

Plataforma para negociación del Convenio

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Ámbito Personal

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores/as de la Empresa AUVASA, excepto Gerente.

Ámbito Temporal

La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1.1.2014 hasta el 31.12.2022.

El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente a su vencimiento.

En lo que no se firme otro Convenio seguirá vigente en todo su articulado y para la negociación del próximo se tomará como base el Convenio anterior.

Comisión Paritaria

La citada Comisión será competente para resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo en vía no jurisdiccional, así como sobre la aplicación de faltas, sanciones y multas.

Elaborará un reglamento tomando como base el existente de fecha 4 de Abril de 2013 y los cargos de Presidencia y Secretaría no podrán recaer en una sola de las partes.

La Comisión Paritaria estará integrada por tres miembros representantes de la Empresa y hasta dos miembros del Comité de Empresa por cada Central Sindical que haya obtenido representación en las elecciones sindicales. El número de votos de la representación de la Empresa, y de los trabajadores/as, con independencia del número de sus miembros, serán idénticos. El voto de la parte social guardará la representatividad obtenida en el Comité de Empresa.

Previo aviso, podrán asistir Asesores por ambas partes.

Comisión de control del acuerdo de los 30 minutos

Se establecerá como Comisión dentro de la interpretación del acuerdo de los 30 minutos ya que este acuerdo formará parte del Convenio y de no tener una Comisión acordada la competente sería la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO II.- RETRIBUCIONES

Las subidas salarial para los años 2016 y 2017 serán del 1% para cada uno de ellos. Dicha subida se aplicará a todos los conceptos retributivos.

Para los años 2018, 2019 y 2020 se aplicará la Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo.

La subida salarial correspondiente el año 2021 y 2022 será la reflejada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de dicho año para todos los conceptos retributivos y siempre al máximo permitido.

En cuanto a las subidas salariales del anterior Convenio 2009-2013 pactadas, pero no aplicadas, se tendrá en cuenta la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores/as de la Empresa para su compensación ya que el acuerdo de Convenio conllevaba cesiones por los trabajadores/as de AUVASA a cambio de subidas salariales que no se produjeron

Antigüedad

El concepto de antigüedad dejará de estar congelado. Se aplicará un valor al trienio actualizado al que se sumará la subida salarial correspondiente a los demás conceptos retributivos sin límite de trienios.

Los trabajadores/as podrán acogerse a la fórmula más beneficiosa, bien sea el sistema de porcentaje o el de trienios.

El concepto de antigüedad se computará, a todos los efectos, desde el primer día de contrato. Computándose y sumándose todos los periodos, de todos los contratos, que tenga acumulados el trabajador/a.

Nocturnidad, Toxicidad y Penosidad

Se pagará el 37% del Salario Base Convenio por el tiempo trabajado de noche, excepto al personal que siempre presta servicio de noche al que se le computarán 30 días al mes.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

Toda fracción de hora se computará como hora completa.

Pluses Quebranto y entrega de cuentas y relevos.

Se agruparán en un nuevo Plus a definir. Por ejemplo, Agente Único. Estas percepciones se mantendrán en caso de retirada del carné a los conductores-perceptores.

Relevos

El grupo de Inspección, Taller y Conductores de cochera percibirán, a partir de la firma de este Convenio, el concepto de Relevos, a cuyo importe se irán incorporando los incrementos pactados para el salario base, en el artículo 4.º, durante los años de vigencia del Convenio.

Concepto de Conducción en Vía Pública

Todo el personal de Taller, cocheras e inspección con carné de conducir que utilice vehículos de la Empresa, tanto dentro como fuera de la misma, percibirá por este concepto, a partir de la firma de este Convenio, la cantidad reflejada por el carnet D por doce veces al año, a la que se irán incorporando los incrementos pactados para el salario base, en el artículo 4.º, durante los años de vigencia del Convenio.

Todo el personal de Taller y cocheras con carné de conducir Clase E que utilice vehículos de la Empresa, tanto dentro como fuera de la misma, en tareas de remolcaje y asistencia percibirá por este concepto, a partir de la firma de este Convenio, la cantidad de 79,06 € a la que se irán incorporando los incrementos pactados para el salario base, en el artículo 4.º, durante los años de vigencia del Convenio.

El personal de Administración con carné de clase B y C, percibirá por este concepto, a partir de la firma de este Convenio, la cantidad de 54,50€, por doce veces al año, a la que se irán incorporando los incrementos pactados para el salario base, en el artículo 4.º, durante los años de vigencia del Convenio.

AYUDA ESCOLAR

75,51 euros/ año. La cuantía se actualizará de acuerdo con la subida salarial de cada año.

COMPENSACIÓN D F Y PS.

Los trabajadores/as que convivan y tengan a su cargo cónyuge o familiares en primer grado en situación de discapacidad física o psíquica, reconocida por la Seguridad Social, percibirán una ayuda de 185,00 euros mensuales durante los años de vigencia del Convenio.
(Podrá estudiarse un baremo por tramos dependiendo del grado de discapacidad.)

ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS

Para actividades culturales y deportivas la Empresa destinará la cantidad de 7.000 euros para cada año de vigencia del presente Convenio. Las cantidades que no se gasten en el transcurso del año se acumularán para el año siguiente. Para ello la Empresa presentará al Comité de Empresa las cuentas anuales que se deriven de este concepto.

Durante la vigencia del presente Convenio el personal de AUVASA tendrá acceso a las piscinas municipales sin coste alguno.

ANTICIPOS Y PRÉSTAMOS

El trabajador podrá solicitar préstamos reintegrables sin intereses por un importe máximo de cuatro mensualidades ordinarias, para su devolución posterior en un plazo de máximo veinticuatro mensualidades, acordando dichas cantidades entre Empresa y trabajador.

Jubilación y Prejubilación

Los trabajadores/as podrán optar por la jubilación mediante contrato de sustitución a los 64 años, siempre que lo permita la legislación vigente previo acuerdo entre Empresa y trabajador.

Los trabajadores/as podrán solicitar la jubilación parcial acogiéndose a la legislación vigente, siempre que opten por la reducción de su jornada al tope máximo permitido por la Ley. A tal efecto, el trabajador concertará con la Empresa un contrato a tiempo parcial por la jornada restante, que será computada en términos anuales y desarrollada de forma continuada (jornadas de 8 horas), estableciéndose el oportuno cuadro de descansos, vacaciones y trabajo determinado por las necesidades de la Empresa y conforme al art. 31 del Convenio Colectivo. A los trabajadores/as que sustituyan a los que se jubilen a tiempo parcial, se les contratará a tiempo completo y con carácter indefinido.

El jubilado parcial podrá optar a realizar su periodo de trabajo de una sola vez o en tramos anuales, según corresponda y deberá comunicar a la Empresa, al menos con 90 días de antelación de la fecha prevista para la entrega de los calendarios de trabajo la opción elegida.

Se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa la situación de cada caso particular que se contempla en este artículo.

Sábados, Domingos y Festivos

A partir de la firma de este Convenio, todos los trabajadores/as de la Empresa que trabajen los sábados, domingos y festivos percibirán estas cantidades a las que se irán incorporando los incrementos pactados para el salario base, en el artículo 4.º, durante los años de vigencia del Convenio.

AÑO 2014:

Sábados: 21 euros
Domingos: 30 euros
Festivos: 40 euros

Cuando se dé coincidencia de sábado y festivo, se aplicará el precio de festivo. También se consideran como festivos los días de las Ferias y Fiestas en la ciudad de Valladolid y el 24 y 31 de diciembre.

Regularidad en la prestación del servicio.

Se acuerda un incremento adicional del 0,3% de la masa salarial de cada año por la regularidad de la prestación del servicio salvo causas de fuerza mayor. Esta regularidad debe ser superior al 85% anual para el conjunto del servicio de autobuses urbanos de Valladolid. La retribución será abonada de una sola vez a cada trabajador en la nómina del mes de diciembre y en el reparto recibirá cada uno de ellos la misma cantidad.

CAPÍTULO III.- JORNADA, HORARIOS, LICENCIAS Y VACACIONES

Jornada

- Jornadas/año: 208
- Durante la vigencia del Convenio se llegará a la implantación de las 35 horas semanales.
- Inclusión en el Convenio del acuerdo de los 30 minutos.
- Nocturnidad de las 22:00 h. hasta las 6:00 horas.
- Todos los trabajadores/as tendrán derecho a una pausa de 30 minutos que será considerada tiempo de trabajo efectivo.
- El personal que trabaje en Navidad, (24 – 25 Diciembre), no lo hará en Noche Vieja – Año Nuevo (31 Diciembre - 1 Enero) y viceversa.
- Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados, a todos los efectos, como festivos. En estos días no será de aplicación el turno de 13 a 21 horas.
- El personal de taller, cocheras y administración durante el periodo de Ferias y Fiestas de Valladolid reducirá su jornada una hora que será la última de prestación de servicio.

Flexibilidad:

Cuando la Empresa solicite al trabajador que preste servicio en día de descanso se le compensará con 80 euros y un día de descanso. Creando un sistema transparente para su distribución.

Horarios

A definir

Vacaciones

Cuando el Trabajador, previo acuerdo con la Empresa cambie sus vacaciones de verano por unas de invierno, se le abonará por este concepto la cantidad de 330euros (Esta cantidad se deriva de la cantidad que se abona por un domingo por 11 días de media).

El personal de Taller y Almacén disfrutará de 25 días de vacaciones del 20 de junio al 31 de agosto y de cinco días más de vacaciones de libre disposición, a disfrutar cuando el trabajador lo solicite.

Licencias

Se aplicarán en todo caso según la plataforma y desde el primer día laborable, interrumpiéndose el permiso en caso de descanso semanal.

Se añadirá para las licencias retribuidas, lo siguiente:

Se incluirá en el artículo 20 que, en los casos de fallecimiento, nacimiento de hijos y matrimonio del trabajador/a, el inicio del disfrute del permiso se computará desde el primer día laborable".

Los días de licencia que se devenguen en todos los casos del artículo 20 podrán ser disfrutados por el trabajador dentro de un plazo máximo de 15 días desde el hecho causante, siendo necesario que en todo caso sea de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador (domingos y festivos).

Se estudiará la incidencia que suponga ampliar a todos los casos del artículo 20 que el permiso se compute desde el primer día laborable.

Días de libre disposición

Todo el personal de AUVASA dispondrá de hasta siete (7) días de libre disposición en cada año natural.

Con Cada trienio de antigüedad que se sume se añadirá un día de libre disposición que podrá ser disfrutado en el año natural siguiente al que se genere el trienio.

Ejemplo: Trabajador que se incorpora el 01/06/2020. Genera su primer trienio 01/06/2023 podrá disfrutar de un día de libre disposición por año natural en el año 2024, 2025 y 2026. El 01/06/2026 generará un segundo día de libre disposición que podrá disfrutar en el año 2027, 2028 y 2029, y así hasta llegar a los 7 días como máximo.

Servicio Médico. Reconocimiento

El reconocimiento se realizará preferentemente dentro de la jornada laboral y, en caso de realizarse fuera de la jornada, la Empresa abonará al trabajador la cantidad equivalente a dos horas extraordinarias.

Prendas de Vestir

Según plataforma

Incidencias en el Servicio

Compromiso de la Empresa de desaparición de las cartas sobre incidencias en el servicio

Pases de Libre Circulación

Extensión de los pases a familiares a las distintos tipos de unidades familiares actuales

Promoción de los trabajadores/as de la Empresa y compromisos sociales.

- Compromiso de un plan de formación acordado entre Empresa y Comité.
- Obtención Carnet C1, C2, D y CAP. a todo el personal que lo solicite.
- Cabinas de aseo en todas las cabeceras con un mantenimiento y limpieza propios.

Cambios en los Puestos de Trabajo y calendario laboral.

- Reparto equitativo de la carga de trabajo en todos los puestos de trabajo y áreas.
- Inclusión del sistema habitual en el Convenio.

Régimen disciplinario.

Creación de un RÉGIMEN DISCIPLINARIO propio.

CAPÍTULO V.- ASUNTOS SINDICALES

Representación Sindical

La Empresa proporcionará al Comité y Secciones Sindicales todo lo necesario para realizar la labor sindical; locales adecuados, enseres, ordenadores e impresoras, conexión telefónica, material de oficina necesario, cuentas de correo corporativas, etc.

Se informará del estado de días que se deben a los trabajadores/as trimestralmente.

Aumento de las horas mensuales retribuidas a cada miembro del Comité y los delegados sindicales.

El presidente del Comité dispondrá de horas adicionales para desarrollo de sus funciones.

Fuera de plataforma

Adecuación de las condiciones de los trabajadores/as subrogados a AUVASA.



Fdo.: Pablo Casado Crespo
Secr. Comité de Empresa

Valladolid a 28 de enero de 2022.



HORA: 14:26 h
28 ENE. 2022

PROPUESTA EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AUVASA (25 de enero de 2022)

En el año 2020 la pandemia del COVID tuvo un impacto significativo en la actividad de la empresa, suponiendo para ese año una reducción en los viajeros del 47% y del 36% el año 2021 a la que esta negociación no puede ser ajena. A consecuencia de lo anterior, el año 2020 la empresa acumuló -4.610.211,95 € de pérdidas anuales, las mayores de su historia y superiores a las pérdidas de los 20 años anteriores juntas. En el año 2021, el Ministerio de Transportes contribuyó con un fondo de rescate de 5.832.996,35 € para paliar la situación. En el año 2022, el Ayuntamiento de Valladolid ha incrementado de manera extraordinaria su aportación en 2.712.950 €, al objeto de garantizar la sostenibilidad de la empresa. En paralelo la empresa ha procedido a la consolidación de 44 puestos de trabajo durante el año 2021 reduciendo la temporalidad y precariedad en el empleo como clara apuesta por el empleo público de calidad. Por último, es absolutamente perentorio una adaptación de los turnos de los trabajadores a las necesidades del servicio que demanda la ciudadanía.

I.- GENERALES

1.- Ámbito temporal

Este convenio tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2025.

2.- Compensación y absorción

Con el fin de evitar la superposición de mejoras se atenderá a lo estipulado el Artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores:

“Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia”.

3.- Comisión paritaria

La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro representantes designados en cada momento por la Dirección de la Empresa y cuatro representantes nombrados

por el Comité de Empresa entre sus miembros.

La citada Comisión será competente para resolver las controversias que puedan derivarse de la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo y adoptarán los acuerdos por mayoría de sus miembros.

II.- CONTRATACION Y ACCESO AL TRABAJO

4.- Pruebas de acceso

Se eliminará por ilegal la preferencia de ingreso a los familiares directos de los trabajadores en igualdad de condiciones de preparación según las pruebas que se establezcan.

Los procesos de selección de personal estarán sujetos a los principios contenidos en los art. 52, 53, 54, 55 y 59 del Estatuto Básico del Empleado Público (RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre)

5.- Contratación temporal

De acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

III.- REGIMEN DE RETRIBUCIONES

6.- Salario base

La Empresa ofrece **garantizar la vinculación del incremento salarial al máximo autorizado por el Ayuntamiento de Valladolid** para sus empleados públicos de acuerdo con los Presupuestos Generales del Estado como incremento máximo autorizado para los empleados públicos y si no existiera una regulación específica la que se refiera a los funcionarios. **Aplicándose con carácter retroactivo para los años 2019, 2020 y 2021.**

Consolidación en salario base de los complementos siguientes cuando proceda:

- Entrega de cuentas y relevos
- Ampliación de funciones
- Plus Convenio

Incrementar a las condiciones actuales del mercado laboral el salario base de las siguientes categorías: ayudante de taller, oficial de 1ª, 2ª y 3ª de taller, jefe de equipo, subjefe de taller, encargado de taller, jefe de taller, programador, jefe

C/Bronce, 3. Polígono de Argales.47008-Valladolid. Tfno.: 983457720. Fax: 983457721. Web: www.auvasa.es

de negociado, jefe de inspección y titulado superior.

Eliminar el complemento de empresa por IT de los 3 primeros días de baja.

7.- Complementos de puesto de trabajo

Eliminación de los complementos de quebranto de moneda y conducción en vía pública y su sustitución por un plus de atención al público y plus de productividad.

8.- Otros complementos

Ajustar el complemento de nocturnidad y festivos a la realidad.

Durante el año 2020 el absentismo ha sido del 15,15% y en el año 2021 del 18,82%, notablemente superior a la media del sector. Reducir el absentismo mediante la implantación o la supresión de algún complemento salarial.

Establecer complementos funcionales específicos para determinados puestos de trabajo o funciones y servicios.

9.- Horas extraordinarias

Reducción de las horas extraordinarias lo máximo posible y promover la compensación por descanso.

IV. Tiempo de trabajo

10. - Jornada anual de trabajo.

El cómputo anual de horas para todas las personas trabajadoras de la Empresa, será de 1.672 horas, a excepción del grupo 6º, con flexibilidad y compromiso de la Empresa de establecer complementos relacionados con dicha flexibilidad.

La jornada laboral diaria será de 8 horas continuadas, excepto para el personal de conducción de turnos partidos, líneas búho u otro tipo de servicios especiales, así como para el personal de otras áreas en las que la actividad o las circunstancias de la producción lo requieran, adecuando dicho cómputo al calendario establecido para cada año.

Podrán realizarse contrataciones a tiempo parcial para aquellos trabajos que así lo requieran.

11. - Calendarios y horarios.

El calendario, turnos y horarios de trabajo serán fijados anualmente para cada una de las áreas, e informados a los trabajadores con tiempo suficiente antes de comenzar el año, sobre la base general establecida en el punto anterior.

El personal del sector de conducción que realice jornada de más de 6 horas ininterrumpidas de trabajo tendrá derecho a una pausa de descanso de 30 minutos, que podrá disfrutarse de forma fraccionada en dos pausas de 15 minutos o en una sola pausa de 20 minutos, dando derecho el restante de 10 minutos a un descanso acumulable e intercambiable por jornadas de trabajo equivalentes.

La Empresa podrá requerir al personal de conducción prestar servicio en un día asignado como descanso, cuando las circunstancias de la prestación del servicio lo requieran, para lo que se establecerá un mecanismo de compensación mediante contraprestación en forma de bolsa de horas, que será acumulada para su disfrute en jornada completa o intercambio por días que la persona trabajadora pudiera deber a la Empresa.

El personal de la Empresa podrá disfrutar los días de descanso acumulados que se hayan generado por petición de la empresa, siempre que lo solicite con al menos 72 horas de antelación, y siempre que se de cumplimiento, en su caso, de la normativa vigente de tiempos de conducción y descanso. El disfrute de los días de descanso deberá ser autorizado por la Empresa.

El personal de conducción tendrá libertad, previo aviso de al menos 48 horas, para cambiar días de trabajo con sus compañeros/as, siempre que se respete la normativa vigente en cada momento relativa a los tiempos de conducción y descanso aplicables al puesto de trabajo.

Al final de cada ejercicio económico la Empresa podrá liquidar económicamente los días de descanso acumulados no disfrutados.

Se establecerá una nueva regulación del horario de trabajo para los días 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero.

Se establecen 3 categorías de turnos de trabajo para el personal de movimiento con flexibilidad para adaptar el servicio a las necesidades cambiantes de cada momento. Del mismo modo, existe un compromiso de establecer complementos relacionados con la categoría de turnos que inicien o finalicen entre las 23:00 y las 6:00.

-Turnos de 8 horas continuadas, en el intervalo horario de 4:00 a 00:00 h.

-Turnos de 8 horas partidos en dos, con un mínimo de 3 horas en el de menor duración, y con una diferencia máxima entre las dos partes de 4 horas, en el intervalo de 4:00 a 16:30 h.

-Turnos servicio búho de 8 horas continuadas o partidas, o medio turno continuado de 4 horas.

El número de las personas asignadas en cada jornada a turnos partidos no podrá ser superior al 20% del total de personas del nombramiento diario del servicio.

Las personas del área de conducción adscritas a turnos no continuados o del servicio búho serán, en primer lugar, aquellas que lo soliciten por motivos de salud, en segundo lugar, las que lo hagan con motivo de conciliación de la vida familiar, en tercer lugar, aquellas voluntarias y, en cuarto lugar, las últimas contratadas, a excepción del personal interinos o eventual, por orden correlativo de espera.

Cuando la demanda de los usuarios lo requiera, y en las líneas u horarios correspondientes, se adelantará el horario de los turnos del personal de movimiento en 15 o en 30 minutos, asignándose a los trabajadores necesarios dentro del orden habitual.

Los cuadros de trabajo de todo el personal de la Empresa se realizarán en base a criterios de homogeneidad y funcionalidad dentro de cada área, con una distribución equitativa de jornadas en cada turno, días de descanso en sábados, domingos y festivos y será conocido por los trabajadores en su distribución anual con tiempo suficiente.

12. - Vacaciones.

El personal de la Empresa disfrutará, por este concepto, de 30 días naturales al año, dentro del mismo, que no podrán ser reducidos en caso de enfermedad o accidente.

El comienzo y disfrute de las mismas será sobre calendario elaborado por la Empresa para cada año de vigencia de este Convenio.

Se establecen dos periodos de 15 días de vacaciones para el personal de la Empresa:

-Vacaciones de verano: Con carácter obligatorio para todo el personal de la Empresa desde el 1 de julio al 31 de agosto, y con carácter voluntario desde el 1 de junio al 30 de junio y desde 15 de septiembre al 30 de septiembre, con un sistema rotativo de una quincena hacia adelante respecto a las vacaciones asignadas en el año anterior.

-Vacaciones de Invierno: Durante el resto del año, excepto la 1.^a quincena de septiembre que se suprime por razones de servicio, con un sistema rotativo de saltar cuatro quincenas hacia adelante, disfrutando el siguiente año a año.

Se establece la posibilidad para el personal de la empresa de solicitar la totalidad de las vacaciones fuera del periodo de verano, así como en dos periodos de 20 y 10 días respectivamente (no por quincenas).

El personal de conducción tendrá libertad, previo aviso de al menos un mes, para cambiar vacaciones con sus compañeros/as, siempre que se respete la normativa vigente en cada momento relativa a los tiempos de descanso aplicables al puesto de trabajo.

V.- MEJORAS SOCIALES. -

13.- Plan de igualdad

El Plan de Igualdad se formulará en documento aparte, consignando en el Convenio Colectivo la referencia al mismo.

El conjunto de condiciones laborales que conforman el contenido del convenio colectivo han de guardar una relación con las medidas a integrar en el Plan de Igualdad.

14.- Defensa jurídica

Suprimir la intervención de la Comisión Paritaria para decidir prestar al trabajador la asistencia jurídica por parte de la empresa.

15.- Formación

En la promoción interna vincular la financiación de la obtención de permisos de conducción o de titulaciones a la consecución efectiva del cambio de categoría, buscando la fórmula más adecuada al efecto.

La empresa, en colaboración con el Comité de Empresa, elaborará un Plan de Formación anual, teniendo en cuenta las necesidades formativas de cada área.

16.- Otras mejoras sociales

Respecto a las prendas de vestir, que en el convenio figure únicamente la uniformidad y periodicidad de entrega.

Jubilación: los trabajadores **tendrán derecho a la jubilación parcial en las condiciones más favorables** que permita la legislación vigente en cada momento

en lugar de que sea potestativo de la empresa como en el actual convenio según ha ratificado el Juzgado de lo Social.

Los trabajadores que convivan y tengan a su cargo personas en situación de discapacidad reconocida por el Organismo Público Competente, percibirán por cada una de ellas una ayuda mensual durante los años de vigencia del Convenio Colectivo en base a los siguientes criterios:

- Cuando la discapacidad reconocida supere el 33% y hasta el 65% dicha ayuda será de 150 euros al mes.
- Cuando la discapacidad reconocida supere el 65%, dicha ayuda será de 300 euros al mes.
- En el caso de discapacidades que no alcancen el grado reconocido legalmente del 33 % serán objeto de una valoración y análisis individual por parte la empresa y podrá dar lugar a una ayuda de 50 euros al mes.

17.- Nuevo grupo profesional derivado de la ampliación del objeto social

I.- Grupo profesional 6 “Personal de movilidad”. - en el que se encuadran las personas trabajadoras que desempeñan funciones operativas en los nuevos centros de trabajo o nuevas actividades de movilidad distintas del transporte urbano colectivo por carretera, entre las que se incluyen, a título meramente orientativo y no excluyentes, el personal de los estacionamientos y garajes para turismos y vehículos, servicios de almacenamiento, mantenimiento y préstamo de bicicletas, y otros servicios relacionados con la movilidad urbana.

II.- Condiciones generales. - Las personas trabajadoras de este grupo profesional se regirán por las condiciones generales del convenio, con las siguientes especificidades:

- 1784 horas anuales distribuidas en jornadas de 8 horas diarias prestadas de lunes a domingo en régimen de turnos (mañana, tarde y noche).
- Antigüedad: se abonará un porcentaje, no acumulable, de acuerdo con la siguiente escala:
 - o A los cinco años de antigüedad, se percibirá el 5 por ciento sobre el salario base.
 - o A los diez años de antigüedad, se percibirá el 10 por ciento sobre el salario base.
 - o A los quince años de antigüedad, se percibirá el 15 por ciento sobre el salario base.
 - o A los veinte años de antigüedad, se percibirá el 20 por ciento sobre el salario base.
- Retribuciones de las categorías: esta propuesta recoge una mejora salarial del 5% respecto a las condiciones actuales

- o Salario base en quince pagas anuales

C/Bronce, 3. Polígono de Argales.47008-Valladolid. Tfno.: 983457720. Fax: 983457721. Web: www.auvasa.es

- Complementos de atención al público y productividad en 12 meses/año absorbiendo los complementos actuales (transporte y quebranto)
 - Complementos de turnicidad, festivos y nocturnidad (en su caso)
 - No serán de aplicación los artículos 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 17, 18, 19 y 27.
-
- Nocturnidad: se mantendrán sus condiciones actuales
 - Vacaciones: las vacaciones consistirán en treinta días naturales o su correspondiente proporción. El computo del año de trabajo para el cálculo vacacional comprenderá del 1 de enero al 31 de diciembre del año natural que se trate. Se disfrutarán en el transcurso de todo el año, por orden rotativo y de forma continuada, salvo acuerdo entre las partes para fraccionarlas.
 - Régimen disciplinario: el contemplado en el Convenio Estatal de Aparcamientos

III.- Categorías de grupo 6º. - Grupo Operativo de movilidad

Encargado.- Es quien tiene a sus órdenes el personal de uno o más servicios de movilidad, así como el cuidado directo y la conservación de todas las instalaciones, estudiando y proponiendo a sus superiores las medidas convenientes para el mejor mantenimiento de ellas, poseyendo los conocimientos precisos para el asentamiento y control de las operaciones de cobro que se realicen por los servicios prestados, revisando diariamente la cinta y los tiques cobrados durante el día, control de caja y recaudación. Tiene responsabilidad del trabajo, disciplina, seguridad y salud laboral del personal a su servicio y debe poseer los conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomiende su superior. Atenderá e informará a los clientes sobre peticiones, reclamaciones, sugerencias, etc., que se le manifiesten. Dada la especial responsabilidad de su función podrá ser requerida su presencia en el lugar de trabajo, por parte de la Dirección o de los representantes de la empresa, fuera del horario habitual, en caso de emergencia y por el tiempo mínimo imprescindible. Si así ocurriera, deberán compensarse las horas en tiempo de descanso equivalente, de modo que no se supere la jornada máxima establecida en el convenio.

Oficial de Mantenimiento. –Es aquel personal con conocimiento sobre mecánica, electricidad, electrónica y demás oficios relacionados con las instalaciones de los centros de trabajo o establecimientos de la empresa, tiene a su cargo su mantenimiento, cuidado y reparación. Vigilará en todo momento su correcto funcionamiento y perfecto estado de conservación,

efectuando dichas tareas él mismo o a través de sus ayudantes, tanto los necesarios controles y pruebas rutinarios como las reparaciones que sean necesarias para la buena marcha de dichas instalaciones.

Operador de movilidad. - Es el personal que entre sus funciones tenga asignadas las de control de accesos, de entradas y salidas de vehículos y de dispositivos automáticos instalados para el control de entradas y salidas, uso de la maquinaria de qué disponga el centro de trabajo y procurar su correcto funcionamiento. Almacenamiento, control, distribución y puesta a disposición de bicicletas o cualquier otro medio de transporte de alquiler o préstamo.

Auxiliar de movilidad. - Es el trabajador o trabajadora que, bajo la supervisión del operador de movilidad, opera los controles de acceso a los garajes, el funcionamiento de los sistemas automáticos de pago, almacenes de préstamo de bicicletas y operaciones de logística y cambio o suministro de centros y almacenes.