



CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 15 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Transportes Urbanos de Mérida, SL". Expte.: 06100010012011. (2011060348)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Transportes Urbanos de Mérida, SL (código de convenio 06100010012011), que fue suscrito el 26 de octubre de 2010, de una parte, por los representantes de la empresa, y de otra, por las centrales sindicales CCOO, CSIF y UGT, en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 15 de febrero de 2011.

El Director General de Trabajo,
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES URBANOS DE MÉRIDA, SL

CAPÍTULO I OBJETO Y ÁMBITO

Artículo 1. Partes Negociadoras y Finalidad.

Este convenio colectivo es negociado por las organizaciones sindicales UGT, CSIF y CCOO; y tiene por objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre la empresa municipal de transportes urbanos de Mérida y sus trabajadores.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio afectará a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa Municipal de Transportes Urbanos de Mérida, independientemente del contrato que se establezca entre Empresa y Trabajador, con excepción del personal de alta dirección.

**Artículo 3. *Ámbito temporal.***

1. Este convenio entrará en vigor el 1 de septiembre de 2010, con independencia de la fecha de su firma, publicación o registro; teniendo vigencia hasta el 31 de diciembre 2012. Los conceptos económicos serán revisables anualmente.
2. El presente convenio será firmado por las partes negociadoras e insertado en el DOE.

Artículo 4. *Denuncia.*

El presente convenio colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia. Quedando prorrogado su contenido hasta la firma del nuevo.

Artículo 5. *Ámbito territorial.*

1. Este Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo actualmente dependientes de la Empresa Municipal de Transportes Urbanos de Mérida, así como a los que pudieran crearse en el futuro, aunque tanto unos como otros no estén en el término municipal de Mérida, si en ellos prestan servicio personal de la misma.
2. Los Reglamentos y Acuerdos de régimen interior de los diferentes Centros y Servicios no podrán contravenir las condiciones de este Convenio, que tendrán el carácter de mínimos. Los reglamentos y/o acuerdos previamente serán negociados con los representantes de los trabajadores; siempre y cuando sean de régimen interno.

Artículo 6. *Comisión Paritaria. Cláusula ASEC-EX.*

1. Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento, integrada por cinco miembros en representación de la Empresa Municipal de Transportes Urbanos de Mérida y por cinco miembros en representación de los trabajadores: dos designados por los Órganos de representación de sus trabajadores en proporción a la representatividad existente entre los mismo, y uno por cada Organización Sindical firmante del presente convenio. A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir asesores de ambas con voz y sin voto. La sede de la comisión paritaria será la del domicilio social, Plaza España 1.
2. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria son las siguientes:
 - a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado e interpretación de su contenido.
 - b) Mediación de problemas originados en su aplicación.
 - c) Intervención, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones o conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la comisión acepta la función arbitral, mediadora o conciliadora.
 - d) Realizar los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente convenio.
 - e) Asesoramiento de los órganos que estimen conveniente ellos mismos.



- f) Propuesta de resolución a los órganos competentes de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el convenio.
 - g) Denuncia del incumplimiento del Convenio.
 - h) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.
3. Dicha Comisión se reunirá a petición de una de las partes o al menos una vez al trimestre, fijándose con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición, debiendo levantar acta de los acuerdos.

Esta Comisión quedará constituida en el plazo de 15 días a contar desde la aprobación del presente convenio; en la primera se elaborará un reglamento para dicha Comisión.

CLÁUSULA DE SUMISIÓN AL SERVICIO REGIONAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE PREVISTO EN EL ASEC-EX Y EN SU REGLAMENTO DE APLICACIÓN

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá, en los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los ámbitos siguientes:

Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro Acuerdo o Pacto Colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.

Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de Mediación-Conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

1. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de los preceptos de este convenio por la jurisdicción competente, devendrá ineficaz y por ello deberá regularse



de nuevo íntegramente, siempre que la Comisión Paritaria determine que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo o no hubiese acuerdo al respecto.

2. Análogamente, el artículo o los artículos devendrán ineficaz si por la jurisdicción competente se interpretara alguno o algunos de sus conceptos de forma distinta a la realizada, mediante acuerdo unánime, por la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8. Organización del trabajo.

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad de la Empresa Municipal de Transportes. El Comité de Empresa y Delegados de Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio colaborarán y participarán en dicha organización y racionalización.
2. La racionalización del trabajo, tendrán entre otras, las siguientes finalidades:
 - a) Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.
 - b) La simplificación de los procesos operativos y mejora de los métodos de trabajo.
 - c) La adecuación de las plantillas de personal a las necesidades reales de los servicios a prestar.
 - d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y categoría.
 - e) La valoración de los puestos.
 - f) La mejora de la calidad del empleo, mediante la carrera profesional, promoción y la formación del personal.
 - g) El establecimiento de las medidas necesarias que permitan realizar el trabajo con las debidas garantías de seguridad y salud.

Artículo 9. Clasificación del personal.

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.
2. Cada categoría se incluirá en uno de los grupos señalados en el presente artículo, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso. Grupo que dependen sus retribuciones básicas.
3. Se establecen los siguientes grupos profesionales a los que deberá integrarse todo el personal de la empresa.
 - Grupo 1; Titulados Superiores.
 - Grupo 2; Titulados de Grado Medio.
 - Grupo 3; Titulados de BUP y FP 2.º grado o equivalente.

- Grupo 4; Graduados escolares.
- Grupo 5; Estudio primarios.
- a) Constituyen el Grupo 1 los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión del título expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior o equivalente.
- b) Constituyen el Grupo 2 los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión del título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario o Formación Laboral equivalente.
- c) Constituyen el Grupo 3 los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión del título de Bachiller Unificado Polivalente, Bachiller Superior, Curso de Acceso a la Universidad, Formación Profesional de 2.º Grado o formación laboral equivalente.
- d) Constituyen el Grupo 4 los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión del título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o formación laboral equivalente.
- e) Constituyen el Grupo 5 los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión del Certificado de Escolaridad o formación equivalente.

Artículo 10. Categorías profesionales y funciones.

Jefe de Servicio: El que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando todos o algunos servicios de la empresa. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.

Jefe de Administración: El que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección de la empresa, ejerce de mando y organización, coordinando el servicio o departamento de administración de la empresa. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.

Administrativo: Realiza funciones propias de su cargo con los debidos conocimientos técnicos-profesionales y con responsabilidad y perfección. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.

Encargado de autobuses: Con iniciativa y responsabilidad, organiza y coordina el servicio, distribuyendo los vehículos y el personal, dentro de las directrices marcadas por la dirección o la jefatura de servicio, procurando resolver las incidencias que se produzcan, e informando a sus superiores con la celeridad que las distintas circunstancias requieran. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.

Inspector: Bajo la directa coordinación del encargado tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores y cobradores. Eventualmente harán revisiones de



control en los vehículos en servicio, aprobando horarios, frecuencia, títulos de transporte 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 del tráfico o accidente. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.

Conductor Perceptor: Es el trabajador que, poseyendo el carnet de conducir adecuado y con conocimientos básicos de mecánica de automóviles, conduce autobuses y/o microbuses de transporte urbano o interurbano de viajeros, con remolque o sin él. Será el responsable del vehículo durante el servicio y dando, si se exigiera, parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo, del consumo de carburante y lubricante, cumplimentando de forma reglamentaria el libro y en su caso las hojas de ruta. Debe cubrir el itinerario y el tiempo necesario. Al ser conductor perceptor deberá desempeñar también las funciones de cobrador y estas son las siguientes, cobrar el billete o revisión del mismo, con o sin máquina expendedora de billetes y con o sin mecanismo de control automático de viajeros, debe cubrir el correspondiente parte de liquidación, deberá comportarse con la máxima corrección con los viajeros, se ocupará de una limpieza ligera del vehículo, en su interior, que no incluya el lavado del mismo. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.

Auxiliar Administrativo: Realiza las funciones propias de la administración, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.

Mecánico-Conductor: Se incluyen en esta categoría todos los que, con dominio y capacidad de su oficio, realizan trabajos de su especialidad profesional relacionados con el mantenimiento y reparación de los vehículos. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.

Lavacoches/Limpiador: Son los encargados, entre o tras funciones, de someter a la limpieza externa e interna los vehículos que se le confíen, ejecutando en ellos además de las operaciones de lavado, las operaciones complementarias de secado; así como aquellas instalaciones que posea la empresa. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.

Encargado de grúa: Es el que con propia iniciativa siguiendo las directrices marcadas por la dirección o el jefe de servicio coordina el servicio y el personal adscrito a el mismo. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.

Conductor-operador de grúa móvil: Es el empleado que estando en posesión del carnet tipo c, se contrata con la obligación de conducir vehículo de la empresa para el que tenga capacidad siendo el responsable del vehículo. Le corresponde las funciones de enganche y desenganche de vehículos, así como el correcto mantenimiento del vehículo. Deberá comunicar de inmediato al encargado de grúa o a la persona que designe la empresa cualquier anomalía en la grúa o en los vehículos transportados esta comunicación se deberá hacer por escrito. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.

Técnico de Mantenimiento: Es el trabajador que poseyendo los conocimientos precisos es el responsable del cuidado directo y mantenimiento de todas las instalaciones, estudiando y



proponiendo a sus superiores las medidas convenientes para el mejor mantenimiento de ellas. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.

Agente de Aparcamiento: Es el personal que, con iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión del encargado o superior jerárquico, ejecuta las funciones propias del centro de trabajo establecimiento al que está adscrito, siendo estas las principales:

La recogida, valoración y cobro de tiques, el cobro de servicios varios, la verificación y control de caja, la práctica de liquidaciones y cuadros dinerarios, la entrega, custodia e ingreso de las recaudaciones y efectos de todo tipo, la venta de productos o servicios de empresa y el cobro de recibos.

El control de los accesos al centro de trabajo o establecimiento, la atención de todas las instalaciones de los mismos, la puesta en servicio o cierre de motores, cuadros eléctricos, instalaciones de alumbrado, ascensores, cajeros y demás aparatos electrónicos, así como su primario mantenimiento. Siempre y cuando se tengan los medios adecuados.

Atender a los clientes del establecimiento que demandan información y, en relación con los productos o servicios que tenga la empresa a disposición del público en general, informará de sus condiciones o precios, tomará nota de encargos y los trasladará a sus superiores jerárquicos.

Para todo ello utilizará herramientas, maquinaria, ordenadores y demás aparatos que la empresa ponga a su disposición y supervisará la realización de las funciones o tareas que la empresa decida contratar externamente. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.

Artículo 11. Ingreso.

1. La empresa formulará cada 2 años una Bolsa de Trabajo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal o autonómica para la contratación del personal temporal.
2. Cuando se considere oportuno por la dirección se convocará un concurso-oposición para cubrir las plazas de personal fijo.
3. Toda selección de personal debe mediante convocatoria pública y a través de los sistemas establecidos, previa negociación con las centrales sindicales, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.
4. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.
5. En todos los tribunales y órganos de selección de personal o comisiones de valoración estará presente como observador con voz pero sin voto un representante de los Sindicatos firmantes del Convenio, así como en todos los trámites previos de las convocatorias.
6. La redacción de las bases en todas las convocatorias, será realizada por la Empresa previa negociación con el Comité de Empresa.



La Empresa informará puntualmente al Comité de Personal y Secciones Sindicales firmantes del Convenio de la composición nominal de los Tribunales de las pruebas de acceso, lugar, fecha y horas de la celebración.

Artículo 12. Trabajos de superior categoría.

1. Solo se podrán realizar trabajos de superior categoría cuando se produzca una necesidad urgente e imprescindible, siempre y cuando el puesto no pueda cubrirse por los medios normales contemplados en el presente convenio.
2. La realización de labores de categoría superior nunca podrá exceder de seis meses, no producirá en ningún caso el ascenso automático del trabajador, ni se tendrá en cuenta como mérito para el acceso al puesto de trabajo, ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma.
3. Cuando se realicen funciones de categoría superior, dentro de las limitaciones que el presente artículo establece, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.
4. La designación de un trabajador para desempeñar provisionalmente funciones de categoría superior, tendrá carácter voluntario. Se requerirá, como mínimo dos años de antigüedad en el puesto inmediato inferior, la titulación exigida y tendrán preferencia aquellos trabajadores del mismo área o servicio del puesto que se convoca. Asimismo requerirá el informe previo de las centrales sindicales firmantes del Convenio, y comunicación por escrito del interesado.
5. En ningún caso el trabajador podrá realizar trabajos de inferior categoría, salvo que exista acuerdo entre las partes.

Artículo 13. Jornada laboral y horarios.

1. Jornada de trabajo:

- a) Los trabajadores afectos por el presente Convenio tendrán una jornada laboral de 37 horas semanales, sin que en ningún caso pueda exceder de 9 horas diarias. Cuando por circunstancias del servicio dicho cómputo no pueda ser exacto, el cómputo será de las horas anualmente. No pudiendo exceder de:

Para el año 2010 la parte proporcional de horas desde la entrada en vigencia del convenio.

Para el año 2011, 1.598 horas.

Para el año 2012, 1.584 horas.

Para el cálculo están descontados los días máximos de asuntos propios.

- b) La jornada laboral será obligatoria de 9 a 14,30 horas, habiendo flexibilidad para el cumplimiento total del horario, en lo que respecta a las horas restantes, salvo aquellos puestos de trabajo que tengan asignados turnos rotatorios.

El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento o formación así como a centros de enseñanza,



relacionados con su puesto de trabajo, con reserva del mismo; siempre y cuando no perjudique a ningún compañero.

- c) Será tiempo de trabajo efectivo el necesario para ordenar, recoger o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo, así como la liquidación de recaudación, siempre que no esté remunerada.
- d) Los trabajadores de la empresa tendrán derecho a un periodo mínimo de descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que, con carácter general comprenderá sábado y domingo, salvo en las dependencias, actividades o servicios que deban organizarse por turno de trabajo, en cuyo caso disfrutará de 2 días ininterrumpidos; después del descanso diario correspondiente. El personal sometido a turnos, disfrutará, como mínimo del 50% de los fines de semana así como los días festivos, siempre que el servicio esté cubierto; en caso contrario será rotativo al objeto de que no recaiga en los mismos trabajadores. Cualquier trabajador que considere que este artículo no se está cumpliendo podrá acudir a Comisión Paritaria que resolverá.
- e) Se establecerá un sistema rotativo pactado entre el Comité de Empresa y la Empresa, para que todos los trabajadores puedan rotar por las diferentes líneas y servicios.

Los cuadrantes se expondrán en el tablón de anuncio.

2. Descanso diario:

Todos los trabajadores a jornada completa y continua disfrutarán de un periodo de descanso de 30 minutos ininterrumpidos, que se computará como trabajo efectivo a todos los efectos.

Si por imposibilidad operativa no fuera posible el disfrute efectivo de dicho descanso, este se computará como tiempo de descanso acumulable.

Para el supuesto excepcional de que por necesidades del servicio no fuera posible el disfrute efectivo de dicho descanso, la primera vez en un mes se compensará a razón de 30 minutos por 30 minutos; a partir de ésta se incrementará en un 100% las siguientes, no pudiendo bajo ningún concepto afectar al mismo trabajador más de 2 veces en un mes. Este supuesto no se aplicará a los agentes de parking.

3. Turnos:

El plan de horarios y turnos para los servicios sometidos a ellos se fijará con una periodicidad bimensual, a las centrales sindicales negociadoras del Convenio se le presentarán dichos horarios con una antelación de 15 días.

El servicio de autobús los días 24 y 31 de diciembre finalizará el servicio a las 21 horas y los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero el servicio comenzará a las 9 horas.

Los trabajadores podrán cambiar, previo aviso de 24 horas, su turno de trabajo y día de descanso con sus compañeros comunicándoselo a la empresa por escrito; a excepción de los fines de semana que el preaviso es de 48 horas; siempre y cuando en los cambios se respeten las horas mínimas de descanso y el servicio esté cubierto.

**CAPÍTULO III****RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA EMPRESA MUNICIPAL****Artículo 14. Normas generales y comunes:**

1. El personal al servicio de la Empresa Municipal de Transportes Urbanos de Mérida sólo será remunerado por la empresa según los conceptos y en las cuantías que se determinan en el presente convenio.
2. La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Empresa, la cual regulará, mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.
3. Las retribuciones percibidas por las personas al servicio de la empresa gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.
4. En caso de accidente laboral, enfermedad profesional, enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa completará hasta el 100% del salario mensual del trabajador/a, desde el primer día hasta que dure la situación de IT, a excepción de aquellos casos en que la Comisión de salud laboral entienda lo contrario previo informe y acuerdo unánime de dicha comisión.

Artículo 15. Retribuciones.

1. Las retribuciones del personal al Servicio de la Empresa Municipal serán las que están establecidas con carácter de básicas y complementarias en las tablas anexas.
2. Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades y con referencia a la situación y derechos del personal al servicio de la Empresa en el día 1 del mes a que corresponda.

Artículo 16. Conceptos retributivos. Retribuciones básicas.

Las retribuciones básicas del personal serán las siguientes:

1. Sueldo Base:

Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo que se abona en 12 mensualidades cuyo importe viene determinado por el grupo al que se adscribe el trabajador. Se presentan en la tabla.

2. Trienios:

1. Los trienios consisten en una cantidad igual para grupos por cada tres años de servicios reconocidos en la Empresa; la cantidad será la que se establezca en el Ayuntamiento de Mérida para el personal laboral.
2. Quedan consolidados para todos trabajadores de la empresa aquellos bienios, que a la firma de convenio estén cobrando.



3. Cuando un trabajador cambie a un puesto de trabajo de superior grupo, automáticamente percibirá la antigüedad en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.

3. Pagas extraordinarias:

Se percibirán dos pagas extraordinarias en junio y diciembre, compuesta cada una de ellas por el sueldo base, antigüedad y los diferentes complementos correspondientes al puesto. Dichas pagas se abonarán en la primera quincena de los meses de junio y diciembre.

Las retribuciones básicas del personal, así como todos los conceptos salariales regulados en el presente convenio se incrementarán en función de las subidas que se establezca en el Ayuntamiento al personal laboral.

Artículo 17. Conceptos retributivos. Retribuciones complementarias.

Complemento específico del puesto.

Estará destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial nivel de formación, dificultad técnica y nivel de responsabilidad.

En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico, aunque al fijarlo deberán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las consideraciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

La cuantía de estos complementos serán las que figuren en la tabla anexa.

Tipos de complementos específicos:

Turnicidad: Retribuye la prestación de servicios en turnos rotativos de mañana y tarde, o mañana, tarde y noche, en semanas consecutivas, entendiéndose por tal una rotación de, como mínimo, el 25% de la jornada en el periodo considerado en cada caso. Su cuantía, que será única para todos los Grupos, es la que se establece en las tablas salariales contenida en el Anexo.

Nocturnidad: Retribuye la jornada de trabajo prestada en horario nocturno, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. Se considera a estos efectos horario nocturno las horas comprendidas entre las diez de la noche y las siete de la mañana. La cuantía de este complemento, cuando la totalidad de la jornada se realice en periodo nocturno y deba percibirlo con carácter fijo y periodicidad mensual, es la que se establece en la tabla salarial. Cuando no se realice la totalidad de la jornada en horario nocturno este complemento se abonará por horas conforme al valor por hora en las tablas salariales, a excepción de aquellos puestos en los que dicho concepto venga recogido en las tablas salariales, al igual que los servicios que por sus cuadros horarios le corresponda la nocturnidad parcial o total.

Jornada partida: Retribuye la prestación de la jornada laboral dividida en horario de mañana y tarde, con una interrupción de al menos una hora y siempre que dicho régimen de jornada partida se realice al menos durante tres días a la semana.

Trabajos en domingos y festivos: Retribuye la prestación de la jornada normal de trabajo en domingo o en festivo. No obstante lo anterior, no se considerará trabajo en domingos o en festivos cuando el inicio de la jornada sea anterior a las 24,00 horas del referido



domingo/festivo y al menos dos tercios de la jornada transcurran con posterioridad a las 24,00 horas del día festivo.

Su cuantía es la que se establece en la tabla salarial por cada domingo o festivo trabajado en jornada completa, y, en su caso, en función de las horas trabajadas aisladas no integrantes de una jornada completa. En tal caso, el valor de la hora es el que se establece para cada Grupo.

Peligrosidad, penosidad y toxicidad: Retribuye la realización de funciones o el desempeño de la prestación laboral en un puesto para el que la Relación de Puestos de Trabajo o el órgano competente para su reconocimiento, haya establecido este complemento. Su cuantía, cuando el desempeño de las funciones o tareas calificadas con tal carácter se realice durante la totalidad de la jornada laboral, es la que se establece en la tabla salarial. En otro caso, la cuantía se establecerá proporcionalmente y en cómputo mensual, en función del tiempo de exposición a situaciones de riesgo y de la probabilidad de que se produzca el daño y de la severidad del mismo.

Conducción: Se abonará a aquellos trabajadores de las categorías profesionales de especialidad conductor, que, de forma habitual, realicen funciones de conducción de vehículos en condiciones. Su cuantía es la que se establece para este tipo en la tabla salarial.

Retribuciones de carácter personal: Son los complementos personales garantizados que a partir de la entrada en vigor de este convenio se reconozcan, o que se tuvieran reconocidos con anterioridad.

Complemento de especial dedicación: retribuye la especial disponibilidad y dada la responsabilidad de sus funciones podrá ser requerida su presencia en el lugar de trabajo, por parte de la dirección de la empresa, fuera del horario habitual, en caso de emergencia y por el tiempo mínimo imprescindible. Considerándose caso de emergencia aquellos en los que no es posible dar el servicio o se ponga en riesgo la integridad de cualquier persona.

Se realiza una diferencia de estos tipos de complementos específicos dependiendo de la frecuencia, intensidad y características del puesto.

Artículo 18. Trabajos extraordinarios.

1. Las horas extraordinarias se eliminarán, pudiendo realizarse únicamente, con carácter excepcional, las que sean debidas a imperiosas necesidades de realizar trabajos urgentes o imprevistos.
2. Se establecerá una distribución racional entre el personal afectado y previa negociación con los órganos de representación de los trabajadores. En ningún caso podrá obligarse al trabajador a la realización de horas extraordinarias a excepción de los casos graves de catástrofe o seguridad.
3. Se valorarán atendiendo el número de horas realizadas, que en ningún caso será superior a 30 horas al año, por cada puesto de trabajo, compensándose en descanso de la siguiente forma:
 - 1 hora extraordinaria normal equivale a 2 horas en tiempo libre.
 - 1 hora extraordinaria festiva o nocturna equivale a 3 horas en tiempo libre.
 - 1 hora extraordinaria festiva y nocturna equivale a 3,5 horas en tiempo libre.



4. Al objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.
5. Mensualmente, la Dirección de la empresa informará por escrito a los órganos de representación de los trabajadores las gratificaciones que se devenguen, causas que las han motivado, personal al servicio de la Empresa que las ha motivado, personas que las ha efectuado y servicio/sección al que estén adscritos.
6. El valor de las horas extraordinarias se fija en la fórmula siguiente:

Salario hora normal + 75% (diurnas y días laborables),

Salario hora normal + 100%(nocturnas laborables y días festivos) y

Salario hora normal + 125% (nocturnas días festivos).

Se considerará nocturnidad, a efectos de abono de horas extraordinarias, el horario comprendido entre las 22,00 y las 7,00 horas.

El trabajador podrá decidir si se le retribuye económicamente o si se le compensa por horas de descanso en el plazo de un mes. En caso de ser retribuido económicamente se percibirán en la nómina del mes siguiente a su realización. No podrán abonarse, a un mismo trabajador, más de diez horas extraordinarias al mes y 30 al año.

El presente artículo no será de aplicación al personal que tenga reflejado en el complemento puesto una mayor dedicación cuando el servicio extraordinario esté dentro del número de horas pactado en el presente Convenio para dicho puesto de trabajo, fuera de dicho cómputo sí le será de aplicación. A tal fin, la organización y racionalización del trabajo, planes de empleo y distribución de plantilla tenderá a restringir al máximo tanto el número de puestos de trabajo con complemento de puesto por mayor dedicación como los servicios extraordinarios en cierto modo previsibles.

CAPÍTULO IV PERMISOS Y SITUACIONES

Artículo 19. Indemnizaciones por razón del servicio.

1. El personal al servicio de la Empresa tendrán derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones, cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio y a tal efecto se determinen los conceptos siguientes:
 - a) Dietas.
 - b) Gastos de desplazamiento.
 - c) Indemnización por traslado de residencia.
 - d) Indemnización por residencia eventual.
 - e) Indemnización por asistencia a sesiones corporativas, reuniones similares y tribunales de pruebas selectivas, fuera de horario de trabajo.
 - f) Indemnización especial.



2. Dietas.

- a) Se entenderá por dieta, la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origina la estancia y manutención fuera de Mérida, por razón de servicio encomendado.
- b) Cuando por razón del servicio de formación del trabajador se desempeñen determinados cometidos o asista a cursos de formación fuera de Mérida, se percibirán las siguientes dietas:
 - Dieta entera, si se pernocta fuera de la residencia habitual.
 - Dieta reducida, si se vuelve a pernoctar a la residencia habitual.
- c) Sin perjuicio de las compensaciones que se establezcan en su caso, la cuantía será para todo el personal igual a la cantidad. De todas estas compensaciones se dará cuenta a las Secciones Sindicales firmantes del Convenio.
- d) La empresa abonará antes del inicio del viaje al personal al servicio de la Empresa que tuviere que desplazarse, al menos el 80% del valor total de las dietas que le correspondan. En todo caso, se entenderán las cantidades anteriores como cuantías máximas, estando el personal al servicio de la Empresa obligado a presentar los justificantes que le exija la legislación vigente.

3. Gastos de desplazamiento.

- a) Se conceptúa como gastos de desplazamiento, la cantidad que se abone al personal al servicio de la empresa por los gastos que se le ocasionen por razón del servicio encomendado.

Este concepto equivale a viajar por cuenta de la Empresa cuando no pusiera medios de transporte a disposición del personal al servicio de la Empresa que por necesidades del servicio tuviera que desplazarse de un centro de trabajo a otro, situado fuera de Mérida, utilizando el medio de transporte que se determine al disponer el servicio encomendado.

- b) La cuantía de los gastos de desplazamiento en líneas regulares de transporte aéreos, marítimos o terrestres supondrá en su caso, el abono del billete o pasaje utilizado, cuando se utilicen como medios de transporte, líneas aéreas, la tarifa será la correspondiente a la denominada "clase turística".

La cuantía de la indemnización a percibir como gasto de desplazamiento por el personal al servicio de la empresa, por el uso de vehículo particular en el servicio encomendado, cuando voluntariamente él lo utilice y la empresa lo autorice.

En los casos en los que la empresa pusiese a disposición de los trabajadores de un centro determinado un medio de transporte, será negociado por la Comisión Paritaria tanto su organización como desarrollo del servicio prestado.

- c) El abono de las cantidades correspondientes se realizará con antelación a su desembolso por el interesado, previéndose el devengo de un anticipo, a cuenta y justificar, en aquellos casos en que la cuantía total se desconozca previamente, o conociéndose resulte en extremo gravosa para el personal al servicio de la Empresa.



4. Indemnización por residencia eventual.

- a) Se considera indemnización por residencia eventual, la cantidad diariamente devengada por el personal al servicio de la Empresa para satisfacer aquellos gastos que origina la estancia fuera de Mérida, cuando la misión a realizar se prevea de larga duración o se prolongue necesariamente más de un mes.
- b) En todo caso, corresponderá a la Empresa, previo informe de los Órganos de representación de los Trabajadores, ordenar el servicio, que devengue indemnización por este concepto, debiendo fijar tanto su cuantía como su duración máxima.

5. Indemnización por traslado de residencia.

- a) El personal al servicio de la Empresa, en caso de traslado de residencia, por razón del servicio, de Mérida a otro lugar donde se encuentre ubicado un servicio de la Empresa, tendrá derecho:
 - Al abono de sus gastos de desplazamiento, los de su cónyuge, hijos que convivan con el afectado por el traslado y a sus expensas.
 - A una indemnización de 3 dietas enteras, por cada miembro del grupo familiar antes señalados que se traslade con él.
 - Al transporte del mobiliario, menaje y demás enseres personales y familiares, en las condiciones adecuadas.
- b) A los afectados expresados en el párrafo (a), dentro de la Empresa, tendrá la consideración de traslados indemnizables, por razón del servicio, los siguientes:
 - Los que acuerde el órgano competente de la Empresa, sin previa petición de los interesados.
 - Los que previa petición de los interesados, sean acordados.

Estas indemnizaciones serán satisfechas por la Empresa con carácter previo al traslado.

6. Indemnizaciones por asistencia a sesiones corporativas, reuniones y similares y tribunales de pruebas selectivas, fuera de la jornadas laboral.

- a) Para el percibo de las indemnizaciones por asistencia exclusivamente fuera de su jornada laboral, se expedirán por el Director Gerente, las oportunas certificaciones, con expresión de los días y horas en que se celebraron las sesiones y reuniones correspondientes. En ningún caso se podrá percibir por las asistencias comprendidas en este apartado un importe total mensual superior al 50% de las retribuciones básicas que corresponden por el puesto de trabajo principal, si la duración de las pruebas no es superior a un mes, y al 30% si se excediese dicho plazo.

Las cuantías de dichas indemnizaciones serán las mismas que se establezcan por el ayuntamiento de Mérida.

**Artículo 20. Vacaciones y calendario laboral.**

a) Calendario Laboral. Serán de plena aplicación para establecer los días laborales y festivos, los calendarios oficiales de carácter nacional, el calendario de la Junta de Extremadura y los de aplicación de la localidad así como los recogidos en el presente convenio. En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial, la empresa señalará con intervención del Comité de Empresa y Secciones Sindicales firmantes del Convenio, el calendario laboral, en el que deberán incluirse las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de vacaciones.

b) El periodo de vacaciones retribuidas será de un mes natural, se disfrutarán preferentemente en el periodo comprendido entre el 1 de junio al 30 de septiembre, pudiendo fraccionarse en dos periodos de 15 días naturales. A este fin, los turnos de vacaciones deberán comenzar necesariamente los días 1 y 16 de cada mes.

En caso de que por necesidades del servicio, no se disfruten en ese periodo, se prorrogará las vacaciones en 5 días más. Cuando no se disfrute el mes completo, la parte proporcional.

c) Si durante el periodo de vacaciones anual, ocurriera alguna circunstancia extraordinaria, la Comisión de Seguimiento podrá proponer el retraso de dicho periodo, dentro del mismo o siguiente año, hasta que dicha circunstancia desaparezca.

d) El periodo de vacaciones se determinará por sorteo inicialmente en aquellos servicios en los que no hubiese un turno establecido. A partir de esta primera fijación se rotará anualmente, salvo que existan acuerdos entre los trabajadores.

Si ambos cónyuges son personal al servicio de la Empresa, disfrutarán las vacaciones en el mismo periodo de tiempo si así lo solicitan, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

El plan de vacaciones se fijará y expondrá antes del 30 de marzo de cada año, en todos los tablones de anuncios para conocimiento de los interesados. Durante un plazo de diez días, los trabajadores acogidos a este convenio y dentro de las mismas responsabilidades, podrán permutar voluntariamente sus vacaciones, informando de ello a la Empresa.

f) El personal al servicio de la Empresa de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su contrato, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta fin de año, o hasta la terminación del plazo para el que fue contratado, si este ha de producirse dentro del año.

g) El personal al servicio de la Empresa que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el periodo por el que fue contratado, o sea separado del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año.

En caso de que el personal al servicio de la Empresa cesase por jubilación o fallecimiento, y no hubiese disfrutado las vacaciones que le correspondiesen, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año.



Si una vez efectuado el plan de vacaciones anuales, este se cambiara por parte de la Empresa, ello daría lugar a un incremento en las mismas de cinco días, comunicándolo al Comité de Empresa y Centrales Sindicales firmantes del Convenio, dicho plan habrá de efectuarse de tal manera que todo empleado laboral conozca el mismo con una antelación mínima de dos meses.

- h) Si el trabajador, durante el periodo anual de vacaciones tuviese alguna situación de baja por enfermedad común o accidente no laboral así como maternidad o paternidad, el periodo de vacaciones quedará suspendido hasta que el trabajador pueda hacer uso de él aunque haya finalizado el año laboral.
- i) Las vacaciones anuales se incrementarán a partir de los 15 años de trabajo en la empresa en 1 día, de 20 años 2; de 25 años en 3 y de 30 en 4. El trabajador hará uso de estos días fuera del periodo vacacional.
- j) Serán días festivos a todos los efectos el 24 y 31 de diciembre. Si estos días coinciden con sábado o domingo, se estará a lo dispuesto por la Administración del Estado.

Artículo 21. Permisos retribuidos.

1. El personal al servicio de la Empresa tendrá derecho a permisos retribuidos.
 - a) Por matrimonio o inscripción en el registro Oficial de Parejas 15 días naturales pudiendo ser acumulables a los meses de vacaciones, ampliándose en dos días más si se celebrase fuera de la provincia.
 - b) Por matrimonio de hijo, padres y hermanos 1 día laboral si fuera dentro de la localidad y 2 días si tuviera lugar fuera de la provincia.
 - c) Por nacimiento o práctica de interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, el cónyuge tendrá derecho a 5 días laborales, ampliables según las circunstancias, en el caso que sea dentro del término municipal y 7 días fuera del término municipal, desde el día de la fecha del nacimiento o la interrupción.
 - d) Por la adopción de un menor, el personal al servicio de la empresa tendrá derecho a un permiso máximo de 120 días naturales a partir de la fecha de adopción, siempre que se acredite debidamente la necesidad de dedicarse personalmente al cuidado directo del menor. Dicho derecho tan solo lo podrá disfrutar uno de los cónyuges.
 - e) El personal laboral tendrá derecho al tiempo legalmente establecido de licencia por embarazo, con las garantías de sus derechos profesionales y remuneración total y mensual de sus haberes.

Asimismo tendrá derecho a 2 horas diarias para lactancia a distribuir en el día por la interesada hasta los nueve meses. En caso de lactancia artificial podrá hacerse extensible al padre, previa solicitud y justificación de que no hace uso de dicho derecho el otro cónyuge.
 - f) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o un medio con la



consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones. La concesión de esta disminución de jornada, será incompatible con la realización de cualquier actividad sea o no remunerada durante el horario comprendido en la reducción. Reglamentariamente se establecerán las condiciones con que se podrá conceder licencia en el caso que ésta, por razón del mando, afectara el rendimiento del trabajo de otros personal al servicio de la Empresa.

- g) El personal al servicio de la Empresa teniendo hijos disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a 3 días laborales, cuando se justifique adecuadamente las circunstancias por la que lo solicitan.
 - h) Al personal al servicio de la Empresa se le reconocerán los derechos de paternidad que por ley le correspondieran.
2. El trabajador previo aviso y justificación posterior, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:
- a) 5 días en caso de fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización cuando se trate de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o conviviente, ampliable en dos días si el hecho se produjera en localidad distinta a la de residencia del trabajador.
 - b) Dos días cuando se trate de familiares en segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - c) Un día cuando se trate de tío o sobrino del trabajador.
 - d) Dos días por traslado del domicilio habitual sin cambio de residencia, con cambio de residencia a esta localidad, tres días.
 - e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

La asistencia a juicios y declaraciones fuera de la jornada de trabajo, siempre y cuando estén relacionado con conflictos derivados de la prestación del servicio, será compensada posteriormente con cuatro horas si se celebrara en la ciudad y una jornada completa en caso de celebrarse fuera de la ciudad. En el supuesto de que la asistencia a juicio o declaraciones coincida con el turno saliente de noche, se le concederá libre la noche, si no fuera posible por necesidad del servicio, se le concederá un turno de ocho horas.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Durante el tiempo que duren los congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal la empresa, o formando parte integrantes de los mismos con la debida justificación, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- h) Para concurrir a exámenes finales de demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales o carrera administrativas, durante los días de su celebración y el día anterior a estos.



- i) Por el tiempo necesario, en los casos de asistencia a consulta médicas, de centros oficiales, siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera de horas de trabajo.
- j) Por el tiempo necesario para asistir a reconocimientos o recuperaciones relativas a enfermedades o accidentes profesionales en centros oficiales.
- k) Cuando los hechos motivadores de los permisos señalados se produzcan fuera del municipio se incrementarán en los días que dure el desplazamiento en centros oficiales.
- l) Los trabajadores tendrán hasta seis días laborables de cada año natural en el 2010, hasta siete días laborables de cada año natural en el 2011; hasta nueve días laborables de cada año natural en el 2012; por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. El personal al servicio de la Empresa, podrá disfrutar de dichos días a su conveniencia, no pudiendo acumularse a las vacaciones anuales. Las solicitudes serán cursadas ante el responsable de personal con una antelación mínima de 48 horas a su disfrute, excepto en casos extraordinarios, acusándose recibo de la misma. La Empresa estará obligada, salvo causa especial, a conceder dichos días cuando se soliciten. En caso de denegación la empresa deberá notificarlo en las siguientes 24 horas.

Quedarán exceptuados del disfrute de asuntos propios los domingos y festivos, y periodo comprendido entre el día 5 al 31 de diciembre.

El personal con contrato temporal inferior a un año tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional que le corresponda de los días por asuntos particulares.

- 3. En caso de enfermedad o accidente, el personal al servicio de la Empresa estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta o justificada, a comunicar a la Empresa la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo el mismo día a su falta de asistencia.
- 4. Todas las peticiones de permisos deberán ser cursadas con suficiente antelación y por escrito; en caso de silencio administrativo se considerará otorgado.

CAPÍTULO V

DERECHOS SOCIALES

Artículo 22. Seguro de vida, responsabilidad civil y asistencia jurídica.

- 1. Por la Empresa Municipal se formalizará un seguro de cobertura de las posibles responsabilidades civiles a todo el personal de la misma por actos, estudios o informes que realice por razón de su trabajo.
- 2. En el supuesto de retirada temporal del permiso de conducir con ocasión de la conducción de un vehículo de la empresa por cuenta y orden de la misma, el conductor perceptor será asignado a otro puesto de trabajo durante el tiempo de privación del permiso, conservando el salario base y la antigüedad, siendo los restantes complementos los correspondientes a la nueva categoría laboral cuyas funciones realice. El nuevo puesto de trabajo alternativo será fijado por la empresa.

Queda excluido del anterior beneficio el conductor que fuera privado de su permiso de conducir bajo la influencia de bebidas alcohólicas, estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes u otras sustancias análogas.



En el caso de retirada temporal del permiso de conducir con motivo de la conducción de un vehículo ajeno a la empresa, el conductor perceptor tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por el plazo de privación del permiso de conducir, viniendo obligada la empresa a reintegrar al trabajador en su puesto de trabajo una vez finalizada aquella privación del permiso.

Queda excluido del anterior beneficio el conductor a quien le fuera retirado temporalmente el permiso de conducir por hechos tipificados en el Código Penal como delitos contra la seguridad del tráfico o aquellos cuya retirada temporal por falta administrativa sea superior a ciento veinte días.

3. Sin perjuicio de otras prestaciones análogas previstas en el sistema correspondiente de previsión social, la Empresa concertará un seguro colectivo de vida para el personal que tenga reconocida una antigüedad superior a 24 meses, que cubra los siguientes riegos:

- Por incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, 30.050,61 €. A percibir por el interesado.
- Por muerte 30.050,61 €. A percibir por sus causahabientes.
- Por incapacidad permanente total:
 - Menos de 60 años de edad: 45.075,91 €.
 - A los 60 años de edad: 42.070,85 €.
 - A los 61 años de edad: 33.055,67 €.
 - A los 62 años de edad: 24.040,48 €.
 - A los 63 años de edad: 1.5025,30 €.
 - A los 64 años de edad: 6.010,12 €.

En el supuesto de que la empresa no tenga concertado el seguro de vida, ésta asumirá directamente el coste de los riesgos por incapacidad y muerte.

En caso de incapacidad permanente total para la profesión habitual, legalmente declarado mediante resolución judicial o administrativa, el trabajador voluntariamente podrá optar por el percibo de la mencionada indemnización, o bien por la opción reseñada en el artículo 25.2; en este segundo caso la empresa complementará la pensión hasta completar el 100% del sueldo anterior a la declaración de incapacidad.

La reasignación destinada a los declarados de incapacidad permanente total, no podrá tener efecto cuando el número de puestos reasignados alcanza el 3% del total de las plazas reflejadas en el presupuesto anual. Este tanto por ciento será revisable anualmente por la mesa de seguimiento del convenio.

La percepción de la indemnización por cualquier tipo de incapacidad, percibida con anterioridad a la presente modificación, será incompatible con la percepción de la indemnización por muerte.

4. La empresa garantizará la asistencia jurídica a los trabajadores que lo soliciten y la precisen por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio, designando letrados y dando opción al interesado a la lección de jurista/s.

**Artículo 23. Prestaciones no salariales.**

1. Comisión de Prestaciones: Las solicitudes presentadas serán examinadas por la Comisión de Prestaciones no Salariales, que se creará a tal efecto con la participación paritaria de representantes de las Centrales Sindicales firmantes del presente Acuerdo y la Empresa.

Esta Comisión se encargará de calificar las solicitudes de ayudas y proponer su cuantía y fijar el plazo de solicitudes.

Una vez hecha la calificación de las solicitudes, la Comisión elevará propuesta a la Dirección de la empresa de las cantidades a adjudicar a cada una.

2. Tipos de Prestaciones:

Entre otras, se establecen los siguientes tipos de prestaciones:

- a) Prótesis ortopédicas:

- Calzado ortopédico, incluidas en su caso plantillas.
- Plantillas para pies planos o valgos.

- b) Ayudas por minusvalías.

Se establecen, entre otras, las siguientes prestaciones: por prótesis ortopédicas, dentarias, oculares, minusvalía.

Para la concesión de ayudas por prótesis y minusvalías de cualquier tipo, al personal al servicio de la empresa o familiar con derecho a asistencia médica a cargo de él, deberá ser previamente prescrita por facultativos, siempre que no estén asumidas por la Seguridad Social y en atención a los siguientes requisitos:

- 1.º. El trabajador acreditará el gasto relativo a prótesis y otros mediante factura legalmente formalizada.
- 2.º. Le será abonado al trabajador hasta un máximo del 50% de su importe, que haya sido debidamente acreditado.
- 3.º. Serán beneficiarios de las citadas prestaciones:
 - Los trabajadores de la Empresa Municipal con una antigüedad superior a 24 meses.
 - Hijos no emancipados sin ingresos.
 - Cónyuge cuando acredite la existencia de situación de desempleo del mismo. No pudiendo optar al pago de factura perteneciente al cónyuge sino acredita debidamente mediante tarjeta de demanda de empleo su situación de desempleo al menos seis meses en el año de solicitud de la prestación.

Quedan excluidos de las citadas prestaciones los cónyuges en situación de jubilación.



El tanto por ciento referenciado (50%) será objeto de revisión anual con la aprobación del presupuesto anual, previo acuerdo con las secciones sindicales.

A tal efecto las partes firmantes acuerdan que se dedique un 0,3% de la masa salarial bruta para las prestaciones por prótesis.

c) Ayudas por estudios:

Se establecen ayudas para estudios anuales para trabajadores y a sus hijos que realicen estudios, consignándose presupuestariamente para tal fin.

Las cuantías de esta ayuda se establecen en:

- 330,56 € anuales para guardería.
- 60,10 € anuales para educación infantil, 1.º, 2.º y 3.º de preescolar.
- 90,15 € anuales para estudios de educación primaria.
- 120,20 € anuales para estudios de educación secundaria, FP 1.
- 150,25 € Bachillerato LOGSE, COU, FP2 y Módulos. La cuantía de los módulos será proporcional al tiempo de duración de los mismos.
- 240,40 € anuales para estudios universitarios locales (que se impartan en la localidad).
- 30,05 € por asignatura matriculada en la UNED, y por un máximo de 240,40 €.
- 480,81 € para estudios universitarios fuera de la localidad.

Es requisito general para poder acceder a este tipo de ayudas que el trabajador tenga una antigüedad reconocida de al menos 24 meses en la empresa.

3. Anticipos Reintegrables.

Beneficiarios: Podrán ser beneficiarios de anticipos reintegrables los trabajadores fijos de la empresa, en situación de activo.

Se excluye como concepto de anticipos reintegrables, los anticipos de nóminas total o parcial, cuando éstas se soliciten dentro del mismo mes y para una mensualidad.

No podrán concederse un nuevo anticipo reintegrable mientras no se tengan liquidados los compromisos de igual índoles adquiridos con anterioridad y no hayan transcurrido un periodo mínimo de seis meses entre la cancelación de un anticipo y la solicitud de otro.

Cuantía: La cuantía máxima por este concepto será de 1.502,53 € en carácter ordinario y hasta 3.005,06 € en los carácter extraordinario. El número de mensualidades en que se determine su devolución no podrá ser superior a 12 mensualidades, salvo petición de prórroga que será autorizada por la Comisión de Prestaciones no Salariales.

A tal efecto se consignará en los presupuestos ordinarios un crédito en una partida que se denominará "Anticipos reintegrables a los empleados". Dicha partida será del 0,15% de la



masa salarial que será ampliable en una suma igual a los reintegros que se recauden mensualmente por devolución de los anticipos concedidos.

Procedimiento de devolución: La devolución de la cantidad anticipada se efectuará mediante descuento en nómina de la cuota resultante de dividir el importe del anticipo reintegrable por el número de mensualidades en que se determine su reintegro.

No obstante, en cualquier momento, los interesados podrán reintegrar la cantidad anticipada que les reste y liquidar lo anticipado en su totalidad. En este caso, deberán ponerlo en conocimiento de los servicios económicos, que les indicará el procedimiento que debe seguir para su devolución.

Causas: Los anticipos reintegrables se podrán conceder cuando venga justificada su petición por algunas de las siguientes causas:

a) De carácter extraordinario: Tendrán esta consideración las solicitudes que se basen en gastos tales como los derivados de la enfermedad grave del trabajador, esposa/o, o familiar en primer grado de consanguinidad, de accidente o de siniestro de especial gravedad, del fallecimiento de los parientes citados y de otros supuestos análogos.

b) De carácter ordinario:

1. Preferentes: Serán considerados como tales aquellos que se justifiquen en algunas de las causas siguientes:

- Gastos de enfermedad e intervenciones quirúrgicas no consideradas de carácter extraordinario.
- Adquisición de primera vivienda, cuando la misma sea la destinada al domicilio habitual del peticionario.
- Instalación de la vivienda habitual del empleado durante el ejercicio en el que se solicita pudiéndose considerar, como tales, los supuestos de fianza y otros gastos derivados del contrato de arrendamiento, cuando éste sea el régimen de uso de la vivienda, y los gastos de traslado de domicilio, así como otros de análoga naturaleza.
- Realización de estudios cualificados para la promoción del personal, su cónyuge o sus hijos.
- Rehabilitación, reformas o reparaciones en la vivienda habitual tendentes a mantener sus condiciones de seguridad, salubridad y habitabilidad.
- Por razón de matrimonio del peticionario o de sus hijos o hijas.

2. No preferentes: Se considerarán gastos no preferentes aquellos que no funden en alguno de las causas citadas en los párrafos anteriores.

Solicitudes: La petición se formulará durante el mes enero de cada año, excepto los de carácter extraordinario, que podrán solicitarse durante todo el año, siempre en los dos meses siguientes al hecho que lo justifique.

Documentación: Junto con la solicitud, debidamente cumplimentada, el interesado deberá acompañar los presupuestos, facturas o justificantes de la inversión o gastos.



Previamente a la calificación de las solicitudes se podrá requerir la documentación que estime oportuna para completar el expediente.

Evaluación de las solicitudes: Las solicitudes presentadas serán examinadas por la Empresa.

Concesión: En la segunda quincena del mes de febrero, la Comisión calificará las solicitudes, no podrá alcanzar más del setenta y cinco por ciento de la cantidad presupuestada, reservando el veinticinco restante para cubrir aquellas solicitudes que se formulen posteriormente, en cualquier momento, a lo largo del año, basadas en motivos de carácter extraordinario. En ausencia de éstas, dicha cantidad se distribuirá entre aquellas que no pudieron ser atendidas con la primera cantidad del presupuesto asignado para anticipos reintegrables en el ejercicio en curso.

Justificación del gasto: Una vez recibido el anticipo, el beneficiario deberá acreditar, en el plazo máximo de tres meses, la realización del gasto que motivó su petición.

En caso de no acreditarse se le facilitará un plazo de diez días para que alegue las razones o motivos por los que no se ha dispuesto del anticipo para el gasto alegado en su solicitud.

Transcurrido dicho plazo y a la vista de las alegaciones presentadas, se podrá optar por ampliar el plazo para acreditar la utilización del anticipo en el motivo aludido por su reconocimiento, previa petición del interesado, o considerar incumplida la causa alegada. En este último caso o en el supuesto de incumplir la prórroga del plazo, se podrá acordar la devolución del anticipo y la liquidación del préstamo concedido.

Desestimación presunta: Aquellas solicitudes de anticipos reintegrables que no hubieran sido resueltas expresamente se entenderá desestimadas el 31 de diciembre del año en que se hubiera hecho la solicitud, excepto la basada en motivos extraordinarios, que lo será a los tres meses de su solicitud.

4. Prestaciones por natalidad: Se abonará por la Empresa la suma de 150,25 € por hijo. En el caso de que ambos cónyuges sean personal afectado por este Convenio, solo se abonará una prestación.

Artículo 24. Jubilación y fomento de empleo.

1. La jubilación voluntaria para el personal al servicio de la Empresa afectado por el reglamento, se establece a partir de los 60 años de edad cumplidos.

La empresa se compromete a cubrir la plaza vacante que se produzca, o la que en su caso proceda, a excepción de aquellas que estén a extinguir.

2. Los trabajadores que soliciten la jubilación anticipada y que tengan una antigüedad mínima de diez años, tendrán derecho al tanto por ciento del resultante de la suma de las cuantías anuales de cada uno del complemento por puesto asignados al trabajador, dividido entre cinco, por los años que al trabajador le resta para cumplir la edad legal de jubilación.

Aquellos trabajadores que cumplan los 65 años de edad, tendrán derecho, igualmente, a un premio de indemnización correspondiente al 40% resultante de la suma de las cuantías anual del complemento de puesto asignado al trabajador al servicio de la Empresa, dividido entre cinco.



Estas indemnizaciones serán incompatibles para el personal reasignado por incapacidad permanente total y que hayan percibido, con anterioridad a la presente modificación, indemnización como consecuencia de la misma.

Se sustituirán por nuevos trabajadores las jubilaciones anticipadas, siempre que la necesidad del servicio lo exija, de acuerdo con la plantilla necesaria.

3. Se agilizarán los trámites de los expedientes de jubilación y si por consecuencia de la Seguridad Social se alargara el periodo de percepción efectiva de pensión, se adelantará al personal afectado por este Acuerdo el 80% de la cuantía presumible de la misma en dicho periodo, efectuándose la procedente liquidación por diferencias, una vez reconocido el derecho por la entidad previsora.
4. La Empresa abonará las posibles diferencias hasta alcanzar el salario mínimo interprofesional, a todos los trabajadores que se vayan a jubilar con carácter forzoso, cuando la pensión no llegue a dicha cantidad, exceptuándose aquellos que tengan otros ingresos por sueldo, jubilación, etc.
5. La Empresa abonará las posibles diferencias, hasta llegar a la cantidad equivalente al salario mínimo interprofesional, a las viudas y viudos, hijos menores de 18 años o incapacitados y padres de trabajadores municipales, por este orden de prioridades, fallecidos, exceptuando aquellos supuestos en los que los beneficiarios tengan otros ingresos.

Artículo 25. Servicios Auxiliares y segunda actividad.

1. A todo el personal al servicio de la Empresa, que tenga reconocida una antigüedad de 24 meses, se le asignará voluntariamente, funciones acorde a sus condiciones físicas dentro de su misma categoría profesional, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y cumpla una de las siguientes condiciones: A partir de los 55 años o aquellos que acrediten una minusvalía igual o superior al 33%, siempre que dicha minusvalía se haya producido dentro de su vida laboral y repercuta en el desarrollo normal de su puesto de trabajo.

Todo el personal que bajo estas condiciones pase a servicios auxiliares, conservará las mismas retribuciones básicas y complementarias que el puesto tuviera asignado anteriormente.

2. Todo el personal al servicio de la Empresa que tenga reconocida una antigüedad de 24 meses y sea declarado por el tribunal médico no apto, temporal o definitivamente, para el servicio activo, se le reasignará, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, un puesto de acorde a sus condiciones físicas. A todo el personal que bajo estas condiciones pase a servicios auxiliares, se le retribuirá la diferencia entre la pensión y el 100% del sueldo que cobraba antes de la declaración de incapacidad.

Artículo 26. Cláusula.

Las personas que trabajan en la empresa en caso de desaparición por absorción, fusión, venta o desaparición de la empresa, los trabajadores conjuntamente con el marco de relaciones laborales, es decir este convenio colectivo, pasarían a la nueva empresa o administración titular del servicio. En cualquiera de las actividades que tenga la empresa.

**Artículo 27. Robo.**

En el caso de que al trabajador le sea sustraída la recaudación se distinguirán dos tipos de situaciones en las que la Empresa se hará cargo de todo o parte de la cantidad sustraída:

- a) Si la sustracción se produce como consecuencia de intimidación, la empresa eximirá al trabajador de la entrega de esa recaudación.
- b) En el caso de que sea sustraída la recaudación por ausentarse el trabajador del puesto de trabajo, el trabajador quedará eximido de entregar dicha recaudación siempre y cuando; el abandono del puesto de trabajo debe ser totalmente justificado y el trabajador haya puesto todos los medios a su alcance para evitar la sustracción, antes de abandonar el puesto de trabajo.

En ambos tipos de situaciones el trabajador deberá denunciar ante la autoridad competente; de la que el trabajador entregará copia a la empresa. El trabajador deberá prestar toda su colaboración a la autoridad y a la empresa con el fin de recuperar lo sustraído y averiguar la identificación del autor o autores de la sustracción. Ofreciendo siempre que sea posible, testigos directos de lo sucedido; pues, de no hacerlo así, perderá el derecho a reintegro por la empresa de las cantidades que correspondan.

CAPÍTULO VI
FORMACION

Artículo 28. Formación del Personal Laboral.

1. Los trabajadores tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales.
2. Los trabajadores que cursen estudios académicos o de formación y perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia de los cursos, si ello es posible.
3. La Empresa, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales, reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas de los puestos de trabajos, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en un supuesto de transformación o modificación funcional, dando publicidad de los mismos a través del tablón de anuncios y en todas las dependencias afectadas.
4. Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente convenio realizarán los cursos de capacitación profesional o de reciclaje para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo.

En estos supuestos el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

5. Concesión de las horas necesarias para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de la Empresa y el contenido del mismo esté relacionado directamente con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Empresa.



6. A propuesta de las Secciones Sindicales, y para asistencia a cursos de formación sindical, la empresa concederá a los afiliados permisos retribuidos para asistir a dichos cursos, previa solicitud y justificación.
7. Durante el periodo de vigencia de este acuerdo, las partes se comprometen a establecer un Plan de Formación permanente con fondos específicos para acciones mancomunadas entre Sindicatos y grupos profesionales existentes en la Empresa, y además acuerdan:
 - a) Realizar estudios sectoriales sobre las necesidades de cualificación de los profesionales vinculados a la empresa y la evolución de estas profesiones o categorías por la introducción de nuevas tecnologías, que sirvan para establecer acuerdos futuros.
 - b) Asegurar la participación sindical, de las organizaciones sindicales firmantes del convenio en el diseño, objetivos, selección de participantes y monitores, seguimiento y evolución del plan formativo.
 - c) Vincular la formación con la promoción profesional, mediante cursos de formación que habiliten para ocupar puestos de trabajo superiores en el intervalo de niveles asignados a cada cuerpo o escala.

En estos cursos de formación deberán impartirse los conocimientos generales y específicos adecuados a la naturaleza de estos puestos.

- d) La participación de los cursos de formación se hará mediante exposición en tabloneros de anuncios de los Centros de Trabajo, con al menos 15 días antes del comienzo del plazo de solicitud de participación. La selección de los participantes en los mismos se realizará mediante concursos de méritos, cuyos baremos se determinarán en cada convocatoria y que serán valorados por una Comisión de Seguimiento. El menos 15 días antes del comienzo de realización de los cursos se expondrán en los citados tabloneros la lista de admitidos a los mismos. Los participantes en los cursos mantendrán su derecho a la indemnización que les correspondan de acuerdo con la normativa aplicable de carácter general.
 - e) Para la asistencia a todos los cursos de formación impartidos, bien por la Empresa bien por otros Organismos, será requisito indispensable el informe de la Comisión de Seguimiento, quien formulará propuesta a la Comisión de Personal basado en los criterios de antigüedad, cursos realizados y relación del curso con el puesto de trabajo.
8. En orden a la formación, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:
 - Proponer acciones formativas.
 - Elaborar los objetivos del Plan de Formación.
 - Aprobar el Plan de Formación y su seguimiento.
 - Proponer la selección de los participantes a los cursos.
 - Distribuir los recursos y control de los mismos.
 - Marcar las prioridades de formación para las diversas categorías o colectivos más necesitados, tanto de especialización como de reciclaje o reconversión.



- Promover ayudar a facilidades para la formación externa o complementaria de los trabajadores menos cualificados.

CAPÍTULO VII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Artículo 29. Comité de Seguridad y Salud.

Las competencias y facultades que establece la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, se ejercerán en la Empresa por el Comité de Seguridad y Salud (CSS) integrado por delegados de prevención elegidos por el Comité de Empresa entre sus miembros y Delegados Sindicales, y representantes de la Dirección, incluyendo personal de las principales áreas de actividad profesional y técnica de la Empresa.

De acuerdo con las normas internas de funcionamiento que adopte dicho órgano paritario, además de las reuniones plenarias trimestrales y aquellas necesarias que fueran solicitadas por la mitad de alguna de las representaciones en el mismo.

El Comité de Seguridad y Salud será periódicamente informado de los planes de prevención de riesgos laborales en las dependencias de la Empresa y lugares de trabajo así como de su ejecución y de la evolución de los accidentes de trabajo. Asimismo será informado de las actividades y resultados globales relacionados con la salud de los trabajadores proponiendo las medidas más eficaces para la prevención de riesgos laborales y salud laboral. Los delegados de prevención serán informados de los accidentes graves tan pronto la Empresa tenga conocimiento de los mismos.

Artículo 30. Obligaciones Generales de los Trabajadores en Materia de Prevención de Riesgos.

1. Corresponde a cada trabajador en su puesto de trabajo velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que hayan sido establecidas en cada caso para su propia seguridad y salud y también para prevenir los riesgos de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad laboral.
2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la correspondiente Jefatura, deberán especialmente:
 - a) Usar adecuadamente los vehículos, máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
 - b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección personal facilitados por la Empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas, así como los dispositivos de seguridad existentes relacionados con su actividad.
 - c) Informar de modo inmediato a su superior jerárquico directo o a la Jefatura correspondiente y a los trabajadores designados para realizar actividades de prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud laboral.



- d) Conocer las normas profesionales, instrucciones y recomendaciones establecidas en la Empresa para la prevención de los riesgos de su puesto de trabajo y colaborar en su cumplimiento.

Artículo 31. Obligaciones Específicas del Personal Técnico y de Supervisión.

En materia de prevención de riesgos laborales, las obligaciones que legalmente corresponden a la Empresa y al empresario deberán ser ejercidas en cada área de la actividad productiva por la Jefatura y los mandos intermedios correspondientes, de acuerdo con las competencias y responsabilidades que tengan asignadas, quienes deberán aplicar las medidas que integran el deber general de prevención y en especial:

- a) Evitar y suprimir los riesgos innecesarios en los lugares de trabajo, advirtiendo y adoptando medidas de protección frente aquellos que no se puedan evitar.
- b) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- c) Dar las debidas instrucciones, formación y recomendaciones a los trabajadores a su cargo, para la prevención de riesgos en el puesto de trabajo.
- d) Las Jefaturas y mandos intermedios de cada área atenderán de modo inmediato las situaciones o hechos de riesgo evitable o innecesario de los que tengan conocimiento, adoptando las medidas urgentes a su alcance y poniendo en conocimiento de la Dirección aquellas de mayor alcance; asimismo informarán debidamente sobre los accidentes de trabajo que ocurran en su área.

Artículo 32. Salud laboral.**1. Cuadro Médico de Aptitudes Psicofísicas.**

En el cuadro médico de aptitudes psicofísicas aplicado para personal de nuevo ingreso, se exigirá una agudeza visual monocular mínima del 0,70% con corrección óptica. El personal con esta limitación pasará los reconocimientos médicos periódicos de Empresa que, en su caso y relacionado con la agudeza visual, estipule el Servicio Médico.

2. Reconocimientos Médicos.

Los reconocimientos médicos realizados al personal de la Empresa tendrán por finalidad la vigilancia periódica del estado de salud del trabajador. A tal efecto, y en desarrollo del artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, se establece lo siguiente:

- a) Con el fin de facilitar los reconocimientos médicos periódicos a la mayoría de la plantilla, el tiempo necesario para ello será a cargo de la Empresa. Estos reconocimientos serán voluntarios, efectuándose conforme a la programación y condiciones establecidas por el Servicio médico.
- b) Además, se realizarán aquellos reconocimientos específicos relacionados con los riesgos del puesto de trabajo, para conductores y otras categorías. El contenido y condiciones de dicho reconocimiento específico se definirán por la Empresa, previo informe de la representación de los trabajadores.

**Artículo 33. Uniforme de trabajo.**

1. La Empresa proporcionará uniforme de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y función que se realice. El modelo concreto, número de prendas y puestos de trabajo a los que se le asignen, se determinará de acuerdo con los órganos de representación de los Trabajadores.
2. Se velará para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo fin emitirá informe previo.
3. Se establece, con carácter general, una periodicidad de entrega para los uniformes de verano de mayo a junio, y para los de invierno, de septiembre a octubre. El uniforme de invierno constará de dos camisas, un pantalón, y jersey; el uniforme de verano estará formado por un pantalón y dos camisas. El personal será dotado cada dos años de una prenda de abrigo y cada año de unos zapatos.
4. Siempre será obligatoria su utilización. Los trabajadores podrán optar libremente por utilizar el uniforme de invierno o de verano, dependiendo de la temperatura existente siempre que utilice las prendas reglamentarias.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 34. Responsabilidad disciplinaria.

1. El personal laboral queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el presente Título y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.
2. El personal laboral que indujere a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirá en la misma responsabilidad que éstos.
3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad del personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.
4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente Título, por la legislación laboral.

Artículo 35. Ejercicio de la potestad disciplinaria.

1. Las Empresas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.
2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:
 - a. Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.
 - b. Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.



- c. Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
 - d. Principio de culpabilidad.
 - e. Principio de presunción de inocencia.
3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Empresa.

Artículo 36. Faltas disciplinarias.

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.
2. Se considerarán como faltas muy graves:
 - a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución o al Estatuto en el ejercicio de la Función Pública.
 - b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
 - c) El abandono del servicio.
 - d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, que causen grave perjuicio a la Administración o a los ciudadanos.
 - e) La publicación o utilización indebida de secretos declarados oficiales por la Ley, o calificados como tales.
 - f) La notoria falta de rendimiento que conlleve inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
 - g) La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
 - h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
 - i) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
 - j) La realización de actos dirigidos a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
 - k) La participación en huelgas a quienes la tengan expresamente prohibida por la Ley.
 - l) El incumplimiento de la obligación de atender a los servicios esenciales en caso de huelga.
 - m) La realización de actos encaminados a limitar la libre expresión del pensamiento, las ideas y las opiniones.



n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en el periodo de un año.

3. Se considerarán faltas graves:

a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.

b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.

d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves de sus subordinados.

e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.

f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.

g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio, a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.

i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.

k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.

m) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.

n) La grave perturbación del servicio.

ñ) El atentado grave a la dignidad de los funcionarios o de la Administración.

o) La grave falta de consideración con los administrados.

p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

q) Incurrir en la responsabilidad que se establece en los artículos 7.2 y 23.2 de esta Ley.

A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el periodo comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.



4. Se consideran faltas leves:

- a) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.
- b) La ligera incorrección con el público, los compañeros o los subordinados.
- c) Las faltas no repetidas de asistencia, sin causa justificada.
- d) El incumplimiento de la jornada de trabajo sin causa justificada.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada.
- f) El descuido en la conservación de los locales, el material y los documentos del servicio, siempre que no se causen graves perjuicios.
- g) En general, el incumplimiento de sus deberes por negligencia o descuido excusables.

Artículo 37. Sanciones.

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a. Separación del servicio de los empleados, que en el caso de los empleados eventuales comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.
- b. Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
- c. Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.
- d. Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el periodo que en cada caso se establezca.
- e. Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
- f. Apercibimiento.
- g. Cualquier otra que se establezca por Ley.

2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Artículo 38. Prescripción de las faltas y sanciones.

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.



El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 39. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

2. El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este Estatuto se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecido la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El trabajador suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el trabajador deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la empresa deberá restituir al trabajador la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.



DE LOS DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DE REUNIÓN
DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

DEL DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 40. Participación.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del ET y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este Título.

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Artículo 41. Delegados de personal.

1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49, tres.

2. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

Los delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de comités de empresa en el artículo 65 de esta Ley.

Artículo 42. Comités de empresa.

1. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.
2. En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto.

Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

3. Sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un comité intercentros con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro.

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Tales comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación.

Artículo 43. Derechos de información y consulta y competencias.

1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:
 - a. Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
 - b. Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
 - c. Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
 - d. De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.
4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:
 - a. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

b. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

c. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a. Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

b. Las reducciones de jornada.

c. El traslado total o parcial de las instalaciones.

d. Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

e. Los planes de formación profesional en la empresa.

f. La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al

empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

a. Ejercer una labor:

1. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
2. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.
3. De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos de esta Ley o en otras normas legales o reglamentarias.

9. Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos.

Artículo 44. Capacidad y sigilo profesional.

1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.



2. Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.
3. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

4. Excepcionalmente, la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa.

5. La impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores se tramitará conforme al proceso de conflictos colectivos regulado en el Capítulo VIII del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

Asimismo, se tramitarán conforme a este proceso los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y por los expertos que les asistan de su obligación de sigilo.

Lo dispuesto en este apartado se entiende sin perjuicio de lo previsto en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, para los casos de negativa injustificada de la información a que tienen derecho los representantes de los trabajadores.

Artículo 45. Composición.

1. El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:
 - a. De cincuenta a cien trabajadores, cinco.
 - b. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve.
 - c. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.
 - d. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete.
 - e. De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno.
 - f. De mil en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.



2. Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

Los comités deberán reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

Artículo 46. Promoción de elecciones y mandato electoral.

1. Podrán promover elecciones a delegados de personal y miembros de comités de empresa las organizaciones sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo de un 10% de representantes en la empresa o los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario. Los sindicatos con capacidad de promoción de elecciones tendrán derecho a acceder a los registros de las Administraciones Públicas que contengan datos relativos a la inscripción de empresas y altas de trabajadores, en la medida necesaria para llevar a cabo tal promoción en sus respectivos ámbitos.

Los promotores comunicarán a la empresa y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral. En dicha comunicación los promotores deberán identificar con precisión la empresa y el centro de trabajo de ésta en que se desea celebrar el proceso electoral y la fecha de inicio de éste, que será la de constitución de la mesa electoral y que, en todo caso, no podrá comenzar antes de un mes ni más allá de tres meses contabilizados a partir del registro de la comunicación en la oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Esta oficina pública, dentro del siguiente día hábil, expondrá en el tablón de anuncios los preavisos presentados, facilitando copia de los mismos a los sindicatos que así lo soliciten.

Sólo previo acuerdo mayoritario entre los sindicatos más representativos o representativos de conformidad con la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, podrá promoverse la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales. Dichos acuerdos deberán comunicarse a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral para su depósito y publicidad.

Cuando se promuevan elecciones para renovar la representación por conclusión de la duración del mandato, tal promoción sólo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato.

Podrán promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de plantilla. Los convenios colectivos podrán prever lo necesario para acomodar la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla que puedan tener lugar en la empresa. En su defecto, dicha acomodación deberá realizarse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

2. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos en este artículo para la promoción de elecciones determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral; ello no obstante, la omisión de la comunicación a la empresa podrá suplirse por medio del traslado a la misma de una copia de la comunicación presentada a la oficina



pública dependiente de la autoridad laboral, siempre que ésta se produzca con una anterioridad mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.

La renuncia a la promoción con posterioridad a la comunicación de la oficina pública dependiente de la autoridad laboral no impedirá el desarrollo del proceso electoral, siempre que se cumplan todos los requisitos que permitan la validez del mismo.

En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una empresa o centro de trabajo se considerará válida, a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera convocatoria registrada, excepto en los supuestos en los que la mayoría sindical de la empresa o centro de trabajo con comité de empresa hayan presentado otra fecha distinta, en cuyo caso prevalecerá esta última, siempre y cuando dichas convocatorias cumplan con los requisitos establecidos. En este último supuesto la promoción deberá acompañarse de una comunicación fehaciente de dicha promoción de elecciones a los que hubieran realizado otra u otras con anterioridad.

3. La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.

Solamente podrán ser revocados los delegados de personal y miembros del comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los electores y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses.

4. En el caso de producirse vacante por cualquier causa en los comités de empresa o de centros de trabajo, aquélla se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido. Cuando la vacante se refiera a los delegados de personal, se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos. El sustituto lo será por el tiempo que reste del mandato.
5. Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y al empresario, publicándose asimismo en el tablón de anuncios.

Artículo 47. Garantías.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

- a. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.



- b. Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d. Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e. Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:
 - 1. Hasta cien trabajadores, quince horas.
 - 2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
 - 3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
 - 4. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
 - 5. De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

PROCEDIMIENTO ELECTORAL

Artículo 48. Elección.

- 1. Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto, que podrá emitirse por correo en la forma que establezcan las disposiciones de desarrollo de esta Ley.
- 2. Serán electores todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes, y elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.

Los trabajadores extranjeros podrán ser electores y elegibles cuando reúnan las condiciones a que se refiere el párrafo anterior.



3. Se podrán presentar candidatos para las elecciones de delegados de personal y miembros del comité de empresa por los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos o por las coaliciones formadas por dos o más de ellos, que deberán tener una denominación concreta atribuyéndose sus resultados a la coalición.

Igualmente podrán presentarse los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir.

Artículo 49. Votación para delegados.

En la elección para delegados de personal, cada elector podrá dar su voto a un número máximo de aspirantes equivalente al de puestos a cubrir entre los candidatos proclamados. Resultarán elegidos los que obtengan el mayor número de votos. En caso de empate, resultará elegido el trabajador de mayor antigüedad en la empresa.

Artículo 50. Elección para el comité de empresa.

1. En las empresas de más de 50 trabajadores, el censo de electores y elegibles se distribuirá en dos colegios, uno integrado por los técnicos y administrativos y otro por los trabajadores especialistas y no cualificados.

Por convenio colectivo, y en función de la composición profesional del sector de actividad productiva o de la empresa, podrá establecerse un nuevo colegio que se adapte a dicha composición. En tal caso, las normas electorales del presente Título se adaptarán a dicho número de colegios. Los puestos del comité serán repartidos proporcionalmente en cada empresa según el número de trabajadores que formen los colegios electorales mencionados. Si en la división resultaren cocientes con fracciones, se adjudicará la unidad fraccionaria al grupo al que correspondería la fracción más alta; si fueran iguales, la adjudicación será por sorteo.

2. En las elecciones a miembros del Comité de Empresa la elección se ajustará a las siguientes reglas:
 - a. Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas presentadas para los del comité que corresponda a su colegio. Estas listas deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir. No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado en algunas de las listas para las elecciones antes de la fecha de la votación no implicará la suspensión del proceso electoral ni la anulación de dicha candidatura aun cuando sea incompleta, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos, al menos, del 60% de los puestos a cubrir. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten.
 - b. No tendrán derecho a la atribución de representantes en el comité de empresa aquellas listas que no hayan obtenido como mínimo el 5% de los votos por cada colegio.

Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el



número de votos válidos por el de puestos a cubrir. Si hubiese puesto o puestos sobrantes se atribuirán a la lista o listas que tengan un mayor resto de votos.

- c. Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos por el orden en que figuren en la candidatura.
3. La inobservancia de cualquiera de las reglas anteriores determinará la anulabilidad de la elección del candidato o candidatos afectados.

Artículo 51. Representantes de quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y de trabajadores no fijos.

1. Quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada estarán representados por los órganos que se establezcan en este Título conjuntamente con los trabajadores fijos de plantilla.
2. Por tanto, a efectos de determinar el número de representantes, se estará a lo siguiente:
 - a. Quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
 - b. Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

Artículo 52. Mesa electoral.

1. En la empresa o centro de trabajo se constituirá una Mesa por cada colegio de doscientos cincuenta trabajadores electores o fracción.
2. La Mesa será la encargada de vigilar todo el proceso electoral, presidir la votación, realizar el escrutinio, levantar el acta correspondiente y resolver cualquier reclamación que se presente.
3. La Mesa estará formada por el Presidente, que será el trabajador de más antigüedad en la empresa, y dos vocales, que serán los electores de mayor y menor edad. Este último actuará de Secretario. Se designarán suplentes a aquellos trabajadores que sigan a los titulares de la mesa en el orden indicado de antigüedad o edad.
4. Ninguno de los componentes de la mesa podrá ser candidato, y de serlo le sustituirá en ella su suplente.
5. Cada candidato o candidatura, en su caso, podrá nombrar un interventor por mesa. Asimismo, el empresario podrá designar un representante suyo que asista a la votación y al escrutinio.

Artículo 53. Funciones de la mesa.

1. Comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones, ésta, en el término de siete días, dará traslado de la misma a los trabajadores que deban constituir la mesa, así como



a los representantes de los trabajadores, poniéndolo simultáneamente en conocimiento de los promotores.

La mesa electoral se constituirá formalmente, mediante acta otorgada al efecto, en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, que será la fecha de iniciación del proceso electoral.

2. Cuando se trate de elecciones a delegados de personal, el empresario, en el mismo término, remitirá a los componentes de la mesa electoral el censo laboral, que se ajustará, a estos efectos, a modelo normalizado.

La mesa electoral cumplirá las siguientes funciones:

- a. Hará público entre los trabajadores el censo laboral con indicación de quiénes son electores.
- b. Fijará el número de representantes y la fecha tope para la presentación de candidaturas.
- c. Recibirá y proclamará las candidaturas que se presenten.
- d. Señalará la fecha de votación.
- e. Redactará el acta de escrutinio en un plazo no superior a tres días naturales.

Los plazos para cada uno de los actos serán señalados por la Mesa con criterios de razonabilidad y según lo aconsejen las circunstancias, pero, en todo caso, entre su constitución y la fecha de las elecciones no mediarán más de diez días.

En el caso de elecciones en centros de trabajo de hasta treinta trabajadores en los que se elige un solo delegado de personal, desde la constitución de la Mesa hasta los actos de votación y proclamación de candidatos electos habrán de transcurrir veinticuatro horas, debiendo en todo caso la Mesa hacer pública con la suficiente antelación la hora de celebración de la votación. Si se hubiera presentado alguna reclamación se hará constar en el acta, así como la resolución que haya tomado la mesa.

3. Cuando se trate de elecciones a miembros del comité de empresa, constituida la Mesa electoral solicitará al empresario el censo laboral y confeccionará, con los medios que le habrá de facilitar éste, la lista de electores. Esta se hará pública en los tablones de anuncios mediante su exposición durante un tiempo no inferior a setenta y dos horas.

La mesa resolverá cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones que se presenten hasta veinticuatro horas después de haber finalizado el plazo de exposición de la lista. Publicará la lista definitiva dentro de las veinticuatro horas siguientes. A continuación, la Mesa, o el conjunto de ellas, determinará el número de miembros del comité que hayan de ser elegidos en aplicación de lo dispuesto en el artículo 66.

Las candidaturas se presentarán durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores. La proclamación se hará en los dos días laborables después de concluido dicho plazo, publicándose en los tablones referidos. Contra el acuerdo de proclamación se podrá reclamar dentro del día laborable siguiente, resolviendo la mesa en el posterior día hábil.

Entre la proclamación de candidatos y la votación mediarán al menos cinco días.

Artículo 54. *Votación para delegados y comités de empresa.*

1. El acto de la votación se efectuará en el centro o lugar de trabajo y durante la jornada laboral, teniéndose en cuenta las normas que regulen el voto por correo.

El empresario facilitará los medios precisos para el normal desarrollo de la votación y de todo el proceso electoral.

2. El voto será libre, secreto, personal y directo, depositándose las papeletas, que en tamaño, color, impresión y calidad del papel serán de iguales características, en urnas cerradas.
3. Inmediatamente después de celebrada la votación, la Mesa electoral procederá públicamente al recuento de votos mediante la lectura por el Presidente, en voz alta, de las papeletas.
4. Del resultado del escrutinio se levantará acta según modelo normalizado en la que se incluirán las incidencias y protestas habidas en su caso. Una vez redactada el acta será firmada por los componentes de la Mesa, los interventores y el representante del empresario, si lo hubiere. Acto seguido, las Mesas electorales de una misma empresa o centro, en reunión conjunta, extenderán el acta del resultado global de la votación.
5. El Presidente de la Mesa remitirá copias del acta de escrutinio al empresario y a los interventores de las candidaturas, así como a los representantes electos.

El resultado de la votación se publicará en los tabloneros de anuncios.

6. El original del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los interventores y el acta de constitución de la mesa, serán presentadas en el plazo de tres días a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral por el Presidente de la Mesa, quien podrá delegar por escrito en algún miembro de la Mesa. La oficina pública dependiente de la autoridad laboral procederá en el inmediato día hábil a la publicación en los tabloneros de anuncios de una copia del acta, entregando copia a los sindicatos que así se lo soliciten y dará traslado a la empresa de la presentación en dicha oficina pública del acta correspondiente al proceso electoral que ha tenido lugar en aquélla, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla y mantendrá el depósito de las papeletas hasta cumplirse los plazos de impugnación. La oficina pública dependiente de la autoridad laboral, transcurridos los diez días hábiles desde la publicación, procederá o no al registro de las actas electorales.
7. Corresponde a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral el registro de las actas, así como la expedición de copias auténticas de las mismas y, a requerimiento del sindicato interesado, de las certificaciones acreditativas de su capacidad representativa a los efectos de los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Dichas certificaciones consignarán si el sindicato tiene o no la condición de más representativo o representativo, salvo que el ejercicio de las funciones o facultades correspondientes requiera la precisión de la concreta representatividad ostentada. Asimismo, y a los efectos que procedan, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral podrá extender certificaciones de los resultados electorales a las organizaciones sindicales que las soliciten.



La denegación del registro de un acta por la oficina pública dependiente de la autoridad laboral sólo podrá hacerse cuando se trate de actas que no vayan extendidas en el modelo oficial normalizado, falta de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública, falta de la firma del Presidente de la Mesa electoral y omisión o ilegitimidad en las actas de alguno de los datos que impida el cómputo electoral.

En estos supuestos, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral requerirá, dentro del siguiente día hábil, al Presidente de la Mesa electoral para que en el plazo de diez días hábiles proceda a la subsanación correspondiente. Dicho requerimiento será comunicado a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de las candidaturas. Una vez efectuada la subsanación, esta oficina pública procederá al registro del acta electoral correspondiente. Transcurrido dicho plazo sin que se haya efectuado la subsanación o no realizada ésta en forma, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral procederá, en el plazo de diez días hábiles, a denegar el registro, comunicándolo a los sindicatos que hayan obtenido representación y al Presidente de la Mesa. En el caso de que la denegación del registro se deba a la ausencia de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral no cabrá requerimiento de subsanación, por lo que, comprobada la falta por dicha oficina pública, ésta procederá sin más trámite a la denegación del registro, comunicándolo al Presidente de la Mesa electoral, a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de las candidaturas.

La resolución denegatoria del registro podrá ser impugnada ante el orden jurisdiccional social.

Artículo 55. Reclamaciones en materia electoral.

1. Las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral regulado en este artículo, con excepción de las denegaciones de inscripción, cuyas reclamaciones podrán plantearse directamente ante la jurisdicción competente.
2. Todos los que tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés, podrán impugnar la elección, las decisiones que adopte la Mesa, así como cualquier otra actuación de la misma a lo largo del proceso electoral, fundándose para ello en la existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado, en la falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos, en la discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral y en la falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos. La impugnación de actos de la Mesa electoral requerirá haber efectuado reclamación dentro del día laborable siguiente al acto y deberá ser resuelta por la Mesa en el posterior día hábil, salvo lo previsto en el último párrafo del artículo 74.2 de la Ley.
3. Serán árbitros los designados conforme al procedimiento que se regula en este apartado, salvo en el caso de que las partes de un procedimiento arbitral se pusieran de acuerdo en la designación de un árbitro distinto.



El árbitro o árbitros serán designados, con arreglo a los principios de neutralidad y profesionalidad, entre licenciados en Derecho, graduados sociales, así como titulados equivalentes, por acuerdo unánime de los sindicatos más representativos, a nivel estatal o de Comunidades Autónomas según proceda y de los que ostenten el 10% o más de los delegados y de los miembros de los comités de empresa en el ámbito provincial, funcional o de empresa correspondiente. Si no existiera acuerdo unánime entre los sindicatos señalados anteriormente, la autoridad laboral competente establecerá la forma de designación, atendiendo a los principios de imparcialidad de los árbitros, posibilidad de ser recusados y participación de los sindicatos en su nombramiento.

La duración del mandato de los árbitros será de cinco años, siendo susceptible de renovación.

La Administración laboral facilitará la utilización de sus medios personales y materiales por los árbitros en la medida necesaria para que éstos desarrollen sus funciones.

4. Los árbitros deberán abstenerse y, en su defecto, ser recusados, en los casos siguientes:
 - a. Tener interés personal en el asunto de que se trate.
 - b. Ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa con alguna de las partes.
 - c. Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el arbitraje, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.
 - d. Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.
 - e. Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto o haberle prestado en los últimos dos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.
5. El procedimiento arbitral se iniciará mediante escrito dirigido a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral a quien promovió las elecciones y, en su caso, a quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de impugnación. Este escrito, en el que figurarán los hechos que se tratan de impugnar, deberá presentarse en un plazo de tres días hábiles, contados desde el siguiente a aquél en que se hubieran producido los hechos o resuelto la reclamación por la Mesa; en el caso de impugnaciones promovidas por sindicatos que no hubieran presentado candidaturas en el centro de trabajo en el que se hubiera celebrado la elección, los tres días se computarán desde el día en que se conozca el hecho impugnado. Si se impugnasen actos del día de la votación o posteriores al mismo, el plazo será de diez días hábiles, contados a partir de la entrada de las actas en la oficina pública dependiente de la autoridad laboral.

Hasta que no finalice el procedimiento arbitral y, en su caso, la posterior impugnación judicial, quedará paralizada la tramitación de un nuevo procedimiento arbitral. El planteamiento del arbitraje interrumpirá los plazos de prescripción.



6. La oficina pública dependiente de la autoridad laboral dará traslado al árbitro del escrito en el día hábil posterior a su recepción así como de una copia del expediente electoral administrativo. Si se hubieran presentado actas electorales para registro, se suspenderá su tramitación.

A las veinticuatro horas siguientes, el árbitro convocará a las partes interesadas de comparecencia ante él, lo que habrá de tener lugar en los tres días hábiles siguientes. Si las partes, antes de comparecer ante el árbitro designado de conformidad a lo establecido en el apartado 3 de este artículo, se pusieran de acuerdo y designaren uno distinto, lo notificarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral para que dé traslado a este árbitro del expediente administrativo electoral, continuando con el mismo el resto del procedimiento.

El árbitro, dentro de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia y previa práctica de las pruebas procedentes o conformes a Derecho, que podrán incluir la personación en el centro de trabajo y la solicitud de la colaboración necesaria del empresario y las Administraciones Públicas, dictará laudo. El laudo será escrito y razonado, resolviendo en Derecho sobre la impugnación del proceso electoral y, en su caso, sobre el registro del acta, y se notificará a los interesados y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Si se hubiese impugnado la votación, la oficina procederá al registro del acta o a su denegación, según el contenido del laudo.

El laudo arbitral podrá impugnarse ante el orden jurisdiccional social a través de la modalidad procesal correspondiente.

DEL DERECHO DE REUNIÓN

Artículo 56. Las asambleas de trabajadores.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

**Artículo 57. Lugar de reunión.**

1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.
2. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:
 - a. Si no se cumplen las disposiciones de la Ley.
 - b. Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
 - c. Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
 - d. Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el párrafo b.

Artículo 58. Convocatoria.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar.

Artículo 59. Votaciones.

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

Artículo 60. Locales y tablón de anuncios.

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios. La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

Disposición adicional primera.

Los futuros incrementos o cambios en las situaciones laborales o sociales de los trabajadores del Ayuntamiento de Mérida se harán extensivos al personal de Transportes Urbanos de Mérida.

