio y las disposiciones legales vigentes.

Asimismo, la empresa informará al Comité de Empresa previamente a las modificaciones que se puedan producir en los sistemas de trabajo, respondiendo de su uso ante los organismos oficiales.

### **ARTÍCULO 10º: ENTREGAS DE RECAUDACIÓN.**

#### ***ENTREGA FÍSICA (RECAUDACION CON IMPORTE EN EFECTIVO)***

La recaudación y su documentación adjunta deberá entregarse por medio del sistema de autoliquidación el mismo día que se genere o como máximo el siguiente día de trabajo efectivo para el conductor. Si debido al disfrute de vacaciones, descansos o cualquier tipo de licencia u horas sindicales, el siguiente día de trabajo efectivo fuese a tener lugar con posterioridad al transcurso de 72 horas desde la finalización del turno en el día en el que se generó la recaudación, esta deberá entregarse necesariamente antes del transcurso de dicho plazo máximo de 72 horas, exceptuando los finales de mes en los que deberá entregarse como máximo el primer día laborable del mes entrante.

En caso de avería completa del sistema de autoliquidación, previo aviso y autorización del superior allí presente, se podrá depositar la recaudación en el buzón o donde éste designe.

Una videocámara reforzará la de la entrega de la recaudación diaria efectuada por el conductor.

Se expondrá una relación nominal semanal de los errores habidos en las entregas de recaudación, regularizándose a final de mes las faltas y las sobras, cuyo saldo definitivo será descontado o abonado en la nómina del mes siguiente.

#### ***ADELANTO DE DOCUMENTACIÓN TELEMÁTICAMENTE (SOLO EN LOS CASOS QUE NO HAYA INGRESO DE DINERO EN EFECTIVO)***

Con la intención de seguir facilitando las entregas de recaudación la empresa pondrá a disposición un correo electrónico en el cual, siempre que en la recaudación no haya entrega de dinero en efectivo, el conductor-perceptor podrá adelantar escaneada la siguiente documentación: hoja de ruta, ticket de liquidación y ticket de datáfono.



El plazo máximo para esta entrega telemática será las 12:00 horas del siguiente día al que se refiera dicha entrega.

No obstante, por motivos legales ha de entregarse el original de esta documentación siempre antes de la finalización del mes sobre el que trate dicha recaudación.

Para poder validar el correo remitente, previamente, el trabajador deberá informar por escrito, a través del impreso establecido para tal fin, la dirección de correo que empleará para realizar el envío.

Se dotará a los conductores-perceptores, en el momento de su incorporación a la empresa, en concepto de depósito para cambio para facilitar el desempeño de su función de cobro en las líneas, de la cantidad de CUARENTA Y CINCO EUROS (45,00 €).

La Empresa facilitará cambio de moneda fraccionaria para su uso en las líneas, bien a través del Inspector de Servicio a la salida de la flota por las mañanas, o bien mediante el personal de administración en horario de oficina.

#### **ARTÍCULO 11º: PARTE DE SERVICIO (Hoja de ruta).**

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

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

## **CAPITULOII**

### **DEL PERSONAL**

#### **SECCION PRIMERA**

### **CLASIFICACION**



**ARTÍCULO 12º: CLASIFICACION GENERAL.**

El personal que preste sus servicios en la Empresa "AUTOMÓVILES LA ALCOYANA, S.A.", se clasificará según la función que realice en la Empresa en alguno de los siguientes Grupos profesionales:

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

**ARTICULO 13º: GRUPO PRIMERO. PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO.**

Con dos subgrupos:

A) Con dos categorías:

- I. Jefatura de Servicios.
- II. Inspector/a Principal.

B) Con tres categorías.

- I. Licenciados/as e Ingenieros/as.
- II. Ingenieros/as Técnicos y Diplomado/as Universitarios.
- III. Ayudantes Técnicos Sanitarios.

**ARTICULO 14º: GRUPO SEGUNDO. PERSONAL ADMINISTRATIVO.**

Con cinco categorías:

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

**ARTICULO 15º: GRUPO TERCERO. PERSONAL DE MOVIMIENTO.**

Con cinco categorías:

- I. Jefatura de Tráfico o Jefe de Grupo.
- II. Inspector/a.
- III. Conductor/a.
- IV. Conductor/a-Perceptor/a.
- V. Cobrador/a



**ARTICULO 16º: GRUPO CUARTO. PERSONAL DE TALLERES.**

Con siete categorías:

- I. Encargado/a General.
- II. Encargado/a de Almacén
- III. Jefatura de Equipo.
- IV. Oficial de Primera.
- V. Oficial de Segunda.
- VI. Oficial de Tercera.
- VII. Especialista de taller.

**ARTICULO 17º: GRUPO QUINTO. PERSONAL SUBALTERNO.**

Con cinco categorías:

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

**SECCION SEGUNDA**

**DEFINICIONES**

**ARTICULO 18º: GRUPO PRIMERO.**

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

**SUBGRUPO A:**

- I. **JEFE/JEFA DE SERVICIO:** El que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Empresa, ejerce funciones de mando y organización, coordinando todos o alguno de los servicios de la Empresa.



II. INSPECTOR/ INSPECTORA PRINCIPAL: Ejerce la jefatura y coordinación de los servicios de Inspección, dependiendo de la Dirección o Jefatura de Servicios.

**SUBGRUPO B:**

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

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

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

**ARTICULO 19º: GRUPO SEGUNDO.**

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

I. JEFATURA DE SECCION: Es quien con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa y la Jefatura de Servicios, desempeña, coordina y dirige las funciones propias de su Sección.

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

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

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

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



**ARTICULO 20º: GRUPO TERCERO. PERSONAL DE MOVIMIENTO.**

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

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

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

III. CONDUCTOR/CONDUCTORA : Quien estando en posesión del carnet de conducir de la clase correspondiente, y en su caso las autorizaciones determinadas por la Autoridad competente, y teniendo conocimientos suficientes de mecánica de automóviles profesionalmente probados, conduce autobuses, microbuses de transporte urbano de viajeros, u otros vehículos auxiliares, con o sin remolque o articulados, de carga o pasajeros. Siendo responsable del vehículo durante el servicio, efectuando los correspondientes partes diarios por escrito del estado del viaje, de los viajeros transportados, de las incidencias habidas durante la jornada, y de la cumplimentación de las hojas o libros de carácter Administrativo o de control.

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

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

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

IV. CONDUCTOR/A-PERCEPTOR/A: Quien reuniendo los mismos requisitos y las mismas obligaciones que el Conductor, está obligado a desempeñar obligatoriamente las que son propias del cobrador.



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

#### **ARTICULO 21º: PERSONAL DE TALLERES.**

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

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

III. JEFATURA DE EQUIPO: Es quien bajo la dependencia directa del Encargado General, toma parte personal en el trabajo, al propio tiempo que dirige y vigila un determinado grupo de operarios que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común.

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

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

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

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



**ARTICULO 22º: GRUPO QUINTO. PERSONAL SUBALTERNO.**

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

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

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

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

V. PERSONAL DE LIMPIEZA: Hace la limpieza de las Oficinas y otras dependencias de la Empresa.

**TITULO III**

**INGRESOS, ASCENSOS, CONTRATACION Y PERMANENCIA**

**CAPITULO I**

**PERMANENCIA**

**ARTÍCULO 23º: NORMA GENERAL.**

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

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

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





Alicante de Transporte de Viajeros o el Convenio Marco del Sector recogiera la posibilidad establecida en el Art. 15.1 a) y b) del Estatuto de los Trabajadores, desarrollada en los artículos 2 y 3 del R.D. 2720/1998, de 18 de Diciembre, la empresa podría acogerse a dicha modalidad de contratación.

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

#### **ARTÍCULO 24º: INGRESOS.**

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

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

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

#### **ARTÍCULO 25º: PERIODO DE PRUEBA.**

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

#### **Este período será el siguiente:**

Tres meses para el personal Superior Técnico Titulado.

Un mes para el personal Técnico Administrativo.

Quince días para el resto del personal, en contratos inferiores a un año y de 1 mes en periodos superiores.

#### **ARTÍCULO 26º: EMPLEO.**

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



No obstante, con carácter excepcional, atendiendo a la naturaleza del trabajo de que se trate, la Empresa podrá utilizar las distintas modalidades de contratación atendiendo a la causalidad de los mismos. En especial para la sustitución del personal en situación de Incapacidad Temporal, vacaciones y excedencias, al ser estas con reserva de puesto de trabajo, y en aquellos supuestos de servicios de nueva creación o no consolidados.

Los contratos de relevo se realizarán con los trabajadores que acrediten mayor contratación temporal, siempre que exista informe favorable de la Jefatura de Servicio y con el fin de garantizar la estabilidad y fijeza de la plantilla, al finalizar el mismo, por riguroso orden de vencimiento, se convertirán sus contratos en indefinidos, previo informe favorable de la Jefatura de Servicio

Ante la llegada de otros modos de transporte, se garantiza a todos los trabajadores que ante una previsible merma de servicios que afecte al número de conductores, éstos pueden ser transferidos mediante cursos de reciclaje a la futura Empresa Explotadora del Tranvía, subrogándose ésta, gozando de prioridad el personal fijo por orden de antigüedad que lo solicite, y en segundo lugar los contratados existentes.

## CAPITULO II

### CONTRATACION

#### **ARTÍCULO 27: CONTRATO EN PRACTICAS.**

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente, excepto el período de prueba, que será el recogido en el artículo 25 de este Convenio Colectivo.

La retribución del trabajador no podrá ser inferior al 60 % y 80% del salario de su categoría durante el primer y segundo año, respectivamente.

#### **ARTÍCULO 28º: CONTRATO DE FORMACIÓN.**

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente, excepto el período de prueba, que será el recogido en el artículo 25 de este Convenio Colectivo.

La retribución mínima será la del Salario Mínimo Interprofesional vigente.

#### **ARTÍCULO 29º: CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.**

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



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

#### **ARTÍCULO 30º: GARANTIA SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL.**

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

#### **ARTÍCULO 31º: ASCENSOS.**

Los ascensos, se realizarán de acuerdo con las necesidades de la Empresa y promoción del personal existente. A tal fin, bien por vacante, bien por ampliación de categorías y acomodándose a reglas comunes para los trabajadores de uno u otro sexo, se tendrá en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador en la Empresa.

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

#### **ARTÍCULO 32º: FORMACION PROFESIONAL.**

La Empresa realizará anualmente un estudio cuantificado de las necesidades de formación profesional de su personal que remitirá a la Comisión de Formación para proceder a la negociación anual del Plan de Formación, sin perjuicio de su posible revisión dentro de cada ejercicio.

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

En el indicado Plan de Formación deberá figurar, como mínimo, las características del proceso formativo, los requisitos de asistencia que en su caso procediera, así como la compensación a que pudiese dar lugar.

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

A los efectos de Formación para la obtención del Certificado de Aptitud Profesional (CAP):



1. La Empresa organizará anualmente la formación por grupos de conductores de la totalidad de la plantilla en horario laboral, el cual será impartido preferiblemente en diez clases de tres horas y media de duración que se programarán en horario de tarde, esto es, una vez finalizado el servicio de mañana.
2. El tiempo empleado en dicha formación tendrá consideración de tiempo de trabajo efectivo y, como tal, se integrará en el cómputo mensual de la jornada. No obstante, dado que se trata de una acción formativa y no tiene consideración de tiempo de conducción, este tiempo destinado a la obtención del CAP no se tendrá en consideración a efectos del cómputo de la jornada máxima diaria prevista en el artículo 56.
3. En caso de que uno o varios días del curso coincida con el día de descanso semanal o periodo vacacional, se procederá a su compensación.
4. La asistencia a los cursos de formación en las fechas u horarios establecidos para cada grupo de conductores será obligatoria.
5. La inasistencia a una jornada de formación, o el incumplimiento de los plazos y normas establecidas por la Empresa para su organización, podrá suponer la pérdida del derecho a recibir esta formación, salvo que se acredite causa razonablemente justificada.
6. La impartición de la formación a que hace referencia este artículo, estará condicionada, en todo caso, a la disposición de fondos facilitados anualmente por Organismos Oficiales para tal fin, de forma que este adiestramiento no suponga coste apreciable para la Empresa. En otros supuestos, se estudiarán las distintas opciones con el Comité de Empresa.
7. En cualquier caso, y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la obtención y renovación del CAP, necesario para el ejercicio de la profesión de conductor de transporte de viajeros, es responsabilidad y competencia del trabajador.

### CAPITULO III

#### PLANTILLA Y ESCALAFONES

##### **ARTÍCULO 33º: PLANTILLA.**

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

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

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



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

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

Habrà permanentemente a disposición del Comité de Empresa una relación actualizada de los componentes de la plantilla con los datos siguientes:

Número de empleado

Apellidos y nombre

Fecha de nacimiento

Fecha de ingreso

## TITULO IV

### SUCESIÓN CONVENCIONAL Y SUBROGACIÓN

#### ARTÍCULO 34º: SUCESIÓN CONVENCIONAL Y SUBROGACIÓN

En materia de subrogación convencional, se estará a lo dispuesto tanto en el Convenio Colectivo Provincial de Viajeros por Carretera vigente en cada momento como en el Acuerdo Marco Estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor.

## TITULO V

### RETRIBUCIONES

#### CAPITULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### ARTÍCULO 35º: REGIMEN DE RETRIBUCIONES.

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



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

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

#### **ARTÍCULO 36º: SALARIO BASE.**

Se entenderá por Salario Base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales, a una actividad normal, durante la jornada normal de trabajo y que, como tal Salario Base, se determina en las Tablas salariales incluidas como Anexo Nº 2 en este Convenio.

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

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

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

## **CAPITULO II**

### **COMPLEMENTOS SALARIALES**

#### **A) COMPLEMENTOS DE CARACTER PERSONAL**



### **ARTÍCULO 37º: PLUS PERSONAL POR ANTIGÜEDAD.**

El aumento por años de servicio será de dos bienios del 5 % y cinco quinquenios del 10 % sobre el salario base del Convenio, hasta un máximo del 60 %.

Los trabajadores que con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio Colectivo no estuvieran percibiendo este complemento serán remunerados en concepto del mismo a partir del día 1 de octubre de 2015, sin efectos retroactivos, computando su antigüedad en la Empresa desde el inicio de su relación laboral.

Dicho plus se abonará durante las vacaciones.

## **B) COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO**

### **ARTÍCULO 38º: PLUS DE AGENTE UNICO.**

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

Este Plus integra el importe de los tiempos empleados en la toma y deje de servicio, tal y como se regula en el artículo 58 del presente Convenio Colectivo, y la entrega de recaudación.

Dicho plus se abonará durante las vacaciones.

### **ARTÍCULO 39º: SERVICIOS NOCTURNOS.**

Los servicios comúnmente denominados "búho", en atención al horario en que se desarrollan y su carácter nocturno se abonará al precio único recogido en el Anexo 1 por cada servicio realizado, con una duración máxima de 8 horas.

En cuanto al abono de dicho concepto retributivo en vacaciones se estará, individualmente, al carácter habitual que el mismo ostenta por cada trabajador. Por tanto, se procederá al cálculo de su parte proporcional tomando en consideración todos los servicios "búho" realizados en el año. El importe resultante será abonado en la nómina de febrero del año siguiente al del hecho causante.

La prestación de estos servicios la realizarán conductores-perceptores provenientes de una bolsa de voluntarios de adscripción anual. De no existir suficientes trabajadores voluntarios, la empresa procederá a nombrar servicio de la manera ordinaria entre la plantilla a fin de que la prestación del mismo quede en todo momento garantizada.



A partir del año 2022 se adecuará el cuadrante anual de descansos para que estos trabajadores integrantes de la bolsa de voluntarios disfruten de un mayor número de descansos en viernes, lo que hará posible que puedan trabajar un mayor número de días en servicio nocturno ya que estos se concentran en los fines de semana. El resto de los trabajadores (aquellos no inscritos como voluntarios para los servicios de búho) tendrán un menor número de descansos en viernes para balancear el cuadro y equilibrar el mismo número de trabajadores de descanso todos los tipos de día.

Para el resto de servicios, el trabajador que no haya sido contratado expresamente para trabajos nocturnos, y que su salario no se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, gozará de un incremento en su salario base más antigüedad del 25% y que figura detallado por categorías en la Tabla Anexa Nº 3, siempre que su jornada comprenda al menos tres horas entre las 22 y las 6 horas, y sobre el tiempo trabajado en ese período.

Este personal no podrá realizar horas extraordinarias, y efectuará al menos un reconocimiento anual por el Servicio Médico de Empresa, teniendo preferencia para ocupar puestos de trabajos diurnos para el que estuvieran aptos, en caso de tener problemas de salud a causa de su trabajo nocturno.

#### **ARTÍCULO 40º: SERVICIOS EXTRA O SERVICIOS FUERA DE TURNO**

Este complemento se abonará en aquellos servicios en los que, entre la hora de finalización y el comienzo del siguiente medie más de una hora y correspondan a distintas líneas, una de las cuales no será una línea regular, e implique al mismo tiempo un cambio de vehículo.

Estos servicios de carácter extraordinario se abonarán a partir del año 2021 según el precio de hora extraordinaria que corresponda al conductor que lo preste, con un mínimo de 2 horas de duración que no formará parte del cómputo de jornada. Si el servicio superase las 2 horas, el tiempo que exceda se abonará por el equivalente del citado importe en fracciones de 30 minutos.

### **C) COMPLEMENTOS DE CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO.**

#### **ARTÍCULO 41º: PLUS CONVENIO COLECTIVO.**

Se establece un Plus que se considerará como un complemento de calidad o cantidad de trabajo, consistente en una cuantía en euros que figura detallada por categorías en





la Tabla Anexa Nº 2, según acuerdo de las partes, y se percibirá por día natural y en las pagas extraordinarias y de beneficios.

Dicho plus se abonará durante las vacaciones

#### **D) COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES.**

##### **ARTÍCULO 42º: GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

Se reconoce a todos los trabajadores el derecho a percibir los días 20 de diciembre y 17 de Julio de cada año una gratificación reglamentaria consistente en el importe de una mensualidad del salario base que, para cada categoría profesional, se establece en la Tabla Anexa Nº 2, sobre cuyo importe se adicionará el premio o aumento por antigüedad y el Plus Convenio Colectivo y de Agente Único.

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

Estas gratificaciones serán proporcionales al tiempo de servicios prestados en el ejercicio al que se refiera, no teniendo tal consideración las excedencias voluntarias, permisos sin sueldo y las ausencias injustificadas.

##### **ARTÍCULO 43º: PARTICIPACION EN BENEFICIOS.**

En el mes de marzo de cada año, se abonará en concepto de participación de Beneficios, el equivalente a una mensualidad de salario para cada categoría establecida en la Tabla Anexa Nº 2, más antigüedad y pluses de Convenio Colectivo y Agente Único, y serán de la cuantía que dichos conceptos hubieran alcanzado al 31 de diciembre del año anterior.

Esta gratificación será proporcional al tiempo de servicios prestados en el ejercicio al que se refiera, no teniendo tal consideración las excedencias voluntarias, permisos sin sueldo, y las ausencias injustificadas.

##### **ARTÍCULO 44º: BENEFICIOS CONCERTADOS.**

Conjuntamente con la nómina de Mayo, se abonará al personal una gratificación extraordinaria en la cuantía que aparece reflejada en las tablas salariales contenidas en el Anexo I.

Esta gratificación será proporcional al tiempo de servicios prestados en el ejercicio al que se refiera, no teniendo tal consideración las excedencias voluntarias, permisos sin sueldo, y las ausencias injustificadas.



#### **ARTÍCULO 45º: PAGA ASISTENCIAL.**

A partir del ejercicio 2021, como consecuencia de la supresión del servicio de transporte interno, así como de la integración del Fondo de Ayuda Asistencial en la nómina de cada trabajador, junto con la nómina del mes de agosto se abonará una gratificación extraordinaria en la cuantía que aparece reflejada en las tablas salariales contenidas en el Anexo nº1.

#### **ARTÍCULO 46º. PREMIO DE VINCULACION.**

A todo el personal en activo que cumpla 25 años de servicio en la Empresa durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, y sin que tenga nota desfavorable motivadora de sanción por falta muy grave, durante los cinco últimos años en su expediente laboral, y siempre que no haya sido acreedor al señalado en el párrafo siguiente, se le abonará un importe que asciende a la cuantía que aparece reflejada en las tablas salariales contenidas en el Anexo I.

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

A partir del 1 de enero de 2021, en el supuesto de que un trabajador decida causar baja voluntaria con antelación a la fecha ordinaria de su jubilación, y con ello le sea de aplicación un coeficiente reductor que merme el importe de pensión que le pudiera corresponder, percibirá en concepto de premio de vinculación las cantidades reflejadas en el Anexo nº1 en virtud del año al que acceda a la jubilación o parte proporcional de dicho año que anticipe su acceso a la jubilación ordinaria.

#### **ARTÍCULO 47º: PLUS AGENTE DE INSPECCIÓN.**

El plus de agente de Inspección lo percibirán aquellos trabajadores que ostenten la categoría de Jefes de Tráfico o Jefe de Grupo e Inspectores, en la cuantía que aparece reflejada en las tablas salariales contenidas en el Anexo Nº 1, durante los doce meses del año.

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

Dicho plus se abonará durante las vacaciones

#### **ARTÍCULO 48º: QUEBRANTO DE MONEDA.**

Los trabajadores que utilicen o manipulen bonos y/o tickets en cualquiera de sus modalidades, con o sin canceladora, y como compensación por el posible quebranto



de moneda, que por la venta de tickets se les pueda producir, percibirán la cantidad que aparece reflejada en las tablas salariales contenidas en el Anexo I por 11 meses, siendo dividido el total del importe anual no obstante en 12 mensualidades.

Dicho plus se abonará durante las vacaciones

### CAPITULO III

#### LIQUIDACION Y PAGO

##### **ARTÍCULO 49º. VALOR DE LA HORA ORDINARIA.**

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

##### **ARTÍCULO 50º: IMPOSIBILIDAD DE LA PRESTACION.**

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

##### **ARTÍCULO 51º: HABERES Y PAGO DE NOMINA.**

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

El modelo de recibo será el legalmente establecido.

El pago de la nómina se efectuará mensualmente, dentro de los cinco días hábiles del mes siguiente a aquel al que corresponda. Se efectuará mediante talón nominativo o transferencia a través de Entidad bancaria.

### TITULO VI

#### JORNADA, DESCANSO Y VACACIONES



## CAPITULO I

### JORNADA

#### **ARTÍCULO 52º: JORNADA ANUAL.**

El total anual en cuanto a jornada será de 1739,36 horas, y el periodo de cómputo será de 1 Enero a 31 de Diciembre. Como compensación a los tiempos de descanso en jornada continuada, todos los trabajadores que no disfruten del tiempo correspondiente a dicho descanso percibirán la cantidad que aparece reflejada en las tablas salariales contenidas en el Anexo I por día trabajado.

#### **ARTÍCULO 53º: JORNADA DEL PERSONAL DE MOVIMIENTO.**

El cómputo de jornada del personal de movimiento será mensual. Una vez conocido el calendario laboral vigente, se establecerá una tabla en la que se especifiquen las horas/mes a realizar, la cual se adjunta como ANEXO a este Convenio. La jornada máxima diaria no podrá exceder de 9 horas durante la vigencia del Convenio y la mínima no podrá ser inferior a 6 horas 45 minutos. No obstante, el tiempo efectivo de trabajo que supere las 8 horas y 30 minutos, tendrá la consideración de horas extraordinarias, pudiendo ser abonadas o compensadas conforme a lo establecido en este artículo para las horas positivas.

La empresa garantizará la implementación de turnos de trabajo de duración de 8 horas y 30 minutos desde la fecha de publicación del convenio con la reestructuración de los turnos cuando la suma de la pareja de turnos que conforman la totalidad de un servicio (mañana y tarde) sea inferior a 17 horas, estos ajustes se reorganizarán moviendo los puntos de relevo.

Asimismo, la Comisión de Horarios podrá implementar si lo estima oportuno, servicios combinados de líneas, siempre que estas sean compatibles entre si en todos sus requisitos, con la finalidad de ir adecuando el máximo número de servicios a una duración de 8 horas y 30 minutos, manteniéndose la jornada máxima diaria de 9 horas.

Dicha adecuación de la duración de los turnos a 8 horas y 30 minutos será factible siempre que no suponga un incremento de recursos de ningún tipo y atendiendo a un criterio de optimización.

La jornada se realizará en turnos semanales de mañana, tarde o noche, cambiando el turno de mañana a tarde tras los descansos semanales fijos.

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



HLM x días C.T.

----- = horas de trabajo mensuales computables

días LC mes

DONDE:

**HLM:** Horas mensuales de trabajo a efectuar en cada mes, según ANEXO Nº 4, para cuya aplicación se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria 3ª.

**DIAS LC MES:** Días laborales de trabajo que figuran para cada trabajador en el cuadro mensual de servicios.

**DIAS C.T.:** Días de trabajo resultantes para cada trabajador.

Con carácter general la jornada será continuada, si bien se podrán realizar jornadas de régimen partidas.

Estas jornadas partidas no superaran las 9 horas, teniendo como máximo dos interrupciones dentro de la jornada.

La regularización de la jornada será mensual, pudiéndose compensar hasta un máximo de 8 horas negativas en el mes siguiente. En cuanto a las horas positivas o extraordinarias, se procederá a su acumulación para ser compensadas, al igual que los descansos coincidentes en festivo, por jornadas completas de descanso, salvo manifestación expresa del trabajador para que dichas horas sean abonadas.

Con carácter extraordinario se pueden realizar servicios fuera de turno siempre que, entre la hora de finalización y el comienzo del siguiente medie más de una hora, y correspondan a distintas líneas, una de las cuales no será línea regular e implique al mismo tiempo un cambio de vehículo.



#### **ARTÍCULO 54º: TOMA Y DEJE DE SERVICIO.**

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

El servicio terminará en el acto de relevo o, cuando se entregue el vehículo en la base, una vez que el conductor-perceptor haya aparcado convenientemente el mismo en la zona destinada al efecto, una vez repostado y aspirado por el personal que realiza dichas funciones. Durante el tiempo invertido en las operaciones anteriores, la empresa podrá efectuar la lectura de los datos de la consola, por el personal que realiza esas funciones. Asimismo, cuando la Empresa considere necesario el lavado exterior del vehículo, el conductor-perceptor, previa preparación de aquel por el personal encargado de ello, lo conducirá por el túnel de lavado, procediendo seguidamente a aparcarlo en la zona destinada al efecto, momento en que se considerará finalizada su jornada laboral.

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

Los empleados de ALCOYANA, adscritos al S.A.E. tomarán las medidas de servicio oportunas para garantizar que el relevo se produce a la hora y lugar estipulados por la empresa, o bien en el lugar previamente acordado por los conductores perceptores y comunicado al S.A.E. En el supuesto de que, en la hora fijada por el relevo, éste no pudiera realizarse, el exceso de jornada, con un límite máximo de 1 hora, se computará como horas extras.

#### **ARTÍCULO 55º: CUADROS HORARIOS DE TRABAJO**

Durante la vigencia de este Convenio, los cuadros horarios de organización de los servicios mensuales, se pondrán en conocimiento individual y por escrito al personal, con cinco días de antelación a su vigencia, incluyendo además los cuadros horarios correspondientes a aquellos conductores adscritos al grupo de movilidad, excepto en los casos que no sea posible.

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

Se establecerá un cuadro anual de descansos aplicable al personal de movimiento, que se expondrá, con posterioridad a la confección del cuadro anual de vacaciones, con una antelación de 15 días a su entrada en vigor.

En caso de producirse a lo largo del ejercicio alguna variación respecto a los parámetros establecidos inicialmente con incidencia significativa en el cuadro



realizado, se recalculará un nuevo cuadro de planificación de descansos adicionales, procurando que éste se limite al grupo de trabajadores a los que afecte dicha incidencia.

Se crean dos grupos de conductores:

- 1.- Conductor fijo en un grupo de líneas.
- 2.- Conductor suplente ó de movilidad

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

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

Las plazas vacantes que se produzcan en los grupos de líneas serán cubiertas con carácter voluntario a solicitud del interesado. En el caso de varias solicitudes primará la del trabajador con mayor antigüedad.

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

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

El personal que crea necesario cambiar su servicio, lo solicitará a su responsable jerárquico con la antelación suficiente, siendo responsabilidad de la Empresa aceptar o rechazar dicho cambio.

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

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



## CAPITULO II

### EXCESO DE JORNADA

#### **ARTÍCULO 56º: HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Las horas que tengan la consideración de extraordinarias, tendrán el valor económico que se especifica en las TABLAS ANEXAS Nº 3 a este Convenio.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración establecida en el artículo 52, el cual prevé a su vez el modo de compensación de las mismas, salvo que el trabajador opte por su remuneración.

#### **ARTÍCULO 57º: DESCANSOS.**

Los descansos fijos se establecerán de lunes a viernes (de forma excepcional podrán desplazarse a sábado o domingo si en el reparto no es posible otro día) siguiendo el desarrollo de los cuadros de servicio y a estos habrá que añadir los descansos mínimos adicionales hasta el total de 104 descansos en 12 meses, que incluyen los descansos disfrutados en periodo vacacional.

Se garantizará mensualmente que los conductores-perceptores disfruten de 2 fines de semana de descanso completos y que su reparto sea equitativo. En todo caso, se garantizará que la periodicidad de los descansos se ajuste a lo dispuesto en la normativa vigente.

La empresa procurará, en la medida de lo posible y siempre que el servicio lo permita, que el mayor número posible de descansos adicionales se asignen en sábados y domingos, como mínimo 2 de estos descansos al año serán en domingo.

El reparto de los descansos mínimos adicionales, hasta llegar a los 104 en 12 meses, y una vez cumplidos los requisitos anteriores, se realizará de la forma más equitativa posible entre toda la plantilla, en relación con el reparto que, por conductor, resulte de estos descansos por tipo de día.

Con este fin, la empresa tendrá en cuenta los resultados del cuadro del año anterior a la hora de elaborar el cuadro de descansos del año siguiente, realizando en su caso, y en la medida de lo posible, los ajustes que permitan el reparto equitativo.

#### **ARTÍCULO 58º: DESCANSOS TRABAJADOS.**

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

Dicha asignación se efectuará entre los trabajadores que acepten su realización de la forma más uniforme posible y bajo el principio de equidad, no pudiéndose superar el límite de 10 descansos trabajados por trabajador y año siempre que dichos descansos





hayan sido compensados mediante retribución económica. En caso contrario, la Empresa y el Comité de Empresa fijarán excepcionalmente el límite que posibilite la realización de la prestación del servicio, o cualquier otra medida.

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

En caso de que el trabajador solicite su compensación económica, cada descanso se abonará al precio reflejado en las TABLAS ANEXAS Nº 3 por cada hora o fracción. Dicha compensación económica en ningún caso será inferior al 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

#### **ARTÍCULO 59º: FESTIVOS TRABAJADOS.**

Por las particularidades del servicio que presta la Empresa, consistente en el transporte público de viajeros durante la totalidad de días del año, el trabajo en día festivo ostenta un carácter no excepcional y, por tanto, el tiempo de prestación de servicio en día festivo tiene la consideración de jornada ordinaria de trabajo a todos los efectos.

El cuadrante anual reflejará el número mínimo de días festivos a disfrutar por cada trabajador, esto es 6 festivos, y el resto de días festivos tendrán la consideración de jornada ordinaria cuando se preste servicio en dicho día festivo.

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

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

- **Compensación económica:** cuando el trabajador opte por la compensación económica se le abonará con el importe que aparece reflejado en las TABLAS ANEXAS Nº 3, consistente en el valor hora o fracción de esta por el tiempo de prestación de servicios.

- **Disfrute de días descanso adicional:** cuando el trabajador preste servicios un día festivo y opte por la compensación de este mediante un día de descanso, de manera adicional al día de descanso se le abonará el "plus festivo compensado" cuyo importe se estipula en 50 euros.

Los días procedentes de este concepto se designarán como festivos compensados, 4 de estos días aparecerán fijados en el cuadro anual y el resto se irán asignando conforme avance del año y en función del número exacto de festivos trabajados de cada conductor. Para la asignación de los días una vez que se hayan superado los 4 anteriormente citados el conductor podrá elegir siempre que no coincidan para un mismo día más de 3 solicitudes (Las



solicitudes se atenderán por orden de recepción) y haya sido pedido como mínimo con 1 mes de antelación.

En el caso de haber pasado 1 mes desde el Festivo Trabajado y no haberse solicitado su fecha de compensación la empresa podrá asignarlo junto a otro día de descanso, de vacaciones o en fin de semana. A final de año se hará un balance en el que se regularizará el número de festivos trabajados y el número de festivos compensados procediendo a su compensación o descuento en caso de ser necesario.

La empresa se compromete a que la prestación del servicio sea equitativa entre todos los trabajadores de la plantilla a lo largo del año. Dicho compromiso alcanza además el evitar, mediante la rotación oportuna, que en dos años consecutivos a un mismo trabajador coincida trabajar los festivos: 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, y garantizando además, que las fechas de disfrute sean alternativas

#### **ARTÍCULO 60º: DOMINGOS TRABAJADOS.**

Se abonará un Plus por la cantidad que aparece reflejada en las tablas salariales contenidas en el Anexo I por cada domingo trabajado. Se procurará que la prestación del servicio sea equitativa entre todos los trabajadores de la plantilla a lo largo del año.

En cuanto al abono de dicho concepto retributivo en vacaciones se estará, individualmente, al carácter habitual que el mismo ostenta por cada trabajador. Por tanto, se procederá al cálculo de su parte proporcional tomando en consideración todos los domingos trabajados en el año. El importe resultante será abonado en la nómina de febrero del año siguiente al del hecho causante.

### **CAPITULO III**

#### **VACACIONES**

#### **ARTÍCULO 61º: VACACIONES.**

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

Las vacaciones anuales consistirán en 26 días hábiles (laborables) que serán disfrutados en tres periodos. El procedimiento para su disfrute se encuentra regulado en el Anexo 5.

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



El sistema que presidirá la concesión de vacaciones será el de rotación entre todos los trabajadores de la Empresa.

El trabajador o trabajadora que se encuentre en situación de I.T. por accidente laboral pactará con la empresa su periodo de vacaciones. Asimismo, podrá, previa solicitud a la empresa, intercambiar su periodo de vacaciones con un compañero (del mismo grupo de líneas en el caso de conductores-perceptores). Esta misma situación se producirá si el trabajador se encuentra internado en un establecimiento hospitalario de la Seguridad Social o concertado, con independencia del motivo de la Incapacidad Temporal.

Asimismo, siempre que el índice de absentismo no supere la media registrada en 31 de diciembre del año anterior, el trabajador en situación de I.T. por enfermedad común, podrá cambiar sus vacaciones previa comunicación a la empresa.

## TITULO VII

### LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

#### CAPITULO I

#### LICENCIAS

##### **ARTÍCULO 62º: LICENCIAS.**

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1º.- Quince días naturales en caso de matrimonio y la inscripción de parejas de hecho, que se podrían acumular con 10 días de las vacaciones anuales.

2º.- En caso de fallecimiento de padres, hijos y cónyuge, o compañero/a estable podrá disponer de 4 días naturales de licencia a contar desde el primer día hábil tras el hecho causante; si tuviera que realizar un desplazamiento superior a 200 Kms. se ampliará a 1 día más.

3º.- Dos días hábiles por el nacimiento de hijo y, en caso de 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 trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 200 km, el plazo será de cuatro días.

Se entenderá por hospitalización el ingreso en centro hospitalario que conlleve asignación de cama o permanencia de más de 24 horas en las unidades de urgencia.

El permiso por hospitalización se devengará a partir del día del hecho causante y se podrá disfrutar mientras dure la baja médica derivada de tal hospitalización.

4º.- Un día de traslado del domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 65 de este Convenio Colectivo.

6º.- Lactancia: En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento para la lactancia del menor hasta que cumpla 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, adopción, guarda o acogimiento múltiples. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, siendo la duración de dicha acumulación de 14 días naturales. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

7º.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad 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.

8º.- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.



## CAPITULO II

### EXCEDENCIAS

#### **ARTÍCULO 63º: EXCEDENCIAS.**

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

#### **ARTÍCULO 64º: EXCEDENCIA VOLUNTARIA.**

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

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

La excedencia voluntaria tendrá una duración mínima de cuatro meses y no podrá exceder de 5 años, antes de los cuales el trabajador tendrá que pedir el reingreso. Si no lo hiciera, perderá la condición de excedente. Si una vez pedido, no tuviera ocasión de reingresar por falta de vacantes, se podrá prorrogar la excedencia a instancia del trabajador por iguales períodos de tiempo.

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

Se perderá el derecho al reingreso a la Empresa si no se solicita antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia o prórroga en su caso.

Para su reingreso, los interesados tendrán derecho preferente en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

Podrá pasar a excedencia voluntaria cualquier trabajador que ocupe cargo de alta Dirección a nivel Estatal, Autonómico o Provincial, en los Partidos Políticos y Sindicatos, si bien en estos supuestos con los mismos derechos que se reconocen a los excedentes forzosos en el artículo 34 de este Convenio Colectivo cuyo ejercicio sea compatible.

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



#### **ARTÍCULO 65º: EXCEDENCIA FORZOSA.**

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

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

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

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

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

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

#### **ARTICULO 66º: EXCEDENCIA POR CUIDADO.**

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 3 años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la empresa se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento si las hubiera.

También tendrán derecho a excedencia no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de



trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

## TITULO VIII

### MOVILIDAD FUNCIONAL,

### MODIFICACION SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO,

### Y DESPIDOS.

#### **ARTÍCULO 67º: MOVILIDAD FUNCIONAL.**

La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones profesionales o académicas precisas para ejercer la prestación laboral, así como la pertenencia al grupo profesional.

#### **ARTÍCULO 68º: MODIFICACION SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tanto en las de carácter individual como en las colectivas, deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días, durante los cuales se seguirán las siguientes pautas:

Que la causa sea documental y por escrito.

Que las razones sean técnicas, organizativas, económicas o de producción.

Que, si las modificaciones suponen alteraciones graves con respecto al entorno familiar y social, se dé traslado para su estudio a la Comisión Paritaria según el artículo 8 de este Convenio.

Que las modificaciones no sean periódicas, salvo acuerdo con el Comité o entre las partes con conocimiento de éste.



### **ARTÍCULO 69º: DESPIDOS.**

Si el despido está basado en una causa ajena a la conducta del trabajador, la empresa, tanto en la comunicación previa a la representación legal de los trabajadores como en el contenido de la carta de despido, debe razonar y justificar cuales son las concretas y singulares circunstancias concurrentes que determinan la decisión de despedir, señalando en virtud de qué criterio y causas la medida a adoptar debe ser la de despido.

## **TITULOIX**

### **PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES**

#### **CAPITULO I**

### **PREMIOS**

### **ARTÍCULO 70º: PREMIOS.**

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

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





#### **ARTÍCULO 71º: PROPUESTAS Y RECONOCIMIENTOS DE LOS PREMIOS.**

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

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

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

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

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

## **CAPITULO II**

### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **ARTÍCULO 72º: FALTAS Y SANCIONES: DEFINICIÓN.**

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y en especial por el presente Convenio, así como las que supongan transgresión de los reglamentos de circulación y las cometidas en la reparación y conservación del material móvil e instalaciones fijas.

La imposición de sanciones, conforme a lo dispuesto en estas normas, es independiente de las que, por los mismos hechos, corresponda aplicar a los Tribunales o Autoridades distintos a la Jurisdicción Laboral.

#### **ARTÍCULO 73º: GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.**

Las faltas, con arreglo a su gravedad, se clasifican en:

- Leves.



- Graves.
- Muy graves.

La calificación y tipificación de las faltas se efectuará teniendo en cuenta la gravedad intrínseca de la falta.

#### **ARTÍCULO 74º: ENUMERACION DE LAS FALTAS LEVES.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de puntualidad en servicios no relacionados con la circulación, cuando no excedan de tres veces al mes.
2. El descuido en el uso y conservación de uniformes y distintivos de servicio.
3. Las de puntualidad en servicios relacionados con la circulación, cuando no excedan de una hora y siempre que el retraso no diera lugar a perturbaciones, trastornos o alteraciones en la regularidad del servicio.
4. Faltar un día al trabajo sin causa justificada, excepto cuando, tratándose de servicios de circulación, se causen perturbaciones o trastornos en el servicio.
5. Los descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de materiales, máquinas, útiles o enseres de trabajo, cuando no produzcan daños o averías en los mismos, ni tengan repercusión en la buena marcha del servicio.
6. Abandonar el puesto de trabajo o servicio durante breve tiempo dentro de la jornada de trabajo, sin autorización, siempre que se trate de trabajos no relacionados con la circulación.
7. Las faltas de higiene, limpieza o aseo personal, cuando el trabajador haya sido advertido con anterioridad por tal hecho o haya ocasionado justificadas quejas de sus compañeros de trabajos.
8. La falta de respeto en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, usuarios y público en general, así como la discusión con ellos o la incorrección en el trato.
9. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social y lo legalmente previsto en materia de Medicina de Empresa.
10. La inobservancia de los reglamentos y órdenes fehacientes de servicio, así como la desobediencia a los mandatos, todos ello en materia de carácter leve.

#### **ARTÍCULO 75º: ENUMERACION DE LAS FALTAS GRAVES.**

Se consideran faltas graves:

1. La triple comisión de falta leve dentro del período de un mes.
2. Las de puntualidad en servicios no relacionados con la circulación, cuando excedan de tres veces al mes.
3. Las de puntualidad en servicios relacionados con la circulación cuando excedan de una hora o hayan producido perturbaciones que afecten a la regularidad del servicio.
4. La falta de dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.



5. Las ausencias injustificadas al trabajo en servicios de circulación hasta tres veces dentro de un mes.
6. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la Seguridad Social y a lo legalmente previsto en materia de Medicina de Empresa.
7. La alteración o permuta de turnos o trabajos por el empleado sin comunicación a sus jefes.
8. Alegación de motivos falsos para obtener licencias.
9. No usar o emplear indebidamente los útiles o prendas de seguridad personal facilitados por la empresa para la prevención de accidentes.
10. La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo, o las faltas de subordinación y respeto a los mismos.
11. La voluntaria disminución y la no justificada baja calidad en el trabajo.
12. Las discusiones violentas dentro del servicio con otros empleados de igual o inferior categoría.
13. El empleo del tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
14. No advertir e instruir adecuadamente a los trabajadores, sobre quienes tengan el trabajador autoridad o mando, de los riesgos graves característicos de determinados trabajos y el modo posible de evitarlos.
15. El abandono injustificado del servicio cuando no afecte a la seguridad o regularidad de aquel.
16. Dirigir anónimos a los Jefes o a la Dirección de la Empresa sobre asuntos del servicio, así como las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole.
17. La incorrección manifiesta con los usuarios de la Empresa.
18. Marcar o firmar por otro la entrada o salida del trabajo.
19. La embriaguez no habitual cuando el agente esté de servicio en trabajos no relacionados directamente con la seguridad de personas o cosas.
20. El incumplimiento de las normas generales y específicas de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencia grave en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.
21. Acoso sexual y por razón de género de carácter grave.

#### **ARTÍCULO 76º: ENUMERACION DE LAS FALTAS MUY GRAVES.**

Se considerarán faltas muy graves:

1. a) La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquellas hayan sido sancionadas.
2. Las ausencias injustificadas al trabajo en servicios de circulación de más de tres veces dentro de un mes, o cuando se causen por culpa del trabajador perturbaciones graves en la regularidad del servicio.
3. La falta al trabajo de más de dos días durante el período de un mes o de seis días durante el período de cuatro meses sin causa justificada.
4. Más de doce faltas de puntualidad en un período de seis meses o de veinticinco en un período de un año.
5. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o el robo, tanto a los compañeros de trabajo como a



- la empresa o a terceros, dentro de las dependencias de la misma, o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la empresa.
6. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
  7. La indisciplina o desobediencia a las órdenes de los mandos, cuando revista especial gravedad.
  8. La falsedad en las circunstancias de accidente de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.
  9. El abuso de la autoridad por parte de cualquier Jefe con menoscabo del respeto a la dignidad personal de sus subordinados, sin mediar provocación por parte de éstos.
  10. Las imprudencias temerarias o negligencias manifiestas que afecten gravemente a la seguridad del trabajo o a la regularidad del servicio.
  11. La cesión indebida a otras personas de billetes o autorizaciones de transporte concedida a los trabajadores o a sus familiares. En estos casos la empresa podrá acordar también como medida complementaria, la suspensión de las concesiones de títulos de transporte tanto para el trabajador como para sus familiares por un plazo de tres meses a tres años, según las circunstancias que concurren en el hecho, debiendo devolver el trabajador los correspondientes títulos citados.
  12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento en el trabajo.
  13. La embriaguez habitual en cualquier servicio.
  14. El abandono del trabajo que implique grave perjuicio económico para la empresa.
  15. Las agresiones y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual a compañeros/as de trabajo o a usuarios del transporte.
  16. La omisión de actos impropios cuando repercutan en perjuicio del servicio o descrédito para la empresa o sus trabajadores.
  17. Revelar secretos o datos de obligada reserva, falsificar o tergiversar datos o documentos de la empresa.
  18. El ofender grave y públicamente a la empresa o a sus directivos o a sus compañeros de trabajo.
  19. Ordenar la ejecución de trabajos que impliquen riesgo grave e inminente para la salud, sin adoptar previamente las medidas de seguridad necesarias en la instalación, ambiente o lugar peligroso, así como no dotar a quienes deben efectuar aquellos de los correspondientes mecanismos, útiles o prendas de seguridad adecuados al riesgo de que se trate.
  20. No paralizar inmediatamente el trabajo o servicio cuando se pueda apreciar la inminencia de riesgos muy graves para los que lo ejecuten, bien por causas imprevistas o excepcionales, o bien por no disponer de momento de mecanismos, útiles preventivos o prendas de seguridad necesarias.
  21. No emplear, conforme a las instrucciones recibidas, todas las medidas de seguridad establecidas por la empresa para los trabajos notoriamente peligrosos por el grave riesgo que impliquen para el propio trabajador que deba ejecutarlos, para sus compañeros de trabajo o para terceras personas.
  22. En general, las causas enumeradas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
  23. Acoso sexual y por razón de género de carácter muy grave.



### **ARTÍCULO 77º: CIRCUNSTANCIAS PARA LA GRADUACIÓN Y APLICACION DE LAS SANCIONES.**

La empresa, a la hora de aplicar el grado de sanción a la falta cometida corresponda, deberá tener en cuenta, a efectos de determinar la entidad de la sanción y el grado de responsabilidad del inculcado, las siguientes circunstancias:

1. El expediente disciplinario que presente el trabajador durante los cinco últimos años de servicio activo.
2. El demostrar razonadamente el sancionado no haber tenido intención de causar mal, daño o perjuicio tan grave como el ocasionado.
3. Haber tratado por todos los medios de evitar las consecuencias del hecho realizado.
4. La espontánea confesión de la falta o la inmediata reparación del daño o perjuicio causado, antes de que se inicien las actuaciones pertinentes para el esclarecimiento y sanción.
5. La retractación, reconciliación y presentación de satisfacciones o explicaciones en los casos de agresión, riñas, insultos, insubordinación o malos tratos respecto a superiores, compañeros de trabajo o usuarios del transporte urbano.
6. El ostentar el sancionado cargo de jefatura, mando o dirección.
7. La premeditación. En este sentido, cuando la falta se haya cometido por varios trabajadores, se tendrá en cuenta el grado de participación de cada uno de ellos en el hecho objeto de falta.
8. El mal comportamiento profesional anterior del trabajador o la reiterada práctica incorrecta o viciosa en su función.
9. La reincidencia.

### **ARTÍCULO 78º: SANCIONES.**

Las sanciones aplicables serán las siguientes:

#### **PARA LAS FALTAS LEVES:**

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

#### **PARA LAS FALTAS GRAVES:**

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta un año.
- Rebaja de categoría de hasta dos meses.

#### **PARA LAS FALTAS MUY GRAVES:**

- Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
- Inhabilitación para servicios relacionados con la circulación de hasta doce meses.
- Inhabilitación definitiva para el ascenso.
- Pérdida definitiva de la categoría, con rebaja de sus emolumentos a la categoría inmediata inferior.



- Inhabilitación definitiva para servicios relacionados con la circulación.
- Despido

#### **ARTÍCULO 79º: EXPEDIENTES DISCIPLINARIOS.**

En caso de omisión de faltas leves no es necesario instruir expediente disciplinario; las referidas faltas serán sancionadas bien directamente por el Jefe de Servicio o Dependencia o bien por la Dirección de la Empresa. Una vez adoptada la sanción, se dará conocimiento de la misma a los representantes legales de los trabajadores.

En caso de comisión de faltas graves y muy graves, se deberá instruir expediente disciplinario contradictorio, para cuya tramitación se nombrará un Instructor, y en el que serán oídos, además del expedientado, el Comité de Empresa y el Delegado Sindical, si lo hubiere, del Sindicato del que conste la afiliación del trabajador, a los que se dará traslado previamente del expediente, pudiendo ser todo ello en un solo acto en la Comisión de Conflictos, salvo que el trabajador manifieste su disconformidad por escrito.

#### **ARTÍCULO 80º: PRESCRIPCION.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los cuarenta y cinco días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Los expedientes disciplinarios instruidos interrumpirán el plazo de prescripción, que comenzará de nuevo a computar a la finalización del mismo. No obstante lo anterior, y salvo que la dificultad para el esclarecimiento de los hechos exigiese un plazo superior, el expediente disciplinario deberá quedar concluido en un plazo no superior a dos meses.

### **TITULOIX**

#### **PREVENCION DE RIESGOS LABORALES**

#### **SALUD LABORAL.**

#### **ARTÍCULO 81º: SALUD LABORAL.**

La empresa, consciente de la importancia que, tanto para el colectivo de trabajadores como para la propia empresa, tiene la Salud como concepto integral, se compromete en el área de su competencia a desarrollar por completo las materias de Salud y



Prevención de Riesgos Laborales, garantizando el derecho de los empleados a una protección eficaz de la salud en el trabajo.

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

A tal fin, el Comité de Seguridad y Salud confeccionará en breve plazo su propio Reglamento Interno.

#### **ARTÍCULO 82º: REVISIONES MÉDICAS.**

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

La empresa organizará y asignará los turnos de asistencia a la revisión médica, que podrán o no coincidir con la jornada laboral. No obstante, dado el carácter de dicha revisión, si la misma tuviese que realizarse fuera de la jornada laboral, el tiempo invertido que se estima en una media de dos horas, será retribuido como tiempo efectivo de trabajo.

### **TITULO XI**

#### **BENEFICIOS SOCIALES**

#### **ARTÍCULO 83º: LIBRE ACCESO A VEHICULOS.**

Los trabajadores que lo soliciten tendrán derecho a una Tarjeta Chip, con un límite semestral de QUINIENTOS CUARENTA VIAJES y sus correspondientes transbordos



que se establecerá, para que ellos, sus cónyuges e hijos puedan viajar en los medios de transporte integrados en el Transporte Alicante Metropolitano (TAM) así como en el resto de líneas que figuran en el Anexo nº 6, mientras sean de titularidad de las la Empresa. Dicha tarjeta llevará las fotografías del empleado, la esposa, compañero/a, o hijo y será utilizado para este exclusivo uso. Asimismo, de no existir relación matrimonial legal, pero se conviva con compañero/a estable, se tendrá derecho, si se solicita, a un pase de libre circulación en las líneas antes citadas, siempre que dicha unidad familiar se acredite como inscrita en registro oficial. Igualmente tendrán libre acceso a los medios de transporte integrados en las líneas antes mencionadas los hijos de sus empleados, hasta los 26 años de edad, siempre que estén bajo la tutela familiar.

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

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

#### **ARTÍCULO 84º: PASES PARA JUBILADOS Y PENSIONISTAS.**

Todos los trabajadores que tengan la condición de jubilados o pensionistas de la Empresa, y en su caso, sus cónyuges, podrán viajar gratuitamente en las líneas integradas el Transporte Alicante Metropolitano (TAM) mediante el uso del "Carnet Oro", que a tal fin facilita los Excmos. Ayuntamientos del Área Metropolitana de Alicante.

En el caso de supresión del "Carnet Oro", se garantiza a todos los trabajadores que tengan la condición de jubilados o pensionistas, así como sus cónyuges o compañero/a, poder viajar gratuitamente en las líneas que figuran en el Anexo nº 6, mientras sean de titularidad de la Empresa. De no existir relación matrimonial legal, pero se conviva con compañero/a estable, se tendrá derecho a la mencionada garantía, siempre que dicha unidad familiar se acredite como inscrita en registro oficial; igualmente las/os viudas/os de los jubilados o pensionistas mientras conserven el estado de viudedad.

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

#### **ARTÍCULO 85º: ANTICIPOS.**

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





#### **ARTÍCULO 86º: PROTECCION JURIDICA.**

Los empleados de la empresa tendrán derecho a la asistencia jurídica en caso de conflictos derivados de la prestación de sus servicios, así como los litigios en los que deba comparecer ante los tribunales u otro organismo por este mismo motivo, siempre y cuando el conflicto en cuestión no enfrente a las partes, mediando la previa comunicación, se prestará con cargo a la Empresa.

A petición del trabajador, la Empresa prestará toda la ayuda asistencial posible, en caso de accidente grave de circulación ocurrido con un vehículo de la Empresa durante la realización del servicio.

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

#### **ARTÍCULO 87º: RETIRADA DEL CARNÉ DE CONDUCIR.**

En aquellos casos en que los Conductores sean sancionados administrativamente con la privación del carnet de conducir, deberá proporcionárseles trabajo en otro puesto en tanto dure tal privación, sin que la misma sea causa de despido, manteniéndosele el total de las retribuciones del Conductor. Se exceptúa de dicho tratamiento la privación del carnet de conducir por motivos de embriaguez y consumo de drogas.

#### **ARTÍCULO 88º: SEGURO DE ACCIDENTE E INVALIDEZ.**

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

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

#### **ARTÍCULO 89º: PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL.**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los pagos de subsidio por Incapacidad Temporal, tanto derivados de Enfermedad Común y Accidente no Laboral,



como de Accidente de Trabajo, tendrán el tratamiento que disponga la normativa vigente, excepto en los siguientes casos:

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

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

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

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

#### **ARTÍCULO 90º: ROBO, HURTO Y EXPOLIACION.**

En caso de robo, hurto o expoliación por terceros de dinero procedente de recaudaciones, previa denuncia ante la Autoridad competente y entrega de copia de la misma a la Empresa, siempre que no medie negligencia imputable al trabajador y



previa comprobación de los hechos por la Empresa, éste quedará exonerado de la responsabilidad de los hechos causantes.

#### **ARTÍCULO 91º: PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL.**

El Plan de Jubilación Parcial acordado por las partes se encuentra contemplado en el Anexo nº 8 del presente convenio colectivo.

### **TITULOXII**

#### **UNIFORMES Y DISTINTIVOS**

#### **ARTÍCULO 92º: UNIFORMES, ROPA DE TRABAJO Y DISTINTIVOS.**

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

El formulario de solicitud de uniformidad anual a través del sistema por puntos, se encuentra recogido como Anexo nº 9. Las prendas y otros enseres aquí dispuestos no son exhaustivos, por lo que siempre respetando el número de puntos preestablecido, serán susceptibles de ampliación y/o modificación.

La dotación para las nuevas incorporaciones para cada Grupo de categorías, se compone de:

#### **Personal de Movimiento:**

- a) Uniforme de invierno, compuesto por:
  - 2 pantalones (4 uds. en caso de nueva incorporación)
  - 1 anorak o 1 cazadora, ambas con anagrama, que se entregarán alternativamente, de modo que en cuatro años se reciban ambas prendas
  - 2 camisas de manga larga
  - 1 corbata
  - 1 rebeca de punto con anagrama



- 1 bolsa con bandolera, con duración a determinar, según resultado.

b) Uniforme de verano, compuesto por:

- 2 pantalones
- 2 camisas de manga corta, con anagrama (4 uds. en caso de nueva incorporación)

A los Jefes de Tráfico o Jefes de Grupo e Inspectores se les entregará también una chaqueta con duración determinada, según resultado.

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

#### **Personal de Talleres y Servicios Auxiliares:**

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

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

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

### **TITULO XIII**

#### **DERECHOS SINDICALES**

#### **ARTÍCULO 93º: DE LOS SINDICATOS Y DE LOS COMITÉS DE EMPRESA**

En todo lo no previsto en el presente Convenio sobre ésta materia, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.



#### **ARTÍCULO 94º: ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES**

Previa solicitud de la Central Sindical correspondiente, se podrán acumular en uno o varios miembros del Comité de Empresa o delegados de personal, las horas de licencia de carácter retribuido previstas en el artículo 68 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### **ARTÍCULO 95º: DERECHOS DE INFORMACIÓN. TABLÓN DE ANUNCIOS.**

La Empresa dispondrá la colocación de un tablón de anuncios a disposición del Comité o Delegados de Personal, que se responsabilizarán de todo lo que en ellos se coloque, firmando los responsables debidamente.

#### **ARTÍCULO 96º: CUOTA SINDICAL Y CANON DE NEGOCIACIÓN.**

La Empresa a petición del Trabajador afiliado a una Central Sindical, descontará de la nómina mensual la Cuota de la Central Sindical, previa solicitud por escrito del Trabajador afiliado a la misma y la ingresará en la cuenta que tendrá abierta al efecto la mencionada Central Sindical.

#### **ARTÍCULO 97º: DERECHOS DE AFILIACIÓN Y PROPAGANDA**

Las Empresas facilitarán a los Trabajadores afiliados a las distintas Centrales Sindicales, las labores de afiliación y propaganda entre los compañeros de trabajo en los propios centros y fuera del horario de trabajo, siempre que no entorpezcan el normal funcionamiento de la Empresa y los servicios que la misma presta.

#### **ARTÍCULO 98º: MEDIDAS DE IGUALDAD.**

Durante la vigencia del presente Convenio se estará a lo dispuesto sobre medidas de igualdad en la Ley Orgánica 03/2007 y en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **ARTÍCULO 99º: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.**

Se acuerda un protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, el cual se desarrolla en el Anexo 7.



**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA:**

El presente convenio colectivo sustituye a todo acuerdo que se hubiera alcanzado con anterioridad a la entrada en vigor del presente, con independencia de la naturaleza de este, quedando derogado a todos los efectos.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA:**

El fondo asistencial correspondiente al ejercicio 2019 y 2020 ya ha sido abonado a la firma del presente, según lo establecido en el anterior artículo 94 del convenio colectivo.

A partir del ejercicio 2021, el fondo de ayuda asistencial y el servicio de transporte interno ha sido transformado en una paga extraordinaria regulada en el artículo 49.

**DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA:**

Con efectos del 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019, las tablas salariales se incrementarán en un 2,25%.

Con efectos del 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020, las tablas salariales se incrementarán en un 0,5%.

Con efectos del 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021, las tablas salariales se incrementarán en un 1%.

Los atrasos generados serán abonados junto a la nómina del mes de febrero de 2021. Las tablas correspondientes a estos ejercicios se adjuntan en los Anexos 1º, 2º y 3º.

**DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA:**

Este Convenio Colectivo ha sido firmado por la Representación Legal de la Empresa "AUTOMÓVILES LA ALCOYANA, S.A." y el Comité de Empresa.



**ANEXO Nº 1**

**TABLAS SALARIALES VIGENTES DEL 1 de ENERO al 31 DICIEMBRE 2.019**

<b>ARTÍCULOS</b>	<b>Importes</b>
<b>Artículo 38º.- Plus de Agente Único</b>	<b>11,34</b>
<b>Artículo 39º.- Servicio Búho</b>	<b>46,52</b>
<b>Artículo 40º.- Servicio Extra</b>	<b>24,50</b>
<b>Artículo 44º.- Beneficios Concertados</b>	<b>1.828,27</b>
<b>Artículo 46º.- Premio Vinculación:</b>	
A los 25 años de servicio	<b>843,90</b>
A los 20 años de servicio, y 61 años de edad	<b>669,77</b>
Por baja voluntaria a los 62 años	<b>12.616,59</b>
Por baja voluntaria a los 63 años	<b>10.989,24</b>
Por baja voluntaria a los 64 años	<b>8.452,23</b>
Por baja voluntaria a los 65 años	<b>5.070,00</b>
Por baja voluntaria a los 66 años	<b>842,57</b>
<b>Artículo 47º.- Plus de Agente Inspección</b>	<b>192,51</b>
<b>Artículo 48º.- Quebranto de Moneda</b>	<b>121,41</b>
<b>Artículo 52º.- Jornada continuada</b>	<b>2,94</b>
<b>Artículo 60º.- Domingos Trabajados</b>	<b>11,29</b>
<b>Artículo 85º.- Anticipos</b>	<b>537,23</b>
<b>Artículo 86º.- Protección Jurídica</b>	<b>261,22</b>
<b>Artículo 88º.- Seguro de Accidente e Invalidez:</b>	



Muerte por Accidente de Trabajo	<b>26.119,94</b>
Invalidez Absoluta o Gran Invalidez	<b>34.826,61</b>





**TABLAS SALARIALES VIGENTES DEL 1 de ENERO al 31 DICIEMBRE 2.020**

<b>ARTÍCULOS</b>	<b>Importes</b>
<b>Artículo 38º.- Plus de Agente Único</b>	<b>11,40</b>
<b>Artículo 39º.- Servicio Búho</b>	<b>46,75</b>
<b>Artículo 40º.- Servicio Extra</b>	<b>24,62</b>
<b>Artículo 44º.- Beneficios Concertados</b>	<b>1.837,41</b>
<b>Artículo 46º.- Premio Vinculación:</b>	
A los 25 años de servicio	<b>848,12</b>
A los 20 años de servicio, y 61 años de edad	<b>673,12</b>
Por baja voluntaria a los 62 años	<b>12.679,67</b>
Por baja voluntaria a los 63 años	<b>11.044,19</b>
Por baja voluntaria a los 64 años	<b>8.494,49</b>
Por baja voluntaria a los 65 años	<b>5.095,35</b>
Por baja voluntaria a los 66 años	<b>846,78</b>
<b>Artículo 47º.- Plus de Agente Inspección</b>	<b>193,47</b>
<b>Artículo 48º.- Quebranto de Moneda</b>	<b>122,02</b>
<b>Artículo 52º.- Jornada continuada</b>	<b>2,95</b>
<b>Artículo 60º.- Domingos Trabajados</b>	<b>11,35</b>
<b>Artículo 85º.- Anticipos</b>	<b>539,92</b>
<b>Artículo 86º.- Protección Jurídica</b>	<b>262,53</b>
<b>Artículo 88º.- Seguro de Accidente e Invalidez:</b>	
Muerte por Accidente de Trabajo	<b>26.250,54</b>
Invalidez Absoluta o Gran Invalidez	<b>35.000,74</b>



**TABLAS SALARIALES VIGENTES DEL 1 de ENERO al 31 DICIEMBRE 2.021**

<b>ARTÍCULOS</b>	<b>Importes</b>
<b>Artículo 38º.- Plus de Agente Único</b>	<b>11,51</b>
<b>Artículo 39º.- Servicio Búho</b>	<b>47,22</b>
<b>Artículo 40º.- Servicio Extra</b>	<b>24,87</b>
<b>Artículo 44º.- Beneficios Concertados</b>	<b>1.855,78</b>
<b>Artículo 42º.- Paga Asistencial</b>	<b>260,00</b>
<b>Artículo 46º.- Premio Vinculación:</b>	
A los 25 años de servicio	<b>856,60</b>
A los 20 años de servicio, y 61 años de edad	<b>679,85</b>
Por baja voluntaria 5 años de antelación	<b>12.806,47</b>
Por baja voluntaria 4 años de antelación	<b>11.154,63</b>
Por baja voluntaria 3 años de antelación	<b>8.579,43</b>
Por baja voluntaria 2 años de antelación	<b>5.146,30</b>
Por baja voluntaria 1 años de antelación	<b>855,25</b>
<b>Artículo 47º.- Plus de Agente Inspección</b>	<b>195,40</b>
<b>Artículo 48º.- Quebranto de Moneda</b>	<b>123,24</b>
<b>Artículo 52º.- Jornada continuada</b>	<b>2,98</b>
<b>Artículo 60º.- Domingos Trabajados</b>	<b>11,46</b>
<b>Artículo 85º.- Anticipos</b>	<b>545,32</b>
<b>Artículo 86º.- Protección Jurídica</b>	<b>265,16</b>
<b>Artículo 88º.- Seguro de Accidente e Invalidez:</b>	
Muerte por Accidente de Trabajo	<b>26.513,05</b>
Invalidez Absoluta o Gran Invalidez	<b>35.350,75</b>



--	--

**ANEXO Nº 2**

**TABLAS DE SALARIOS DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "LA  
ALCOYANA, S.A.",**

**VIGENTE DESDE EL DÍA 1º DE ENERO 2019 AL 31 DE DICIEMBRE 2019**

C A T E G O R I A S	S A L A R I O S		P L U S C O N V E N I O C O L E C T I V O
	Diario	Mensual	
JEFE DE SERVICIOS		2.579,99	37,31
INSPECTOR PRINCIPAL		1.659,17	28,33
JEFE DE SECCION		1.659,17	28,33
JEFE DE NEGOCIADO		790,40	31,10
OFICIAL 1ª ADMINISTRACION		750,47	30,04
OFICIAL 2ª ADMINISTRACION		728,68	28,96
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		714,98	28,96
RECAUDADOR		728,68	27,03
JEFE DE TRAFICO 1ª		781,86	36,01



JEFE DE TRAFICO 2ª		768,55	36,01
JEFE DE TALLER		1.659,17	28,33
ENCARGADO GENERAL		1.659,17	28,33
ENCARGADO ALMACEN		737,01	26,52
INSPECTOR	24,34		35,91
CONDUCTOR	23,81		26,12
CONDUCTOR-PERCEPTOR	24,02		24,52
COBRADOR	23,23		24,20
JEFE DE EQUIPO	24,34		30,39
OFICIAL 1ª MECANICO	24,02		30,35
OFICIAL 2ª MECANICO	23,61		28,73
OFICIAL 3ª MECANICO	23,17		28,09
MOZO DE TALLER	22,98		27,97

**TABLAS DE SALARIOS DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "LA ALCOYANA, S.A.",**

**VIGENTE DESDE EL DÍA 1º DE ENERO 2020 AL 31 DE DICIEMBRE 2020**

C A T E G O R I A S	S A L A R I O S		P L U S C O N V E N I O C O L E C T I V O
	Diario	Mensual	
JEFE DE SERVICIOS		2.592,89	37,50
INSPECTOR PRINCIPAL		1.667,47	28,47
JEFE DE SECCION		1.667,47	28,47
JEFE DE NEGOCIADO		794,35	31,26
OFICIAL 1ª ADMINISTRACION		754,22	30,19



OFICIAL 2ª ADMINISTRACION		732,32	29,10
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		718,55	29,10
RECAUDADOR		732,32	27,17
JEFE DE TRAFICO 1ª		785,77	36,19
JEFE DE TRAFICO 2ª		772,39	36,19
JEFE DE TALLER		1.667,47	28,47
ENCARGADO GENERAL		1.667,47	28,47
ENCARGADO ALMACEN		740,70	26,65
INSPECTOR	24,46		36,09
CONDUCTOR	23,93		26,25
CONDUCTOR-PERCEPTOR	24,14		24,64
COBRADOR	23,35		24,32
JEFE DE EQUIPO	24,46		30,54
OFICIAL 1ª MECANICO	24,14		30,50
OFICIAL 2ª MECANICO	23,73		28,87
OFICIAL 3ª MECANICO	23,29		28,23
MOZO DE TALLER	23,09		28,11

**TABLAS DE SALARIOS DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "LA ALCOYANA, S.A.",**

**VIGENTE DESDE EL DÍA 1º DE ENERO 2021 AL 31 DE DICIEMBRE 2021**

C A T E G O R I A S	S A L A R I O S		P L U S C O N V E N I O C O L E C T I V O
	Diario	Mensual	
JEFE DE SERVICIOS		2.618,82	37,88



INSPECTOR PRINCIPAL		1.684,14	28,75
JEFE DE SECCION		1.684,14	28,75
JEFE DE NEGOCIADO		802,29	31,57
OFICIAL 1ª ADMINISTRACION		761,76	30,49
OFICIAL 2ª ADMINISTRACION		739,64	29,39
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		725,74	29,39
RECAUDADOR		739,64	27,44
JEFE DE TRAFICO 1ª		793,63	36,55
JEFE DE TRAFICO 2ª		780,11	36,55
JEFE DE TALLER		1.684,14	28,75
ENCARGADO GENERAL		1.684,14	28,75
ENCARGADO ALMACEN		748,11	26,92
INSPECTOR	24,70		36,45
CONDUCTOR	24,17		26,51
CONDUCTOR-PERCEPTOR	24,38		24,89
COBRADOR	23,58		24,56
JEFE DE EQUIPO	24,70		30,85
OFICIAL 1ª MECANICO	24,38		30,81
OFICIAL 2ª MECANICO	23,97		29,16
OFICIAL 3ª MECANICO	23,52		28,51
MOZO DE TALLER	23,32		28,39



**ANEXO Nº 3**

**TABLA DE VALORES PARA TRABAJOS EXTRAORDINARIOS Y DE NOCTURNIDAD DEL  
IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "LA ALCOYANA, S.A.", VIGENTE DESDE EL DÍA 1º  
DE ENERO DE 2019 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2019**

50

C A T E G O R I A S	ANTIGÜEDAD	VALOR	DESCANSO	PLUS	VALOR HORA	VALOR HORA
		HORA EXTRA	COINCIDENTE EN FESTIVO	NOCTURNIDAD	FESTIVO TRABAJADO	DESCANSO TRABAJADO
JEFE DE SERVICIOS	SIN	13,74	92,24	21,50	20,24	24,05
	5%	14,14	93,05	22,58	20,64	24,75
	10%	14,60	93,79	23,65	21,10	25,55
	20%	15,45	95,36	25,79	21,95	27,04
	30%	16,30	96,93	27,96	22,79	28,53
	40%	17,13	98,47	30,10	23,62	29,98
	50%	17,98	99,98	32,25	24,47	31,47
	60%	18,82	101,55	34,40	25,32	32,94
JEFE DE SECCION	SIN	13,74	55,58	13,55	20,24	24,05
	5%	14,14	57,46	14,23	20,64	24,75
	10%	14,60	61,11	14,92	21,10	25,55
	20%	15,45	64,68	16,26	21,95	27,04
	30%	16,30	68,26	17,63	22,79	28,53
	40%	17,13	71,92	18,98	23,62	29,98
	50%	17,98	75,54	20,33	24,47	31,47
	60%	18,82	79,16	21,69	25,32	32,94
JEFE DE NEGOCIADO	SIN	13,74	29,19	6,58	20,24	24,05
	5%	14,14	30,29	6,91	20,64	24,75
	10%	14,60	31,34	7,24	21,10	25,55



	20%	15,45	33,55	7,90	21,95	27,04
	30%	16,30	35,79	8,56	22,79	28,53
	40%	17,13	37,90	9,22	23,62	29,98
	50%	17,98	40,09	9,89	24,47	31,47
	60%	18,82	42,29	10,53	25,32	32,94
OFICIAL 1ª ADMON.	SIN	13,74	24,89	6,26	20,24	24,05
	5%	14,14	26,07	6,56	20,64	24,75
	10%	14,60	27,38	6,88	21,10	25,55
	20%	15,45	29,86	7,51	21,95	27,04
	30%	16,30	32,34	8,13	22,79	28,53
	40%	17,13	34,84	8,75	23,62	29,98
	50%	17,98	37,29	9,39	24,47	31,47
	60%	18,82	39,80	10,01	25,32	32,94
OFICIAL 2ª ADMON.	SIN	13,74	23,96	6,06	20,24	24,05
	5%	14,14	25,20	6,38	20,64	24,75
	10%	14,60	26,40	6,68	21,10	25,55
	20%	15,45	28,83	7,28	21,95	27,04
	30%	16,30	31,20	7,89	22,79	28,53
	40%	17,13	33,62	8,50	23,62	29,98
	50%	17,98	36,09	9,11	24,47	31,47
	60%	18,82	38,49	9,71	25,32	32,94
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	SIN	13,74	23,36	5,96	20,24	24,05
	5%	14,14	23,95	6,26	20,64	24,75
	10%	14,60	25,06	6,55	21,10	25,55
	20%	15,45	27,38	7,15	21,95	27,04
	30%	16,30	29,63	7,74	22,79	28,53
	40%	17,13	31,89	8,34	23,62	29,98
	50%	17,98	34,21	8,95	24,47	31,47
	60%	18,82	36,48	9,53	25,32	32,94
JEFE TRAFICO 1ª	SIN	18,54	34,62	6,51	25,04	32,45





	5%	18,88	35,21	6,84	25,38	33,04
	10%	19,22	35,83	7,17	25,71	33,64
	20%	19,89	37,05	7,82	26,39	34,81
	30%	20,57	38,23	8,48	27,06	36,00
	40%	21,24	39,40	9,12	27,74	37,17
	50%	21,91	40,59	9,76	28,41	38,34
	60%	22,59	41,71	10,43	29,09	39,53
JEFE DE TRAFICO 2ª	SIN	18,43	34,08	6,41	24,92	32,25
	5%	18,76	34,62	6,72	25,26	32,83
	10%	19,09	35,21	7,03	25,59	33,41
	20%	19,75	36,46	7,68	26,25	34,56
	30%	20,42	37,64	8,33	26,91	35,74
	40%	21,08	38,79	8,98	27,58	36,89
	50%	21,74	40,00	9,60	28,24	38,05
	60%	22,41	41,16	10,25	28,90	39,22
JEFE DE TALLER	SIN	13,74	55,58	13,83	20,24	24,05
	5%	14,14	57,46	14,51	20,64	24,75
	10%	14,60	61,11	15,20	21,10	25,55
	20%	15,45	64,68	16,60	21,95	27,04
	30%	16,30	68,26	17,98	22,79	28,53
	40%	17,13	71,92	19,37	23,62	29,98
	50%	17,98	75,54	20,74	24,47	31,47
	60%	18,82	79,16	22,13	25,32	32,94
ENCARGADO DE ALMACEN	SIN	13,74	24,28	6,15	20,24	24,05
	5%	14,14	25,54	6,45	20,64	24,75
	10%	14,60	26,77	6,75	21,10	25,55
	20%	15,45	29,23	7,37	21,95	27,04
	30%	16,30	31,70	7,98	22,79	28,53
	40%	17,13	34,08	8,60	23,62	29,98
	50%	17,98	36,50	9,21	24,47	31,47
	60%	18,82	38,89	9,83	25,32	32,94



RECAUDADOR	SIN	13,74	21,54	6,06	20,24	24,05
	5%	14,14	23,95	6,38	20,64	24,75
	10%	14,60	26,40	6,68	21,10	25,55
	20%	15,45	28,83	7,28	21,95	27,04
	30%	16,30	31,23	7,89	22,79	28,53
	40%	17,13	33,62	8,50	23,62	29,98
	50%	17,98	36,09	9,11	24,47	31,47
	60%	18,82	38,34	9,71	25,32	32,94
INSPECTOR PRINCIPAL	SIN	13,74	55,58	13,83	20,24	24,05
	5%	14,14	57,46	14,51	20,64	24,75
	10%	14,60	61,11	15,20	21,10	25,55
	20%	15,45	64,68	16,60	21,95	27,04
	30%	16,30	68,26	17,98	22,79	28,53
	40%	17,13	71,92	19,37	23,62	29,98
	50%	17,98	75,54	20,74	24,47	31,47
	60%	18,82	79,16	22,13	25,32	32,94
ENCARGADO GENERAL	SIN	13,74	55,58	13,83	20,24	24,05
	5%	14,14	57,46	14,51	20,64	24,75
	10%	14,60	61,11	15,20	21,10	25,55
	20%	15,45	64,68	16,60	21,95	27,04
	30%	16,30	68,26	17,98	22,79	28,53
	40%	17,13	71,92	19,37	23,62	29,98
	50%	17,98	75,54	20,74	24,47	31,47
	60%	18,82	79,16	22,13	25,32	32,94
INSPECTOR	SIN	18,14	24,43	6,07	24,64	31,75
	5%	18,46	25,69	6,39	24,95	32,31
	10%	18,78	26,85	6,69	25,27	32,87
	20%	19,41	29,34	7,31	25,91	33,97
	30%	20,05	31,79	7,90	26,55	35,09
	40%	20,69	34,21	8,52	27,18	36,21



CONDUCTOR	50%	21,32	36,67	9,13	27,82	37,31
	60%	21,96	39,05	9,72	28,45	38,43
	SIN	13,74	23,79	5,95	20,24	24,05
	5%	14,14	25,00	6,26	20,64	24,75
	10%	14,60	26,19	6,55	21,10	25,55
	20%	15,45	28,58	7,15	21,95	27,04
	30%	16,30	31,04	7,74	22,79	28,53
	40%	17,13	33,42	8,34	23,62	29,98
	50%	17,98	35,88	8,94	24,47	31,47
CONDUCTOR-PERCEPTOR	60%	18,82	38,24	9,53	25,32	32,94
	SIN	13,74	24,05	6,00	20,24	24,05
	5%	14,14	25,29	6,31	20,64	24,75
	10%	14,60	26,43	6,61	21,10	25,55
	20%	15,45	28,88	7,21	21,95	27,04
	30%	16,30	31,25	7,80	22,79	28,53
	40%	17,13	33,70	8,40	23,62	29,98
	50%	17,98	36,11	9,01	24,47	31,47
	60%	18,82	38,49	9,60	25,32	32,94
COBRADOR	SIN	13,74	23,17	5,81	20,24	24,05
	5%	14,14	24,36	6,10	20,64	24,75
	10%	14,60	25,46	6,39	21,10	25,55
	20%	15,45	27,76	6,96	21,95	27,04
	30%	16,30	29,69	7,55	22,79	28,53
	40%	17,13	32,46	8,13	23,62	29,98
	50%	17,98	34,75	8,70	24,47	31,47
	60%	18,82	37,05	9,28	25,32	32,94
	JEFE DE EQUIPO	SIN	13,74	24,43	6,07	20,24
5%		14,14	25,69	6,39	20,64	24,75
10%		14,60	26,85	6,69	21,10	25,55
20%		15,45	29,34	7,31	21,95	27,04



	30%	16,30	31,79	7,90	22,79	28,53
	40%	17,13	34,21	8,52	23,62	29,98
	50%	17,98	36,67	9,13	24,47	31,47
	60%	18,82	39,05	9,72	25,32	32,94
OFICIAL 1ª MECANICO	SIN	13,74	24,10	6,00	20,24	24,05
	5%	14,14	25,33	6,31	20,64	24,75
	10%	14,60	26,46	6,61	21,10	25,55
	20%	15,45	28,88	7,21	21,95	27,04
	30%	16,30	31,25	7,80	22,79	28,53
	40%	17,13	33,70	8,40	23,62	29,98
	50%	17,98	36,11	9,01	24,47	31,47
	60%	18,82	38,49	9,60	25,32	32,94
OFICIAL 2ª MECANICO	SIN	13,74	23,57	5,90	20,24	24,05
	5%	14,14	24,72	6,20	20,64	24,75
	10%	14,60	26,00	6,49	21,10	25,55
	20%	15,45	28,31	7,09	21,95	27,04
	30%	16,30	30,66	7,67	22,79	28,53
	40%	17,13	33,02	8,26	23,62	29,98
	50%	17,98	35,34	8,85	24,47	31,47
	60%	18,82	37,78	9,45	25,32	32,94
OFICIAL 3ª MECANICO	SIN	13,74	23,09	5,80	20,24	24,05
	5%	14,14	24,21	6,07	20,64	24,75
	10%	14,60	25,34	6,38	21,10	25,55
	20%	15,45	26,83	6,95	21,95	27,04
	30%	16,30	29,94	7,53	22,79	28,53
	40%	17,13	32,24	8,11	23,62	29,98
	50%	17,98	34,61	8,68	24,47	31,47
	60%	18,82	36,86	9,26	25,32	32,94
MOZO DE TALLER	SIN	13,74	22,82	5,74	20,24	24,05
	5%	14,14	23,96	6,03	20,64	24,75



	10%	14,60	25,09	6,33	21,10	25,55
	20%	15,45	27,42	6,89	21,95	27,04
	30%	16,30	29,69	7,47	22,79	28,53
	40%	17,13	31,92	8,05	23,62	29,98
	50%	17,98	34,23	8,62	24,47	31,47
	60%	18,82	36,54	9,19	25,32	32,94

**ANEXO Nº 3**

**TABLA DE VALORES PARA TRABAJOS EXTRAORDINARIOS Y DE NOCTURNIDAD DEL  
IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "LA ALCOYANA, S.A.", VIGENTE DESDE EL DÍA 1º  
DE ENERO DE 2020 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2020**

50

CATEGORIAS	ANTIGÜEDAD	VALOR HORA EXTRA	DESCANSO COINCIDENTE EN FESTIVO	PLUS NOCTURNIDAD	VALOR HORA FESTIVO TRABAJADO	VALOR HORA DESCANSO TRABAJADO
JEFE DE SERVICIOS	SIN	13,81	92,70	21,61	20,34	24,17
	5%	14,21	93,52	22,69	20,74	24,87
	10%	14,67	94,26	23,77	21,21	25,67
	20%	15,53	95,84	25,92	22,06	27,18
	30%	16,38	97,41	28,10	22,90	28,67
	40%	17,22	98,96	30,25	23,74	30,14
	50%	18,07	100,48	32,41	24,59	31,62
	60%	18,91	102,06	34,57	25,45	33,09
JEFE DE SECCION	SIN	13,81	55,86	13,62	20,34	24,17
	5%	14,21	57,75	14,30	20,74	24,87
	10%	14,67	61,42	14,99	21,21	25,67
	20%	15,53	65,00	16,34	22,06	27,18
	30%	16,38	68,60	17,72	22,90	28,67



JEFE DE NEGOCIADO	40%	17,22	72,28	19,07	23,74	30,14
	50%	18,07	75,92	20,43	24,59	31,62
	60%	18,91	79,56	21,80	25,45	33,09
	SIN	13,81	29,34	6,61	20,34	24,17
	5%	14,21	30,44	6,94	20,74	24,87
	10%	14,67	31,50	7,28	21,21	25,67
	20%	15,53	33,72	7,94	22,06	27,18
	30%	16,38	35,97	8,60	22,90	28,67
	40%	17,22	38,09	9,27	23,74	30,14
	50%	18,07	40,29	9,94	24,59	31,62
OFICIAL 1ª ADMON.	60%	18,91	42,50	10,58	25,45	33,09
	SIN	13,81	25,01	6,29	20,34	24,17
	5%	14,21	26,20	6,59	20,74	24,87
	10%	14,67	27,52	6,91	21,21	25,67
	20%	15,53	30,01	7,55	22,06	27,18
	30%	16,38	32,50	8,17	22,90	28,67
	40%	17,22	35,01	8,79	23,74	30,14
	50%	18,07	37,48	9,44	24,59	31,62
OFICIAL 2ª ADMON.	60%	18,91	40,00	10,06	25,45	33,09
	SIN	13,81	24,08	6,09	20,34	24,17
	5%	14,21	25,33	6,41	20,74	24,87
	10%	14,67	26,53	6,71	21,21	25,67
	20%	15,53	28,97	7,32	22,06	27,18
	30%	16,38	31,36	7,93	22,90	28,67
	40%	17,22	33,79	8,54	23,74	30,14
	50%	18,07	36,27	9,16	24,59	31,62
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	60%	18,91	38,68	9,76	25,45	33,09
	SIN	13,81	23,48	5,99	20,34	24,17
	5%	14,21	24,07	6,29	20,74	24,87
	10%	14,67	25,19	6,58	21,21	25,67



	20%	15,53	27,52	7,19	22,06	27,18
	30%	16,38	29,78	7,78	22,90	28,67
	40%	17,22	32,05	8,38	23,74	30,14
	50%	18,07	34,38	8,99	24,59	31,62
	60%	18,91	36,66	9,58	25,45	33,09
JEFE TRAFICO 1ª	SIN	18,63	34,79	6,54	25,17	32,60
	5%	18,97	35,39	6,87	25,51	33,20
	10%	19,32	36,01	7,21	25,84	33,81
	20%	19,99	37,24	7,86	26,52	34,98
	30%	20,67	38,42	8,52	27,20	36,17
	40%	21,35	39,60	9,17	27,88	37,36
	50%	22,02	40,79	9,81	28,55	38,54
	60%	22,70	41,92	10,48	29,24	39,73
JEFE DE TRAFICO 2ª	SIN	18,52	34,25	6,44	25,04	32,41
	5%	18,85	34,79	6,75	25,39	32,99
	10%	19,19	35,39	7,07	25,72	33,58
	20%	19,85	36,64	7,72	26,38	34,74
	30%	20,52	37,83	8,37	27,04	35,91
	40%	21,19	38,98	9,02	27,72	37,08
	50%	21,85	40,20	9,65	28,38	38,24
	60%	22,52	41,37	10,30	29,04	39,41
JEFE DE TALLER	SIN	13,81	55,86	13,90	20,34	24,17
	5%	14,21	57,75	14,58	20,74	24,87
	10%	14,67	61,42	15,28	21,21	25,67
	20%	15,53	65,00	16,68	22,06	27,18
	30%	16,38	68,60	18,07	22,90	28,67
	40%	17,22	72,28	19,47	23,74	30,14
	50%	18,07	75,92	20,84	24,59	31,62
	60%	18,91	79,56	22,24	25,45	33,09
ENCARGADO DE ALMACEN	SIN	13,81	24,40	6,18	20,34	24,17



	5%	14,21	25,67	6,48	20,74	24,87
	10%	14,67	26,90	6,78	21,21	25,67
	20%	15,53	29,38	7,41	22,06	27,18
	30%	16,38	31,86	8,02	22,90	28,67
	40%	17,22	34,25	8,64	23,74	30,14
	50%	18,07	36,68	9,26	24,59	31,62
	60%	18,91	39,08	9,88	25,45	33,09
RECAUDADOR	SIN	13,81	21,65	6,09	20,34	24,17
	5%	14,21	24,07	6,41	20,74	24,87
	10%	14,67	26,53	6,71	21,21	25,67
	20%	15,53	28,97	7,32	22,06	27,18
	30%	16,38	31,39	7,93	22,90	28,67
	40%	17,22	33,79	8,54	23,74	30,14
	50%	18,07	36,27	9,16	24,59	31,62
	60%	18,91	38,53	9,76	25,45	33,09
INSPECTOR PRINCIPAL	SIN	13,81	55,86	13,90	20,34	24,17
	5%	14,21	57,75	14,58	20,74	24,87
	10%	14,67	61,42	15,28	21,21	25,67
	20%	15,53	65,00	16,68	22,06	27,18
	30%	16,38	68,60	18,07	22,90	28,67
	40%	17,22	72,28	19,47	23,74	30,14
	50%	18,07	75,92	20,84	24,59	31,62
	60%	18,91	79,56	22,24	25,45	33,09
ENCARGADO GENERAL	SIN	13,81	55,86	13,90	20,34	24,17
	5%	14,21	57,75	14,58	20,74	24,87
	10%	14,67	61,42	15,28	21,21	25,67
	20%	15,53	65,00	16,68	22,06	27,18
	30%	16,38	68,60	18,07	22,90	28,67
	40%	17,22	72,28	19,47	23,74	30,14
	50%	18,07	75,92	20,84	24,59	31,62
	60%	18,91	79,56	22,24	25,45	33,09





INSPECTOR	SIN	18,23	24,55	6,10	24,76	31,90
	5%	18,55	25,82	6,42	25,07	32,46
	10%	18,87	26,98	6,72	25,40	33,02
	20%	19,51	29,49	7,35	26,04	34,14
	30%	20,15	31,95	7,94	26,68	35,26
	40%	20,79	34,38	8,56	27,32	36,38
	50%	21,43	36,85	9,18	27,96	37,50
	60%	22,07	39,25	9,77	28,59	38,62
CONDUCTOR	SIN	13,81	23,91	5,98	20,34	24,17
	5%	14,21	25,13	6,29	20,74	24,87
	10%	14,67	26,32	6,58	21,21	25,67
	20%	15,53	28,72	7,19	22,06	27,18
	30%	16,38	31,20	7,78	22,90	28,67
	40%	17,22	33,59	8,38	23,74	30,14
	50%	18,07	36,06	8,98	24,59	31,62
	60%	18,91	38,43	9,58	25,45	33,09
CONDUCTOR-PERCEPTOR	SIN	13,81	24,17	6,03	20,34	24,17
	5%	14,21	25,42	6,34	20,74	24,87
	10%	14,67	26,56	6,64	21,21	25,67
	20%	15,53	29,02	7,25	22,06	27,18
	30%	16,38	31,41	7,84	22,90	28,67
	40%	17,22	33,87	8,44	23,74	30,14
	50%	18,07	36,29	9,06	24,59	31,62
	60%	18,91	38,68	9,65	25,45	33,09
COBRADOR	SIN	13,81	23,29	5,84	20,34	24,17
	5%	14,21	24,48	6,13	20,74	24,87
	10%	14,67	25,59	6,42	21,21	25,67
	20%	15,53	27,90	6,99	22,06	27,18
	30%	16,38	29,84	7,59	22,90	28,67
	40%	17,22	32,62	8,17	23,74	30,14



	50%	18,07	34,92	8,74	24,59	31,62
	60%	18,91	37,24	9,33	25,45	33,09
JEFE DE EQUIPO	SIN	13,81	24,55	6,10	20,34	24,17
	5%	14,21	25,82	6,42	20,74	24,87
	10%	14,67	26,98	6,72	21,21	25,67
	20%	15,53	29,49	7,35	22,06	27,18
	30%	16,38	31,95	7,94	22,90	28,67
	40%	17,22	34,38	8,56	23,74	30,14
	50%	18,07	36,85	9,18	24,59	31,62
	60%	18,91	39,25	9,77	25,45	33,09
OFICIAL 1ª MECANICO	SIN	13,81	24,22	6,03	20,34	24,17
	5%	14,21	25,46	6,34	20,74	24,87
	10%	14,67	26,59	6,64	21,21	25,67
	20%	15,53	29,02	7,25	22,06	27,18
	30%	16,38	31,41	7,84	22,90	28,67
	40%	17,22	33,87	8,44	23,74	30,14
	50%	18,07	36,29	9,06	24,59	31,62
	60%	18,91	38,68	9,65	25,45	33,09
OFICIAL 2ª MECANICO	SIN	13,81	23,69	5,93	20,34	24,17
	5%	14,21	24,84	6,23	20,74	24,87
	10%	14,67	26,13	6,52	21,21	25,67
	20%	15,53	28,45	7,13	22,06	27,18
	30%	16,38	30,81	7,71	22,90	28,67
	40%	17,22	33,19	8,30	23,74	30,14
	50%	18,07	35,52	8,89	24,59	31,62
	60%	18,91	37,97	9,50	25,45	33,09
OFICIAL 3ª MECANICO	SIN	13,81	23,21	5,83	20,34	24,17
	5%	14,21	24,33	6,10	20,74	24,87
	10%	14,67	25,47	6,41	21,21	25,67
	20%	15,53	26,96	6,98	22,06	27,18



MOZO DE TALLER	30%	16,38	30,09	7,57	22,90	28,67
	40%	17,22	32,40	8,15	23,74	30,14
	50%	18,07	34,78	8,72	24,59	31,62
	60%	18,91	37,04	9,31	25,45	33,09
	SIN	13,81	22,93	5,77	20,34	24,17
	5%	14,21	24,08	6,06	20,74	24,87
	10%	14,67	25,22	6,36	21,21	25,67
	20%	15,53	27,56	6,92	22,06	27,18
	30%	16,38	29,84	7,51	22,90	28,67
	40%	17,22	32,08	8,09	23,74	30,14
	50%	18,07	34,40	8,66	24,59	31,62
	60%	18,91	36,72	9,24	25,45	33,09

**ANEXO Nº 3**

**TABLA DE VALORES PARA TRABAJOS EXTRAORDINARIOS Y DE NOCTURNIDAD DEL  
IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "LA ALCOYANA, S.A.", VIGENTE DESDE EL DÍA 1º  
DE ENERO DE 2021 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2021**

50

CATEGORIAS	ANTIGÜEDAD	VALOR	DESCANSO	PLUS	VALOR HORA	VALOR HORA
		HORA EXTRA	COINCIDENTE EN FESTIVO	NOCTURNIDAD	FESTIVO TRABAJADO	DESCANSO TRABAJADO
JEFE DE SERVICIOS	SIN	13,95	93,63	21,83	20,54	24,41
	5%	14,35	94,46	22,92	20,95	25,11
	10%	14,82	95,20	24,01	21,42	25,94
	20%	15,69	96,80	26,18	22,28	27,46
	30%	16,54	98,38	28,38	23,13	28,95
	40%	17,39	99,95	30,55	23,98	30,43
	50%	18,25	101,48	32,73	24,84	31,94



	60%	19,10	103,08	34,92	25,70	33,43
JEFE DE SECCION	SIN	13,95	56,42	13,76	20,54	24,41
	5%	14,35	58,33	14,44	20,95	25,11
	10%	14,82	62,03	15,14	21,42	25,94
	20%	15,69	65,65	16,50	22,28	27,46
	30%	16,54	69,29	17,90	23,13	28,95
	40%	17,39	73,00	19,26	23,98	30,43
	50%	18,25	76,68	20,63	24,84	31,94
	60%	19,10	80,36	22,02	25,70	33,43
JEFE DE NEGOCIADO	SIN	13,95	29,63	6,68	20,54	24,41
	5%	14,35	30,74	7,01	20,95	25,11
	10%	14,82	31,82	7,35	21,42	25,94
	20%	15,69	34,06	8,02	22,28	27,46
	30%	16,54	36,33	8,69	23,13	28,95
	40%	17,39	38,47	9,36	23,98	30,43
	50%	18,25	40,69	10,04	24,84	31,94
	60%	19,10	42,93	10,69	25,70	33,43
OFICIAL 1ª ADMON.	SIN	13,95	25,26	6,35	20,54	24,41
	5%	14,35	26,46	6,66	20,95	25,11
	10%	14,82	27,80	6,98	21,42	25,94
	20%	15,69	30,31	7,63	22,28	27,46
	30%	16,54	32,83	8,25	23,13	28,95
	40%	17,39	35,36	8,88	23,98	30,43
	50%	18,25	37,85	9,53	24,84	31,94
	60%	19,10	40,40	10,16	25,70	33,43
OFICIAL 2ª ADMON.	SIN	13,95	24,32	6,15	20,54	24,41
	5%	14,35	25,58	6,47	20,95	25,11
	10%	14,82	26,80	6,78	21,42	25,94
	20%	15,69	29,26	7,39	22,28	27,46
	30%	16,54	31,67	8,01	23,13	28,95



AUXILIAR ADMINISTRATIVO	40%	17,39	34,13	8,63	23,98	30,43
	50%	18,25	36,63	9,25	24,84	31,94
	60%	19,10	39,07	9,86	25,70	33,43
	SIN	13,95	23,71	6,05	20,54	24,41
	5%	14,35	24,31	6,35	20,95	25,11
	10%	14,82	25,44	6,65	21,42	25,94
	20%	15,69	27,80	7,26	22,28	27,46
	30%	16,54	30,08	7,86	23,13	28,95
	40%	17,39	32,37	8,46	23,98	30,43
	50%	18,25	34,72	9,08	24,84	31,94
JEFE TRAFICO 1ª	60%	19,10	37,03	9,68	25,70	33,43
	SIN	18,82	35,14	6,61	25,42	32,94
	5%	19,16	35,74	6,94	25,77	33,53
	10%	19,51	36,37	7,28	26,10	34,14
	20%	20,19	37,61	7,94	26,79	35,33
	30%	20,88	38,80	8,61	27,47	36,54
	40%	21,56	40,00	9,26	28,16	37,73
	50%	22,24	41,20	9,91	28,84	38,92
JEFE DE TRAFICO 2ª	60%	22,93	42,34	10,58	29,53	40,13
	SIN	18,71	34,59	6,50	25,29	32,74
	5%	19,04	35,14	6,82	25,64	33,32
	10%	19,38	35,74	7,14	25,98	33,92
	20%	20,05	37,01	7,80	26,64	35,09
	30%	20,73	38,21	8,45	27,31	36,28
	40%	21,40	39,37	9,11	28,00	37,45
	50%	22,07	40,60	9,75	28,66	38,62
JEFE DE TALLER	60%	22,75	41,78	10,40	29,33	39,81
	SIN	13,95	56,42	14,04	20,54	24,41
	5%	14,35	58,33	14,73	20,95	25,11
	10%	14,82	62,03	15,43	21,42	25,94



	20%	15,69	65,65	16,85	22,28	27,46
	30%	16,54	69,29	18,25	23,13	28,95
	40%	17,39	73,00	19,66	23,98	30,43
	50%	18,25	76,68	21,05	24,84	31,94
	60%	19,10	80,36	22,46	25,70	33,43
ENCARGADO DE ALMACEN	SIN	13,95	24,64	6,24	20,54	24,41
	5%	14,35	25,93	6,54	20,95	25,11
	10%	14,82	27,17	6,85	21,42	25,94
	20%	15,69	29,67	7,48	22,28	27,46
	30%	16,54	32,18	8,10	23,13	28,95
	40%	17,39	34,59	8,73	23,98	30,43
	50%	18,25	37,05	9,35	24,84	31,94
	60%	19,10	39,47	9,98	25,70	33,43
RECAUDADOR	SIN	13,95	21,87	6,15	20,54	24,41
	5%	14,35	24,31	6,47	20,95	25,11
	10%	14,82	26,80	6,78	21,42	25,94
	20%	15,69	29,26	7,39	22,28	27,46
	30%	16,54	31,70	8,01	23,13	28,95
	40%	17,39	34,13	8,63	23,98	30,43
	50%	18,25	36,63	9,25	24,84	31,94
	60%	19,10	38,92	9,86	25,70	33,43
INSPECTOR PRINCIPAL	SIN	13,95	56,42	14,04	20,54	24,41
	5%	14,35	58,33	14,73	20,95	25,11
	10%	14,82	62,03	15,43	21,42	25,94
	20%	15,69	65,65	16,85	22,28	27,46
	30%	16,54	69,29	18,25	23,13	28,95
	40%	17,39	73,00	19,66	23,98	30,43
	50%	18,25	76,68	21,05	24,84	31,94
	60%	19,10	80,36	22,46	25,70	33,43
ENCARGADO GENERAL	SIN	13,95	56,42	14,04	20,54	24,41



	5%	14,35	58,33	14,73	20,95	25,11
	10%	14,82	62,03	15,43	21,42	25,94
	20%	15,69	65,65	16,85	22,28	27,46
	30%	16,54	69,29	18,25	23,13	28,95
	40%	17,39	73,00	19,66	23,98	30,43
	50%	18,25	76,68	21,05	24,84	31,94
	60%	19,10	80,36	22,46	25,70	33,43
INSPECTOR	SIN	18,41	24,80	6,16	25,01	32,22
	5%	18,74	26,08	6,48	25,32	32,80
	10%	19,06	27,25	6,79	25,65	33,36
	20%	19,71	29,78	7,42	26,30	34,49
	30%	20,35	32,27	8,02	26,95	35,61
	40%	21,00	34,72	8,65	27,59	36,75
	50%	21,64	37,22	9,27	28,24	37,87
	60%	22,29	39,64	9,87	28,88	39,01
CONDUCTOR	SIN	13,95	24,15	6,04	20,54	24,41
	5%	14,35	25,38	6,35	20,95	25,11
	10%	14,82	26,58	6,65	21,42	25,94
	20%	15,69	29,01	7,26	22,28	27,46
	30%	16,54	31,51	7,86	23,13	28,95
	40%	17,39	33,93	8,46	23,98	30,43
	50%	18,25	36,42	9,07	24,84	31,94
	60%	19,10	38,81	9,68	25,70	33,43
CONDUCTOR-PERCEPTOR	SIN	13,95	24,41	6,09	20,54	24,41
	5%	14,35	25,67	6,40	20,95	25,11
	10%	14,82	26,83	6,71	21,42	25,94
	20%	15,69	29,31	7,32	22,28	27,46
	30%	16,54	31,72	7,92	23,13	28,95
	40%	17,39	34,21	8,52	23,98	30,43
	50%	18,25	36,65	9,15	24,84	31,94
	60%	19,10	39,07	9,75	25,70	33,43



COBRADOR	SIN	13,95	23,52	5,90	20,54	24,41
	5%	14,35	24,72	6,19	20,95	25,11
	10%	14,82	25,85	6,48	21,42	25,94
	20%	15,69	28,18	7,06	22,28	27,46
	30%	16,54	30,14	7,67	23,13	28,95
	40%	17,39	32,95	8,25	23,98	30,43
	50%	18,25	35,27	8,83	24,84	31,94
	60%	19,10	37,61	9,42	25,70	33,43
JEFE DE EQUIPO	SIN	13,95	24,80	6,16	20,54	24,41
	5%	14,35	26,08	6,48	20,95	25,11
	10%	14,82	27,25	6,79	21,42	25,94
	20%	15,69	29,78	7,42	22,28	27,46
	30%	16,54	32,27	8,02	23,13	28,95
	40%	17,39	34,72	8,65	23,98	30,43
	50%	18,25	37,22	9,27	24,84	31,94
	60%	19,10	39,64	9,87	25,70	33,43
OFICIAL 1ª MECANICO	SIN	13,95	24,46	6,09	20,54	24,41
	5%	14,35	25,71	6,40	20,95	25,11
	10%	14,82	26,86	6,71	21,42	25,94
	20%	15,69	29,31	7,32	22,28	27,46
	30%	16,54	31,72	7,92	23,13	28,95
	40%	17,39	34,21	8,52	23,98	30,43
	50%	18,25	36,65	9,15	24,84	31,94
	60%	19,10	39,07	9,75	25,70	33,43
OFICIAL 2ª MECANICO	SIN	13,95	23,93	5,99	20,54	24,41
	5%	14,35	25,09	6,29	20,95	25,11
	10%	14,82	26,39	6,59	21,42	25,94
	20%	15,69	28,73	7,20	22,28	27,46
	30%	16,54	31,12	7,79	23,13	28,95
	40%	17,39	33,52	8,38	23,98	30,43





	50%	18,25	35,88	8,98	24,84	31,94
	60%	19,10	38,35	9,60	25,70	33,43
OFICIAL 3ª MECANICO	SIN	13,95	23,44	5,89	20,54	24,41
	5%	14,35	24,57	6,16	20,95	25,11
	10%	14,82	25,72	6,47	21,42	25,94
	20%	15,69	27,23	7,05	22,28	27,46
	30%	16,54	30,39	7,65	23,13	28,95
	40%	17,39	32,72	8,23	23,98	30,43
	50%	18,25	35,13	8,81	24,84	31,94
	60%	19,10	37,41	9,40	25,70	33,43
MOZO DE TALLER	SIN	13,95	23,16	5,83	20,54	24,41
	5%	14,35	24,32	6,12	20,95	25,11
	10%	14,82	25,47	6,42	21,42	25,94
	20%	15,69	27,84	6,99	22,28	27,46
	30%	16,54	30,14	7,59	23,13	28,95
	40%	17,39	32,40	8,17	23,98	30,43
	50%	18,25	34,74	8,75	24,84	31,94
	60%	19,10	37,09	9,33	25,70	33,43



**ANEXO Nº 4**

**CUADRO DE COMPUTO DE JORNADA MENSUAL; ART. 50, PARA EL AÑO 2.019**

CONCEPTOS	AÑO 2.019												TOTAL
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septbre.	Octubre	Novbre.	Dicbre.	
DIAS NATURALES DEL MES	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
DEDUCCION 14 FESTIVOS	1	0	1	2	2	2	0	1	0	2	1	2	14
DIAS TRABAJO TEÓRICOS	30	28	30	28	29	28	31	30	30	29	29	29	351
PRORRATA HORAS TRABAJO MES	165,3	157,4	165,3	157,4	157,4	157,4	173,1	165,3	165,3	157,4	165,3	157,4	1944,0
HORAS DE TRABAJO ANUALES													1.739,36
HORAS PERIODO VACACIONES													204,63

**CUADRO DE COMPUTO DE JORNADA MENSUAL; ART. 50, PARA EL AÑO 2.020**

CONCEPTOS	AÑO 2.020												TOTAL
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septbre.	Octubre	Novbre.	Dicbre.	
DIAS NATURALES DEL MES	31	29	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	366
DEDUCCION 14 FESTIVOS	2	0	1	3	1	2	0	1	0	2	0	2	14
DIAS TRABAJO TEÓRICOS	29	29	30	27	30	28	31	30	30	29	30	29	352
PRORRATA HORAS TRABAJO MES	157,4	157,4	165,3	149,5	165,3	157,4	173,1	165,3	165,3	157,4	165,3	165,3	1944,0
HORAS DE TRABAJO ANUALES													1.739,36
HORAS PERIODO VACACIONES													204,63

**CUADRO DE COMPUTO DE JORNADA MENSUAL; ART. 50, PARA EL AÑO 2.021**

CONCEPTOS	AÑO 2.021												TOTAL
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septbre.	Octubre	Novbre.	Dicbre.	
DIAS NATURALES DEL MES	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
DEDUCCION 14 FESTIVOS	2	0	1	3	1	1	0	0	0	2	1	3	14
DIAS TRABAJO TEÓRICOS	29	28	30	27	30	29	31	31	30	29	29	28	351
PRORRATA HORAS TRABAJO MES	157,4	157,4	165,3	149,5	165,3	165,3	173,1	173,1	165,3	157,4	157,4	157,4	1944,0
HORAS DE TRABAJO ANUALES													1.739,36
HORAS PERIODO VACACIONES													204,63



## ANEXO Nº 5

### CRITERIOS PARA ASIGNACIÓN DE VACACIONES

#### CALENDARIO ANUAL DE VACACIONES

El calendario anual de vacaciones de cada año, que se publicará antes del día 1 de noviembre del año precedente, será confeccionado con arreglo a los siguientes criterios:

##### 1. CRITERIOS GENERALES:

- 1.1. Trabajadores afectados.- En el calendario anual de vacaciones serán incluidos todos aquellos trabajadores en situación de alta en la Empresa a día 30 de septiembre del año precedente.
- 1.2. Contenido.- El cuadro anual de vacaciones contendrá de forma nominal el período de disfrute de 26 días laborables, divididos en tres períodos de entre trece y dieciséis días naturales, el total de días establecidos en el artículo 64. De forma general, cada periodo estará formado por una doceava parte de la plantilla. Los dos primeros periodos se elegirán siguiendo el actual sistema de reparto y el tercer periodo en orden inverso.
- 1.3. Las vacaciones no podrán empezar el Festivo, ni en el día descanso semanal.
- 1.4. La Empresa se compromete a que, en la medida de lo posible, y siempre y cuando quede garantizada la prestación de servicio, aquellos trabajadores con contrato de duración determinada, disfrutarán las vacaciones que les corresponda de forma proporcional a la duración de sus contratos.

##### 2. CRITERIOS DE SOLICITUD DE VACACIONES

- 2.1. Grupos de trabajadores.- Dada la especial idiosincrasia de la actividad de servicio público que presta la Empresa, y la necesidad de acotar el número de trabajadores que puedan disfrutar simultáneamente sus periodos de vacaciones, la plantilla se dividirá en tres grupos con aproximadamente el mismo número de conductores cada uno de ellos (grupos A, B y C). En fecha posterior a la firma de este acuerdo, mediante sorteo se determinará la inclusión de cada trabajador en uno u otro grupo. Dicha inclusión será permanente e inalterable mientras el trabajador permanezca en situación de alta en la Empresa. Exclusivamente, mediante solicitud a la Empresa, podrá autorizarse el cambio de grupo por permuta con otro compañero.

Cada grupo se dividirá en dos bloques de trabajadores (I y II), con el mismo número de trabajadores aproximadamente. El primer bloque lo formarán los



trabajadores situados entre la primera posición del grupo, y el trabajador que se encuentre situado en la posición central del grupo. El segundo bloque estará formado por el resto de trabajadores, es decir, desde el siguiente trabajador al que ocupa la posición central, hasta el último trabajador del grupo

- 2.2. Orden dentro de cada grupo.- El citado sorteo, además de la inclusión de cada trabajador en un grupo, determinara el número de orden que el susodicho trabajador ocupará dentro de su grupo.
- 2.3. Altas en plantilla.- En el caso de producirse alta de un trabajador en la plantilla, será incluido en el grupo esté formado por menor número de trabajadores. A igual número de trabajadores, la citada inclusión se efectuará mediante sorteo.
- 2.4. Periodo de solicitud.- El período de admisión de solicitudes de disfrute de vacaciones, será determinado y anunciado oportuna y anualmente por la Dirección de la Empresa.
- 2.5. Períodos de disfrute.- Los períodos de disfrute de cada uno de los tramos podrán elegirse de entre dos grupos de períodos:

**Período 1:** que contendrá los meses de junio, julio, agosto y de septiembre, así como los periodos que coincidan con la Semana Santa y Navidades.

**Período 2:** que contendrá el resto del año.

- 2.6. Opciones de solicitud.- Cada trabajador podrá solicitar, para cada uno de los dos períodos, ocho opciones excluyentes según su orden de preferencia.

### 3. CRITERIOS DE ASIGNACIÓN

- 3.1. A cada trabajador se le asignarán tres periodos de vacaciones. De los cuales uno corresponderá al PERIODO 1, otro al PERIODO 2 y el tercero repartido a lo largo de todo el año. Asimismo, a petición del trabajador, o cuando no haya vacantes en el PERIODO 1, se podrán asignar dos tramos del PERIODO 2
- 3.2. Para la asignación de vacaciones, el primer año gozarán de preferencia los trabajadores incluidos en el grupo A sobre los del B, y los del B sobre los del C. Dentro de cada grupo, tendrán preferencia los trabajadores incluidos en el bloque I sobre los trabajadores incluidos en el bloque II. Para años sucesivos, y para determinar el orden de preferencia de cada año, se producirá una rotación ordenada de grupos, según detalle:



AÑO	GRUPO	GRUPO	GRUPO
1	A	B	C
2	B	C	A
3	C	A	B
4	A	B	C

Al finalizar el cuarto año volverá a repetirse la rotación con el mismo orden del primero y así sucesivamente los siguientes años.

- 3.3. Dentro de cada grupo, tendrán preferencia los trabajadores incluidos en el BLOQUE I sobre los trabajadores incluidos en el BLOQUE II

En el año cuatro, una vez se haya completado el ciclo de rotación de tres años, se modificará el orden de preferencia dentro de cada grupo, de tal forma que los trabajadores del BLOQUE II, pasarán a tener preferencia sobre los del BLOQUE I. Esta modificación del orden de preferencia dentro del grupo, se producirá siempre que se complete un ciclo de tres años, tal como se indica a continuación:

AÑO	BLOQUE	BLOQUE	BLOQUE
1	I	I	I
2	I	I	I
3	I	I	I
4	II	II	II
5	II	II	II
6	II	II	II
7	I	I	I

Al finalizar el séptimo año volverá a repetirse la rotación con el mismo orden del primero y así sucesivamente los siguientes años.

- 3.4. La asignación del tercer periodo se realizará en orden inverso de la preferencia anteriormente descrita y atendiendo los criterios de las solicitudes de cada conductor

## FESTIVOS ANUALES

El cuadro de festivos anuales, se publicará en el último trimestre del año precedente, será confeccionado con arreglo a los siguientes criterios:

### 1. CRITERIOS GENERALES:

- 1.1. Trabajadores afectados.- En el cuadro de festivos anuales, serán incluidos todos aquellos trabajadores en situación de alta en la Empresa a día 30 de septiembre del año precedente.



1.2. Contenido.- El cuadro contendrá de forma nominal los festivos anuales que disfrutará cada trabajador de Alcoyana.

2. CRITERIOS DE SOLICITUD DE FESTIVOS ANUALES

2.1. Grupos de trabajadores.- La composición de cada uno de los grupos, será la misma que en el reparto de vacaciones.

2.2. Periodo de solicitud.- El período de admisión de solicitudes de disfrute de festivos, será determinado y anunciado oportuna y anualmente por la Dirección de la Empresa.

2.3. Tipos de Festivos.- A efectos de reparto de los festivos anuales, se distinguen dos tipos de festivos:

Festivos Navideños, En este grupo, se incluyen los siguientes días: 1 de enero, 6 de enero y 25 de diciembre, siempre y cuando dichos días no coincidan en domingo y sean considerados festivos.

Festivos Anuales: En este que grupo se incluyen el resto de festivos, que se distribuyen a lo largo del año, hasta completar los 14 festivos anuales.

2.4. Reparto de Festivos: Cada trabajador disfrutará de seis Festivos, de ellos uno corresponderá al grupo de los Festivos Navideños. La asignación del resto de días festivos anuales, distribuidos equitativamente, será el máximo que permita el plan de servicios anual de forma que, en cualquier caso, quede garantizada la prestación del mismo.

2.5. Opciones de solicitud.- Cada trabajador podrá solicitar, ocho opciones excluyentes, según su orden de preferencia, del grupo de Festivos Anuales. La asignación de los Festivos Navideños, se realizará siguiendo el orden de rotación establecido.

3. CRITERIOS DE ASIGNACIÓN

3.1. FESTIVOS NAVIDEÑOS

Cada trabajador disfrutará de un Festivo Navideño. Estos festivos se asignarán siguiendo el orden de rotación establecido, de forma que los trabajadores que un año disfrutaron el 1 de enero, al año siguiente disfrutarán el 6 de enero, y al año siguiente el 25 de diciembre, y el cuarto año, volverán a disfrutar el 1 de enero.

AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4
1 ENERO	6 ENERO	25 DICIEMBRE	1 ENERO
6 ENERO	25 DICIEMBRE	1 ENERO	6 ENERO
25 DICIEMBRE	1 ENERO	6 ENERO	25 DICIEMBRE



En la rotación de festivos navideños se intentará asignar todos los huecos posibles los días 25 de diciembre y 1 de enero a los conductores que por reparto tengan asignado el 6 de enero.

3.2. FESTIVOS ANUALES

Para la asignación del resto de Festivos Anuales, se utilizará seguirá el mismo procedimiento que en la asignación de vacaciones, aunque en orden inverso de preferencia.

**ANEXO Nº 6**

**CONCESIONES Y RUTAS PRESTADAS POR AUTOMÓVILES LA ALCOYANA, S.A.**

CONCESION	RUTAS
CVA-015 "ALCOI-ALACANT E HIJUELAS"	Ruta 14: Mutxamel – Busot
	Ruta 15: Busot - El Campello
CVA-020 "ALICANTE - TORRELLANO"	Ruta 1: Alacant-Aeropuerto (N-332/N-338)
CVA-025 "ALICANTE CERCANIAS"	Ruta 1: Alacant - Platja de Sant Joan - El Campello
	Ruta 2: Alacant - Sant Joan d'Alacant - Mutxamel
	Ruta 3: Alacant - Sant Vicent del Raspeig
	Ruta 4: Alacant - Tàngel
	Ruta 5: Sant Vicent del Raspeig - La Alcoraya
	Ruta 6: Sant Vicente del Raspeig - Platja de Sant Joan
	Ruta 7: Mutxamel - Playa de Sant Joan
	Ruta 8: El Campello - Universitat
	Ruta 9: Sant Joan d'Alacant - Universitat
	Ruta 10: Alacant - Paulines - Mutxamel
	Ruta 11: El Campello - Hospital de Sant Joan
	Ruta 12: Sant Joan - Hospital - Platja



**OTROS CONTRATOS**

URBANO DE EL CAMPELLO
URBANO DE MUTXAMEL
URBANO DE SAN VICENTE
URBANO DE XIXONA

**ANEXO Nº 7**

***Protocolo contra el acoso***

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

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

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

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





## PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

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

Las competencias serán entre otras:

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

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

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

## PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

La denuncia de acoso se realizará por escrito, ya sea por el demandante afectado o por tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso, debiendo constar claramente la identificación del denunciante. En caso de denuncia anónima esta no



será válida, si bien deberá elevarse a la Comisión de Seguimiento y prevención para que, en su caso, pueda entrar a analizar e investigar los hechos denunciados si la gravedad o la presunta veracidad de los mismos así lo requieren a juicio de sus miembros.

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

El trabajador afectado.

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

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

#### PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTO:

##### 1.- PROCEDIMIENTO INFORMAL.

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

##### 2.- PROCEDIMIENTO FORMAL:

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

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

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



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

1. Asistencia a cursos de formación.
2. Cambios de turnos o líneas que eviten en la medida de lo posible la coincidencia de los interesados.
3. Comunicar a la Dirección de la empresa ya que es constitutiva de falta grave y muy grave para iniciar en su caso el expediente sancionador con el plazo de alegaciones correspondiente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



## ANEXO Nº 8

### *Plan de Jubilación Parcial*

#### **PRIMERO: ÁMBITO DE VIGENCIA TEMPORAL**

El presente Acuerdo de **PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL** entrará en vigor a la fecha de publicación del IV Convenio Colectivo.

#### **SEGUNDO: ÁMBITO DE APLICACIÓN**

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

#### **TERCERO: REQUISITOS DE ACCESO A LA JUBILACIÓN PARCIAL**

##### **A) Solicitud de acceso a la JUBILACIÓN PARCIAL**

El trabajador que reúna los requisitos objetivos establecidos en el punto anterior y que opte voluntariamente por acogerse a la situación de **JUBILACIÓN PARCIAL**, deberá solicitar por escrito a la Empresa dicha pretensión con una antelación mínima de 30 días a la fecha en que tuviera prevista acogerse a esta modalidad.

##### **B) Estudio y aprobación de la Solicitud de JUBILACIÓN PARCIAL**

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

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

Dentro de las posibilidades organizativas de la Empresa, se tratará de dar prioridad a la resolución de las solicitudes presentadas por trabajadores que pudieran alegar



circunstancias o situaciones personales de carácter excepcional. Estos casos serán valorados de forma individualizada por la empresa.

### **C) Acceso a la situación de JUBILACIÓN PARCIAL**

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

#### **1ª) Reducción de la Jornada de Trabajo**

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

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

#### **2ª) Retribución**

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

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

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

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



percibir, en caso de que tuviese derecho a los mismos, sería equivalente o proporcional a su jornada efectiva de trabajo.

### **3ª) Régimen de la prestación laboral**

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

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

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

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

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

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

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



### **5ª) Incompatibilidades**

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

### **6ª) Condición resolutoria**

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

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

### **7ª) Extinción de la JUBILACIÓN PARCIAL**

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

### **CUARTO. - BENEFICIOS SOCIALES**

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

### **QUINTO. - FORMALIZACIÓN DE UN CONTRATO DE RELEVO**

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

### **SEXTO. - CAMBIOS NORMATIVOS**

El presente Acuerdo de **JUBILACIÓN PARCIAL** en la Empresa ha sido concebido y negociado en base a la actual regulación legislativa sobre la materia, quedando sujeto a las modificaciones de derecho necesario absoluto que pudiera establecer la



normativa aplicable, en tanto no se desvirtúen las recíprocas contraprestaciones asumidas por las partes.

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

**SEPTIMO. - DISPOSICION ADICIONAL**

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

**ANEXO Nº 9**

***Formulario Solicitud Uniformidad***

**SOLICITUD UNIFORMIDAD POR PUNTOS 2021**

**CONDUCTOR: Nº**                      **NOMBRE:** \_\_\_\_\_

**Cada trabajador tendrá disponibles 115 puntos al año.**

Se debe indicar, por un lado, el número de unidades que se desee de cada prenda, y marcar, en cada caso, la talla.





PRENDA	puntos/unidad	Unidades	TALLAS
Camisa manga larga (invierno)	13		Indique número de talla
Camisa manga corta (verano)	12		Indique número de talla
Pantalón invierno	20		Indique número de talla
Pantalón verano	19		Indique número de talla
Zapato	37		Indique número de talla
Rebeca	14		Indique número de talla
Anorak	20		Indique número de talla
Corbata	8		
Pañuelo	6		

**FIRMA DEL SOLICITANTE:**

Alicante, a de \_\_\_\_\_ de  
202\_