

El convenio colectivo de la Empresa AUTOBUSES URBANOS DE ZARAGOZA, S.A.U, se concierta entre las representaciones de la Dirección de la misma y del Comité de Empresa, con el siguiente articulado:

## **CAPÍTULO I**

### **CLÁUSULAS GENERALES**

**Art. 1.- Ámbito Personal, Funcional y Territorial.-** El convenio regula las relaciones laborales de la Empresa AUTOBUSES URBANOS DE ZARAGOZA, S.A.U., y será de aplicación a todos los trabajadores que durante la vigencia del mismo integren la plantilla de la Empresa concesionaria del servicio público de transporte colectivo de viajeros de Zaragoza, con excepción del personal de alta dirección y de los Directores de Departamento.

**Art. 2.- Ámbito temporal.-** El convenio entrará en vigor el día de su firma y tendrá duración hasta el día 31 de diciembre del 2019. Los conceptos económicos tendrán efecto desde el día 1 de enero del 2015 salvo disposición específica en contrario. Se exceptúan también aquellas materias en que se fija expresamente su fecha de efectividad.

**Art. 3.- Prórroga.-** De no mediar denuncia por cualquiera de las partes, con los requisitos expresados en el artículo siguiente, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del día 1 de enero del año 2020, en sus propios términos.

**Art. 4.- Denuncia.-** La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de un mes a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito y se presentará, con aquella antelación mínima, a la otra parte, remitiendo copia a la autoridad laboral.

Denunciado el convenio y vencido el término de su vigencia, seguirá aplicándose éste hasta tanto no se logre acuerdo expreso, de conformidad con la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 5.- Comisión Paritaria.-** Se establece una comisión paritaria, de interpretación del convenio, constituida por una representación de la Dirección de la Empresa y una representación del Comité constituida por un vocal de cada una de las secciones sindicales firmantes del convenio.

La Comisión estará presidida por quien designen las partes de mutuo acuerdo y actuará de secretario el de la propia comisión negociadora, o el que se nombre de común acuerdo por las partes, quienes podrán estar asistidas de asesor o letrado.

En cuanto al procedimiento y plazos de actuación, se establece lo siguiente: la representación que realice la convocatoria de reunión por acuerdo de la mayoría de sus miembros, presentará a la otra parte las cuestiones, objeto de la reunión mediante escrito.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria de cuantas discrepancias y conflictos puedan suscitarse en la interpretación y aplicación del convenio, a fin de que la comisión emita un dictamen sobre el particular. La reunión se celebrará en un plazo máximo de cinco días hábiles y salvo acuerdo expreso en contra, la negociación tendrá un plazo límite de una semana.

Se redactará un acta de la reunión que recoge la postura de las partes y caso de no existir acuerdo, las diferencias se someterán al procedimiento laboral correspondiente. Los acuerdos de la comisión paritaria lo serán siempre con el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones, y sus resoluciones serán vinculantes tanto para la Empresa como para los trabajadores.

En caso de inaplicación del convenio colectivo, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y la normativa vigente en cada momento.

**Art. 6.- Compensación.-** Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieron por pacto o concedidas por la Empresa, por imperativo legal, jurisprudencial, reglamentario, contrato individual, convenio colectivo, usos y costumbres, o por razón de cualquiera otra causa.

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan del convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

**Art. 7.- Unidad del Convenio.-** El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

## **CAPÍTULO II**

### **INCREMENTO SALARIAL**

**Art. 8.- Incrementos Salariales.-** Se establecen los siguientes incrementos sobre todos los conceptos salariales regulados en el convenio, con efectos del 1 de enero de cada año:

Año 2015: 0%  
Año 2016: 0,50%  
Año 2017: 0,75%  
Año 2018: 1,25%  
Año 2019: 1,50%

**Art. 9.- Revisiones salariales.-** Con efectos a partir de uno de enero de cada año se aplicará el incremento pactado en el artículo anterior.

Cláusula de revisión salarial. Se establece una cláusula de revisión salarial en los siguientes términos:

Si la suma acumulada de los IPC reales, tanto positivos como negativos, correspondientes al conjunto de los años 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019, resultará superior al 4%, la diferencia resultante se actualizará en las tablas salariales del año 2019, con efectos económicos exclusivamente a partir del 1 de Enero de 2020.

En caso de que dicha suma acumulada de los IPC reales de los años considerados fuera inferior al 4%, la diferencia no tendrá ninguna repercusión a la baja sobre las tablas salariales, quedando consolidados los incrementos salariales percibidos.

## **CAPÍTULO III**

### **SECCIÓN 1ª.- JUBILACIÓN ANTICIPADA A LOS 64 AÑOS COMO MEDIDA DE FOMENTO DEL EMPLEO**

#### **Art. 10.-**

De acuerdo con lo dispuesto por el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, la Empresa se compromete a sustituir, simultáneamente, al trabajador que se jubile durante la vigencia del presente

convenio reuniendo las condiciones establecidas en el Real Decreto citado, por otro trabajador que se encuentre inscrito como desempleado en la Oficina de Empleo, al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1.b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Para ello será necesario que, supuesta la adecuada financiación por parte de la Seguridad Social, el trabajador interesado ponga en conocimiento de la Empresa su propósito de acogerse a dicha modalidad especial de jubilación con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha en que cumpla los 64 años de edad y que el trabajador desempleado supere satisfactoriamente las pruebas de selección que rigen la contratación laboral en la Empresa, hasta el 31.12.2012 mientras esté vigente.

## **SECCIÓN 2ª JUBILACIÓN PARCIAL**

### **JUBILACIÓN PARCIAL: Acceso a la jubilación parcial y contratos de relevo. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.**

1.- La empresa se compromete a celebrar con carácter simultáneo un contrato de relevo en los términos previstos en el Art. 12.7 del Estatuto de los Trabajadores para que los trabajadores a tiempo completo puedan acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los requisitos establecidos legalmente (entre otros, artículos 165 y 215 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social).

2.- La empresa se compromete a celebrar con carácter simultáneo un contrato de relevo temporal con una jornada como mínimo igual a la reducción del jubilado parcial y con una duración igual al tiempo que le falta al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria por edad.

Si para poder optar el trabajador a su jubilación parcial la ley exigiera en ese momento un contrato indefinido para poder llevarla a cabo, la empresa vendrá obligada a realizar el contrato de relevo bajo esa modalidad contractual.

3.- Las acumulaciones de la jornada del jubilado parcial se establecerán en cada caso de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

4.- Los trabajadores que hagan uso del derecho a la jubilación parcial, realizarán la totalidad de la jornada resultante de su acuerdo de jubilación parcial de tal forma que una vez realizada quede excluida la prestación efectiva de trabajo durante el periodo que quede de vinculación laboral con la Empresa. A tal fin, prestarán sus servicios, concentrándose la jornada a realizar en los mínimos días posibles y de forma consecutiva, quedando excluidos los meses de vacaciones, en los que no se prestará servicio.

5.- El cómputo de la reducción de la jornada de trabajo pactada y de la jornada de trabajo resultante será anual.

El régimen de la jornada de trabajo diaria, servicios, turnos, descansos semanales, fiestas laborales, vacaciones anuales, etcétera, será el establecido con carácter general en la sección correspondiente de la Empresa.

De acuerdo con los criterios generales, la Empresa asignará al trabajador los servicios a realizar por éste, que mantendrá, con carácter general, su condición anterior de fijo o de fiestero.

La reducción de la jornada de trabajo pactada se ejecutará, con carácter general, en base al aumento del número de días de descanso.

## **SECCIÓN 3ª. JUBILACIÓN ORDINARIA**

**Art. 11.-** En materia de jubilación ordinaria se estará a lo establecido en la normativa vigente en cada momento.

## **CAPÍTULO IV**

### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL - DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS**

**Art. 12.-** Los puestos de trabajo existentes en la Empresa se clasifican en los grupos siguientes:

#### **A) PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO**

**a) Jefe de Negociado.-** Es el que, con título o sin él, pero con los conocimientos requeridos, bajo la dependencia de la Dirección del Departamento correspondiente, y al frente de un grupo de empleados administrativos, dirige y ejecuta la labor propia de su unidad, respondiendo de la correcta realización de los trabajos de aquéllos.

**b) Oficial Administrativo.-** Es el trabajador que, con un nivel de formación adecuado, a nivel técnico y práctico, realiza con la debida corrección trabajos administrativos que requieren competencia e iniciativa, en materia de despacho de correspondencia, redacción de escritos, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros sociales, archivo, estadística, etc.

**c) Auxiliar Administrativo.-** Es el que, con un nivel de formación propio de esta categoría profesional, colabora en tareas administrativas realizando trabajos de esta clase en cualquiera de sus facetas, estando en posesión de los conocimientos y habilidad adecuados en ofimática.

**d) Programador.-** Es el trabajador que, con conocimientos suficientes, programa aplicaciones integradas, implanta y ejecuta proyectos elaborados, verificando sus resultados y realiza, además, labores de análisis funcional.

**e) Analista Programador.-** Es el trabajador que, con conocimientos informáticos de nivel medio o superior y experiencia demostrada, programa aplicaciones integradas, implanta y ejecuta proyectos elaborados, verificando sus resultados, realiza labores de análisis funcional y se responsabiliza del correcto funcionamiento de los sistemas informáticos a su cargo.

**f) Operador.-** Es el trabajador que realiza el mantenimiento de los equipos informáticos instalados en la Empresa, el cual incluye tanto la conservación física como la ejecución de las medidas de seguridad fijadas por la dirección informática. Tendrá a su cargo, asimismo, el soporte a usuarios, para lo que deberá poseer conocimientos básicos del software instalado en la Empresa. Podrá realizar pequeños trabajos de programación bajo la supervisión de los programadores o de la dirección informática.

**g) Ayudante Técnico Sanitario.-** Es el que, con el correspondiente título, ayuda al Médico de Empresa, realizando los trabajos propios de su profesión.

**h) Personal Titulado.-** Es el que ha sido contratado en virtud de título universitario (Licenciado o Diplomado) para prestar sus servicios de manera exclusiva a la Empresa. Personal con titulación universitaria de grado superior (Licenciado) o medio (diplomado). Realizan tareas profesionales especializadas, con autonomía, evaluando con su superior el resultado final, previamente concretado en los objetivos generales.

#### **B) PERSONAL DE MOVIMIENTO**

**a) Jefe de Inspectores.-** Es el trabajador que, bajo la dependencia de la Dirección de Explotación o de la Jefatura de Departamento correspondiente, con iniciativa y responsabilidad, tiene a su cargo la dirección, organización y supervisión de los servicios que integran la red de los transportes urbanos, tanto en los aspectos técnicos como en lo relativo a las relaciones laborales.

**b) Subjefe de Inspectores.-** Es el que, de acuerdo con las instrucciones del Jefe de Inspectores, secunda la actividad de éste y colabora en la organización, supervisión y desarrollo de los servicios.

**c) Inspector.-** Integran esta categoría los que, bajo la dependencia de la Jefatura de Inspección, tienen mando directo sobre los conductores-perceptores y taquilleros, con el encargo de velar por el adecuado funcionamiento de los servicios en las líneas que se les atribuyen, supervisando la actividad de los conductores-perceptores y taquilleros, verificando y comprobando el exacto cumplimiento de las funciones asignadas a dichos agentes, dando cuenta a su jefe inmediato de cuantas incidencias observen, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en caso de alteración de tráfico o accidente, encargándose de mantener la disciplina del personal a sus órdenes, revisando y controlando los títulos de transporte en el interior de los autobuses y teniendo, en fin, la obligación de hacer que se cumplan todas las normas de prestación y utilización del servicio.

Cuando el Inspector se encuentre realizando labores de Operador en el Centro de Gestión del SAE se encargará además, de regular las Líneas de la Red que se le atribuyen, para asegurar el cumplimiento de los parámetros de calidad del servicio.

**d) Conductor-Perceptor.-** Es el que, con permiso de conducir adecuado, tiene a su cargo el funcionamiento de un autobús en una línea determinada, en el que desempeña, asimismo, las funciones, de cobrador.

**e) Taquillero.-** Es el que, generalmente en las cabinas instaladas al efecto, expende los títulos de transporte que autorizan a viajar en los autobuses de la Empresa.

## **C) TALLER Y ANEXOS**

### **I.- Organización del Taller**

El Taller se estructura, a efectos organizativos y de realización de los trabajos, en las 3 Secciones siguientes:

- Chapa
- Electricidad
- Mecánica

A su vez, cada una de las tres Secciones mencionadas está constituida por las especialidades que se relacionan a continuación:

#### **A) Chapa:**

- Carrocería
- Chapa
- Pintura

#### **B) Electricidad:**

- Automatismos eléctricos/electrónicos
- Electromecánica
- Aire Acondicionado
- Instalaciones
- Reparador banco

#### **C) Mecánica:**

- Ajuste general y torno
- Cajas automáticas
- Dirección/frenos/ruedas
- Motores
- Neumática

Todo el personal especializado (Oficiales y Peones Especialistas) estará adscrito a una de aquellas Secciones, en función de su especialidad u oficio, formación, destreza personal y/o dedicación mayoritaria.

Cada trabajador realizará los trabajos propios o más afines a su especialidad con un carácter preferente, pudiendo desempeñar otros trabajos dentro de la Sección.

## **II.- Personal de Taller y Anexos**

**a) Encargado.-** Es el que, con competencia técnica específica en maquinaria pesada o automoción y con conocimientos suficientes de todos los oficios que intervienen en los trabajos a realizar en el Taller, así como sobre organización, técnicas de métodos y tiempos, seguridad en el trabajo, etc., interpreta y transmite las órdenes del Jefe de Taller, dirige y coordina su ejecución y supervisa su cumplimiento y el rendimiento de los trabajadores, vigilando la disciplina del personal.

Bajo la dependencia del Jefe de Taller y auxiliado, en su caso, por los Jefes de Equipo, dirigirá los trabajos asumiendo la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, el tiempo a emplear, materiales, herramientas a utilizar, etc., distribuirá los trabajos a realizar, supervisará su correcta ejecución, recepcionará los vehículos, llevará la nómina con el control de las incidencias y atenderá los problemas imprevistos resolviendo lo procedente.

**b) Jefe de Equipo.-** Es el trabajador que, con la máxima categoría del Taller, en su caso, o de la Sección o Área en la que está destinado, dirige y supervisa la labor de un determinado grupo de trabajadores, compatibilizando estas funciones con su trabajo personal.

Estará bajo la dependencia del Encargado, de quien recibirá las directrices a seguir en materia de organización y procedimientos, y a quien suplirá de forma esporádica.

Deberá poseer excelentes conocimientos prácticos del material a mantener y de las operaciones a realizar, así como nociones fundamentales sobre organización del trabajo.

**c) Categoría A.-** Es aquel que, estando en posesión de un oficio determinado, lo practica y aplica con total perfección, de forma autónoma, de modo que realiza correctamente tanto los trabajos generales de su especialidad como aquellos otros específicos y concretos que requieren un completo dominio de su oficio.

Deberá conocer a la perfección todos aquellos trabajos de la Sección en la que está encuadrado.

Será supervisado por el Encargado y el Jefe de Equipo, si lo hubiere.

Tendrá conocimientos tecnológicos específicos a nivel teórico y práctico, conocerá las características técnicas principales del material que mantiene, dará soluciones de forma autónoma a los trabajos que realice, desarrollará criterios de racionalización y mejora sobre su puesto de trabajo y sus acciones resolutivas estará capacitado para interpretar catálogos y libros técnicos así como planos de su especialidad, la fiabilidad y calidad de sus trabajos será la máxima considerada y asumirá la responsabilidad de sus tareas o reparaciones. En trabajos de equipo dentro de su especialidad asumirá la responsabilidad de la tarea, como trabajador más cualificado, decidiendo las directrices a seguir.

**d) Categoría B.-** Es el trabajador que, sin alcanzar el nivel exigido para la Categoría A, ejecuta los trabajos de su especialidad con la suficiente corrección y eficacia.

Por lo tanto, deberá conocer todos aquellos trabajos propios de su especialidad, así como las características técnicas básicas y principales del material que mantiene, y dará soluciones de forma autónoma a los trabajos que realice. La calidad de sus trabajos será total, garantizando la corrección y eficacia de la reparación o actuación.

Le supervisará el Encargado y el Jefe de Equipo, en su caso, y, si trabajara en equipo, seguirá las indicaciones del trabajador de Categoría A.

**e) Categoría C.-** Es el trabajador que realiza tareas rutinarias básicas sin conocimientos técnicos específicos pero aplicando su experiencia y demostrando habilidad.

**f) Oficial de Almacén.-** Es el que tiene bajo su custodia los materiales existentes en depósito, llevando al día el fichero de entradas y salidas y vigilando las existencias de cada artículo para, oportunamente, indicar su conveniente reposición, conforme a los criterios que le señale la Dirección o el Jefe de Taller.

**g) Categoría B Almacén.-** Es el que auxilia al Oficial de Almacén en la recepción de las mercancías, distribución y ordenación de las mismas en las distintas dependencias, anotación en los registros correspondientes y demás labores que le encargue el Oficial de Almacén.

**h) Categoría C Almacén.-** Es el que, conforme a las instrucciones que recibe del Oficial de Almacén, realiza aquellos trabajos elementales que no requieren especial preparación previa.

## **D) PERSONAL DE RECAUDACIÓN**

**a) Jefe de Recaudación.-** Es el que, con título o sin él, pero con los conocimientos requeridos, bajo la dependencia del Director del Departamento, y al frente de los Agentes de recaudación, dirige y ejecuta la labor propia de su unidad, respondiendo de la correcta realización de los trabajos de aquéllos.

**b) Agente de Recaudación.-** Es el trabajador que, en la Sala de recaudación, recoge y comprueba las recaudaciones de los conductores-perceptores y taquilleros, prepara y coloca el billete en los autobuses y ayuda al Jefe de Recaudación en las tareas propias de Recaudación.

## **E) PERSONAL AUXILIAR**

**a) Portero.-** Es el que tiene su puesto de trabajo en el acceso a las instalaciones de la Empresa, con la misión principal de vigilar las entradas y salidas de personas y cosas, así como el recinto de dichas instalaciones, realizando, también, los demás trabajos elementales propios de la organización de la Empresa.

**Art.13.-** Las anteriores definiciones expresan tan sólo los contenidos fundamentales de cada categoría profesional.

La clasificación establecida responde a un criterio meramente enunciativo y, por tanto, no implica la obligación de mantener todas las categorías descritas si la necesidad y el volumen de la industria no lo requiere, como tampoco impide la creación de nuevas categorías profesionales.

## **CAPÍTULO V**

### **INGRESOS Y ASCENSOS.- PERIODOS DE PRUEBA.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO**

#### **SECCIÓN 1ª.- INGRESOS Y ASCENSOS**

**Art.14.-** Sin perjuicio de los requisitos de capacidad jurídica y aptitudes físicas necesarias, el personal de nuevo ingreso deberá poseer los niveles de preparación y cualificación profesionales que para cada categoría y en cada caso se determinen.

Durante la vigencia del presente convenio, la Empresa renuncia a su derecho a celebrar contratos de puesta a disposición con Empresas de Trabajo Temporal para satisfacer necesidades no excepcionales y que constituyan la actividad habitual, estable y continua de la Empresa.

**Art. 15.-** El sistema de ascensos que se establece en el presente texto descansa en el principio básico de la aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias de cada categoría profesional.

**Art. 16.-** Las pruebas para comprobar la aptitud profesional determinante de un ascenso o de un nuevo ingreso versarán sobre las materias que, para cada puesto a cubrir, se reseñan a continuación:

## **A) PERSONAL ADMINISTRATIVO**

**a)** Los auxiliares, oficiales y jefes de negociado serán promovidos o seleccionados a través de un examen o prueba de aptitud en el que acrediten el nivel de conocimiento y formación adecuados a su respectiva categoría.

## **B) PERSONAL DE MOVIMIENTO**

**a) Inspectores.**- Podrán ser de promoción interna o de contratación externa, si no hubiere personal con aptitud para el puesto. En el supuesto de promoción interna, procederán de la categoría de conductores-perceptores con un año, al menos, de antigüedad y serán condiciones precisas para ascender acreditar un historial de servicios sin notas desfavorables vigentes y superar unas pruebas teórico-prácticas de aptitud.

Las pruebas que en cada momento se determinen para la selección serán las adecuadas para detectar las competencias técnicas y las necesarias para la gestión de equipos. Se establecerá un periodo de prácticas en el nuevo cargo de tres meses. En concreto se realizarán tres bloques de pruebas uno de valoración de personalidad e inteligencia, un segundo de conocimientos propios del sector y un tercero que valora la competencia de gestión de equipos. Se establecerá un periodo de prácticas en el nuevo cargo de tres meses.

**b) Conductores-Perceptores.**- Para ser conductor-perceptor se requiere el permiso de conducir de la clase "D" o el equivalente que pudiera establecerse, y superar unas pruebas de aptitud de forma que se alcancen los niveles de una correcta conducción, la correcta asimilación de conceptos y una elevada orientación al cliente. En concreto se realizarán dos bloques de pruebas, el primero para la valoración de personalidad e inteligencia y un segundo de conocimientos propios del puesto tanto práctico como teórico.

**c) Taquilleros.**- Para ser taquillero se requiere superar las pruebas de aptitud de forma que se demuestre una correcta asimilación de conceptos y una elevada orientación al cliente. En concreto se realizarán dos bloques de pruebas, el primero para la valoración de personalidad e inteligencia y un segundo de conocimientos propios del puesto tanto práctico como teórico.

## **C) PERSONAL DE TALLER**

**a) Encargado.**- Podrá ser de promoción interna o de contratación externa, si no existiera personal con aptitud para el puesto.

Si es de promoción interna, los candidatos deberán tener la categoría de Oficial 1ª u Oficial 1ª A, o de la categoría A una vez unificadas con una antigüedad en la categoría, en ambos casos, de un año, y superar las pruebas correspondientes.

En el caso de contratación externa, los aspirantes deberán poseer una experiencia en supervisión de al menos tres años, en el ramo de la maquinaria pesada o automoción, así como pasar satisfactoriamente las pruebas establecidas.

Las pruebas que en cada momento se determinen para la selección serán las necesarias para detectar las competencias técnicas y las necesarias para la gestión de equipos.



**b) Jefe de Equipo Taller.-** Procederá de la categoría de Oficial 1ª u Oficial 1ª-A o de la categoría A una vez unificadas y se exigirá una antigüedad mínima en la categoría de un año y superar las pruebas que en cada momento se determinen para la selección serán las necesarias para detectar las competencias técnicas y las necesarias para la gestión de equipos. En concreto se realizarán dos bloques de pruebas, el primero para la valoración de personalidad e inteligencia y un segundo de conocimientos propios del puesto tanto práctico como teórico.

**c) Categoría A.-** Será siempre de promoción interna y se exigirá tener la categoría B y superar las pruebas pertinentes que comprenderán un test psicológico y atenderán temas de interpretación de planos, características propias de los vehículos, tecnología general y aplicada y aritmética general básica.

**d) Categoría B.-** Podrán ser de promoción interna o de contratación externa, si no hubiere personal con aptitud para el puesto.

En el caso de promoción interna, los aspirantes deberán llevar más de un año en la categoría inmediatamente inferior y superar unas pruebas teórico-prácticas.

Si se trata de contratación externa, los candidatos deberán poseer una experiencia en un puesto del ramo de maquinaria pesada o automoción y con una categoría similar o superior a la que se opta de al menos tres años, así como superar las pruebas establecidas.

Las pruebas de aptitud comprenderán un test psicológico y consistirán en: interpretación de planos, características propias de los vehículos, tecnología básica general y aplicada, aritmética general básica, conocimiento de procedimientos de trabajos específicos, prueba práctica general y prueba práctica específica.

**Art. 17.-** Las convocatorias para cubrir las categorías de taller se realizarán siempre que las necesidades organizativas y productivas lo requieran, existan personas idóneas que superen satisfactoriamente las pruebas establecidas y se produzca una desviación de los porcentajes que, por categorías y en relación con el número total de trabajadores de las categorías A, B y C, se expresan a continuación.

Categoría Taller: Las categorías de taller se acogerán al siguiente esquema y porcentajes:

Categoría C: sumarán un 10% del total de los trabajadores integrados en las categorías A, B Y C.

Categoría B: sumarán un 45% del total de los trabajadores integrados en las categorías A, B Y C.

Categoría A: sumarán un 45% del total de los trabajadores integrados en las categorías A, B Y C.

## **SECCIÓN 2ª.- PERÍODOS DE PRUEBA**

**Art. 18.-** Los períodos de prueba serán de seis meses para los técnicos titulados, y de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los trabajadores de Categoría C, en cuyo caso será de quince días laborables.

**Art.19.-** Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin que tal decisión dé lugar a indemnización.

**Art.20.-** Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de prueba en el complemento salarial de antigüedad del trabajador.

### **SECCIÓN 3ª.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Art.21.-** El trabajador podrá desistir unilateralmente de la relación laboral en cualquier momento, sin otro requisito que el preaviso de un mes o quince días, según se trate o no de cargo con responsabilidad funcional de una unidad, sección o departamento de la Empresa.

## **CAPÍTULO VI**

### **PRIVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR**

**Art.22.-** 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 percceptor 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 percceptor que fuera privado de su permiso de conducir bajo la influencia de bebidas alcohólicas, estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes u otras sustancias análogas.

**Art. 23.-** En el caso de retirada temporal del permiso de conducir con motivo de la conducción de un vehículo ajeno a la Empresa, el conductor percceptor 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.

En el supuesto de retirada temporal del permiso de conducir con ocasión de la conducción de un vehículo particular y actividad no retribuida, el conductor tendrá derecho a que la Empresa le asigne otro puesto de trabajo durante el tiempo de privación del permiso. En este caso, las condiciones de trabajo y las retribuciones serán las correspondientes al nuevo puesto de trabajo alternativo, que será fijado por la Empresa. Queda excluido del anterior beneficio el conductor percceptor 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 120 días.

La Empresa realizará anualmente campañas informativas con el fin de prevenir el consumo de bebidas alcohólicas, estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes u otras sustancias análogas.

**Art. 24.-** El trabajador que fuera privado del permiso de conducir por falta de aptitudes psicofísicas, podrá solicitar otro puesto de trabajo con su correspondiente retribución que sea compatible con sus facultades. Si la empresa no accediera a dicha solicitud, el trabajador tendrá derecho: a la correspondiente prima de invalidez regulada en el artículo 108 de este convenio para el caso de invalidez derivada de enfermedad común, o bien a la indemnización por invalidez regulada en el artículo 109 de este convenio para el caso de invalidez derivada de accidente no laboral. Ambas, prima e indemnización, serán incompatibles entre sí.

Por excepción, en los casos de invalidez por accidente de trabajo, incluido el accidente de trabajo "in itinere", el trabajador tendrá derecho a elegir entre un puesto de trabajo alternativo, con su correspondiente retribución, que sea compatible con sus facultades, o la indemnización regulada en el artículo 109 de este convenio. Esta indemnización será incompatible con las primas de invalidez que regula el artículo 108 de este convenio. El puesto de trabajo alternativo será fijado por la empresa.

## **CAPITULO VII**

### **RETRIBUCIONES**

**Art. 25.-** La retribución base, los pluses por día natural/mes, el plus de asistencia, las pagas extraordinarias y el valor del trienio de antigüedad de las distintas categorías profesionales son los que, con las cuantías actualizadas a 1 de enero de 2015, figuran en la tabla salarial que se recoge al final del presente convenio como anexo al mismo.

**Art. 26.-** Existen los complementos salariales cuyos conceptos, beneficiarios y cuantías actualizadas a 1 de enero de 2015, con las excepciones indicadas, se especifican a continuación:

**Complemento Mensual.-** Se trata de la cantidad residual, no integrada en la retribución base de acuerdo con lo establecido en el artículo 9 del convenio de 1988, que corresponde a determinadas categorías profesionales, a percibir por sus beneficiarios los doce meses del año.

**Plus de Inspección.-** Se trata de un plus por día natural, a percibir todos los días del año, por el Jefe de Inspectores, el Subjefe de Inspectores, y por los Inspectores con permiso de conducir "D", y por los inspectores sin permiso de conducir. Según las tablas adjuntas

**Plus de Conductores-Perceptores.-** Se trata de un plus por día natural, a percibir todos los días del año. En esta cuantía se incluye la prima por entrega de recaudación. Este plus se devengará, además, por día de descanso trabajado y por día festivo no disfrutado ni en su fecha ni en otra alternativa, según las tablas adjuntas.

**Plus de Taquilleros.-** Se trata de un plus por día natural, a percibir todos los días del año, Comprende la prima por entrega de recaudación. Según las tablas adjuntas.

**Plus de Especialización de Mandos y Oficiales de Taller y Anexos.-** Se trata de un plus por día natural, a percibir todos los días del año: Encargados, Jefes de Equipo de Taller, Categoría A, Categoría B y Categoría C. Según las tablas adjuntas.

**Plus por Manejo de Vehículos del Personal de Taller.-** Los trabajadores de Taller titulares de permiso de conducir y autorizados por el Jefe de Taller para conducir habitualmente vehículos por razón de su actividad en la Empresa, percibirán, según la clase de permiso de conducir de que dispongan, el siguiente plus que devengarán por día natural, todos los días del año: quienes posean el carné "E"; los titulares del permiso de conducir "D" y los que dispongan del permiso de conducir "C". Según las tablas adjuntas.

**Plus de Turnos Rotación de Taller.-** Se establecen los siguientes pluses para los trabajadores de Taller asignados con carácter fijo a los siguientes turnos:

**Plus Mañana/Noche de Taller:** Se devenga por día trabajado en el turno Mañana / Noche. Según las tablas adjuntas.

**Plus de Turno Mañana/Tarde de Taller:** Se percibirá por día trabajado en dicho turno. Según las tablas adjuntas

**Plus Especial Cambio de Turno en Taller.-** Se establece un Plus Anual según tablas adjuntas para aquellos trabajadores de mantenimiento que cambien, de forma estable, su actual sistema de trabajo pasando a los turnos de Fijos noche o mañana-tarde. Este plus se abonará exclusivamente en el primer año del cambio de turno.

**Plus de Agentes de Recaudación.-** Se trata de un plus por día natural, a percibir todos los días del año, Según las tablas adjuntas.

**Plus del Personal de Almacén.**- Se trata de un plus por día natural, a percibir por el Oficial de Almacén los doce meses del año, y por el Ayudante y por el Peón de Almacén todos los días del año, según las tablas adjuntas.

**Plus de Nocturnidad.**- Consiste en el 25% de la retribución base correspondiente a las horas normales trabajadas entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

**Plus Convenio 1990.**- Se trata de un Plus por día natural, a percibir por los trabajadores siguientes: ATS, Analista-Programador, Programador, Operador, Jefe de Negociado, Titulado, Oficial Administrativo, Auxiliar Administrativo, Delineante de 1ª, Categoría C y Portero, los doce meses o todos los días del año, en la forma y cuantía según las tablas adjuntas.

**Plus de Festivos.**- Se devenga según las tablas adjuntas, por cada domingo y/o día festivo trabajado.

**Plus titulado.**- Se devengará a los que tengan esta categoría, según las tablas adjuntas

**Plus de Asistencia.**- Es un complemento salarial, de cuantía equivalente al 2,5% de la retribución base anual, que se devenga en función de la efectiva asistencia al trabajo por cada día laborable trabajado, y se abonará mensualmente. No se percibirá los días laborables de ausencia al trabajo, cualquiera que sea la causa, ni los días de descanso semanal y fiestas laborales (aunque se trabajaren en régimen de horas extraordinarias), como tampoco durante las vacaciones anuales.

El plus de asistencia se percibirá en los permisos retribuidos establecidos legalmente.

Los conductores perceptores percibirán el plus de asistencia los días libres de servicio adicionales devengados por los flecos de los servicios derivados de los cuadros horarios resultantes del cómputo de los ciclos de 8 semanas a que se refiere el artículo 47.B.a) de este convenio.

**Plus de Ambulante.**- Se establece un plus mensual según las tablas adjuntas, que se devengará y percibirá, para aquellos conductores perceptores ambulantes que no estén adscritos a ningún cuadro de descansos fijados. Desde la puesta en marcha de los nuevos cuadros de descansos para ambulantes que se describen en el Artículo 47 de este Convenio, este plus mensual se devengará y percibirá por aquellos conductores perceptores ambulantes que estén adscritos a cuadros de descansos desplazables, incrementándose en ese momento este plus mensual en un 25% sobre el valor actual.

**Plus de Servicio Búho.**- Se establece como total contraprestación específica del servicio búho un complemento salarial que se percibirá por los conductores-perceptores y por los inspectores, por día trabajado, según las tablas adjuntas.

**Plus Servicio de refuerzo nocturno en las Fiestas del Pilar.**- Se establece un plus proporcional por día trabajado a los servicios de refuerzo especiales de las Fiestas del Pilar, que no sean Búho, entre las 2:00 y las 4:30 horas de la madrugada. Según las tablas adjuntas.

El cálculo de este plus de 41,165 euros (año 2016) se realizará:  $41,165 \text{ euros} / 2,5 \text{ horas} = 16,466 \text{ euros plus/hora}$ .

El plus se devengará los días señalados en proporción a las horas de los servicios de refuerzo especial a partir de las 2:00 y hasta las 4:30 horas de la madrugada.

**Plus Servicio Búho bus en Nochebuena y Nochevieja.**- Se establece un plus proporcional especial de servicio Búho en Nochebuena y Nochevieja según las tablas adjuntas, incrementándose en cada año en igual proporción que el salario.

El Servicio Búho bus de Nochebuena y de Nochevieja se prestará desde las 00:45 horas (cocheras) hasta las 07:15 horas (cocheras) con el número de autobuses que exija el Ayuntamiento de Zaragoza.

Además de un conductor por autobús, los trabajadores necesarios son: 1 inspector en SAE, 2 mecánicos de Taller/Mantenimiento y 1 portero.

Este servicio se prestará con personal voluntario. La Empresa considerará las solicitudes que presenten los conductores perceptores con carácter voluntario, con preferencia de los conductores perceptores ambulantes. Caso de no existir voluntarios en el número necesario, estos servicios se asignarán entre los 30 últimos conductores ambulantes ingresados.

## **CAPÍTULO VIII**

### **QUEBRANTO DE MONEDA**

**Art.27.-** El Jefe de Recaudación percibirá una cantidad mensual según las tablas adjuntas, en concepto de quebranto de moneda.

**Art. 28.-** Los conductores-perceptores y los taquilleros por día de trabajo y los agentes de Recaudación por día de entrega de recaudación recibirán en concepto de quebranto de moneda las cantidades según las tablas adjuntas para cada categoría. El quebranto de moneda aumentará en la misma proporción en que se incrementen las tarifas.

## **CAPÍTULO IX**

### **PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO**

**Art. 29.- Curso CAP.-** La empresa pagará todos y cada uno de los cursos y se dan dos posibilidades de manera opcional:

- a) Voluntarios: Se presentará la solicitud ante el departamento de RRHH. Si el trabajador realiza el curso por su cuenta, "como quiera y donde quiera" en octubre de cada año lo ha de comunicar a la empresa. Ésta le ingresará en la nómina del mismo mes en el que acredite estar en posesión del CAP, el importe de 245 € con la presentación del carné.  
La cantidad de 245 € será igual para toda la duración del convenio, si bien pudiera estar sujeta a revisión de mutuo acuerdo entre las partes firmantes del convenio siempre y cuando existiese algún cambio normativo o legislativo (cambiase la duración, materias...) del CAP y este hecho afectase al coste del mismo.
- b) No voluntarios: Se facilitará el curso y se dará en el mes de febrero de cada año, o en el mes correspondiente para cumplir con los plazos de caducidad del CAP, debido a que cada cinco años se adelantarán los cursos al menos una semana. Esto significa que los días necesarios para realizar el CAP se asignarán dentro del mes de febrero o en las semanas anteriores y en jornada laboral ordinaria.

Todos los trabajadores afectados, tendrán que comunicar a la empresa su decisión antes del 12 de octubre del año anterior a aquél que tuviera la obligación de presentarlo. De no mediar comunicación se entenderá que el trabajador opta por la opción "B" no voluntarios.

En cualquier caso para realizar el CAP, la empresa respetará el turno de jornada continuada y/o clave seleccionada, impartándole el curso en el turno que según clave le corresponda, salvo decisión propia del trabajador, que deberá comunicar previamente a la empresa.

**Art. 30.-** En aplicación de lo dispuesto por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a:

**1.-** Previo aviso y justificación, disfrutar de los permisos no retribuidos necesarios para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional, siempre que estén cursando con regularidad los estudios correspondientes.

**2.-** La asignación de un horario de trabajo, dentro de los ya establecidos en la Empresa, que sea compatible con la asistencia a los cursos necesarios para la obtención de un título académico o profesional, siempre que se acredite que los estudios se realizan con regularidad.

**3.-** La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, en los términos que resulten más convenientes para la prestación del servicio en cada caso concreto.

**4.-** La concesión del permiso oportuno, sin derecho a remuneración, con reserva del puesto de trabajo, para la realización de estudios de formación o perfeccionamiento profesional.

A fin de valorar las correspondientes solicitudes para el ejercicio de los derechos anteriores, se tendrán en cuenta las necesidades productivas y organizativas de la Empresa, para que el disfrute de aquellos derechos no afecte significativamente la realización del trabajo en la Empresa.

Al tener su propia regulación se excluye la formación de CAP.

## **CAPÍTULO X**

### **PROMOCIÓN ECONÓMICA**

**Art.31.-** La promoción económica a la que tendrán derecho los trabajadores será la establecida en este convenio colectivo, que desarrolla así expresamente el artículo 25 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los términos fijados en los artículos siguientes.

**Art.32.-** Los incrementos por antigüedad consistirán en trienios y el valor de cada trienio de las distintas categorías es el que se consigna en la tabla de salarios.

**Art. 33.-** Los trienios se devengarán el primer día del mes en que se cumpla cada ciclo trienal, valorándose tomando el tiempo de servicio en cada categoría profesional. En el supuesto de concurrir en el mismo ciclo trienal la prestación de servicios en diferentes categorías se aplicará el criterio más favorable para el trabajador.

A partir del 1 de octubre de 2015 se restablecerá el devengo del complemento de antigüedad que fue congelado desde octubre de 2013. Los nuevos días de antigüedad que se devenguen, se sumarán a los ya devengados hasta el 30 de septiembre de 2013. Los nuevos trienios generados se abonarán al 100% del valor actual del plus de antigüedad. Los atrasos que correspondan por este concepto, en su caso, se abonarán en la nómina del mes siguiente a la firma del convenio colectivo.

## **CAPÍTULO XI**

### **HORAS EXTRAORDINARIAS**

#### **Art.34.-**

**1.-** Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada ordinaria pactada en el presente convenio tendrá la consideración de hora extraordinaria y se abonará con el incremento del 75 por 100 sobre el módulo que resulte del desarrollo de la siguiente fórmula:

$$\frac{Sb + A + P}{6,666}$$

Sb = Salario base día

A = Antigüedad día

P = Plus día según especificación:

## **Administración**

Oficial Administrativo: Plus convenio 1990  
Auxiliar Administrativo: Plus convenio 1990

## **Movimiento**

Inspector: Plus de Inspección  
Conductor Perceptor: Plus Conductor Perceptor  
Taquillero: Plus Taquillero

## **Taller y Anexos**

Encargado: Pluses de especialización y de manejo de vehículos.  
Jefe de Equipo de Taller: Pluses de especialización y de manejo de vehículos.  
Categoría A: Pluses de especialización y de manejo de vehículos.  
Categoría B: Pluses de especialización y de manejo de vehículos.  
Categoría C: Pluses de especialización y de manejo de vehículos.  
Oficial de Almacén: Plus personal de Almacén.  
Categoría B Almacén: Plus personal de Almacén.  
Categoría C Almacén: Plus personal de Almacén.

## **Recaudación**

Recaudador: Plus Agente de recaudación.

## **Varios**

Portero: Plus convenio 1990.

**2.-** La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, excepto las realizadas por causa de: A) Los flecos de los servicios derivados de los cuadros horarios (conceptuados como horas extraordinarias sólo en el supuesto de que el conductor perceptor haya optado por su devengo como tales), B) El retraso o incomparecencia del relevo (un viaje) si no existe conductor reserva disponible, y, C) La prolongación del servicio durante un trayecto (medio viaje), salvo autorización expresa de la inspección en sentido contrario, por retrasos motivados por circunstancias tales como atascos, etc., no remediados por exigencias de las necesidades del servicio, las cuales serán obligatorias siempre y cuando no se exceda la jornada máxima diaria establecida en este convenio, en cuyo caso la realización del medio viaje será de carácter voluntario.

En la nómina a pagar en el mes siguiente a la firma del convenio se abonarán las horas correspondientes a las prolongaciones de jornada, por encima del servicio asignado (retraso o incomparecencia del relevo, prolongaciones por retrasos o circunstancias imprevistas, etc.) que tenga acumuladas cada trabajador desde el mes de diciembre de 2013. No se abonarán las correspondientes a los flecos derivados de los cuadros quincenales.

## **CAPÍTULO XII**

### **GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

**Art.35.-** Todo trabajador que acredite un año de servicio en la Empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias equivalentes al importe de treinta días cada una de su retribución base más antigüedad, si la hubiere, las cuales se harán efectivas los días 15 de julio y 15 de diciembre.

El trabajador en situación de incapacidad temporal percibirá íntegras estas gratificaciones extraordinarias por razón de que la parte abonada por la Seguridad Social se le deduce mensualmente.

El trabajador que no acredite el año de permanencia en la Empresa o cese en el transcurso del año, devengará la parte proporcional al tiempo que corresponda.

**Art. 36.-** Con motivo de las festividades de Nuestra Señora del Pilar y Todos los Santos, el personal que lleve un año en la Empresa percibirá una gratificación extraordinaria de treinta días de su retribución base más antigüedad, si la hubiere, que se hará efectiva el día 10 de octubre.

El trabajador en situación de incapacidad temporal percibirá íntegramente la gratificación del Pilar en razón a que se le deduce mensualmente de la prestación a cargo de la Seguridad Social.

El trabajador que no acredite el año de permanencia en la Empresa, encontrándose en la misma en la fecha en que se hace efectiva esta paga, o el que cese en el transcurso del año, percibirá la parte proporcional al tiempo que corresponda.

Esta gratificación no es absorbible.

**Art. 37.-** El trabajador que acredite un año de permanencia en la Empresa percibirá una gratificación extraordinaria de treinta días de su retribución base más antigüedad, si la hubiere, en concepto de participación en beneficios, que se hará efectiva el día 15 de marzo.

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal, así como quienes cesen o no lleven un año en la Empresa, recibirán en relación con esta gratificación extraordinaria idéntico tratamiento que el previsto respecto a los mismos para las gratificaciones de julio y diciembre.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **PAGO DE SALARIOS Y ANTICIPOS**

**Art. 38.-** El pago de los salarios se efectuará puntual y documentalmente el día 5 de cada mes, o el anterior si aquél fuere festivo, mediante transferencia bancaria.

**Art. 39.-** La distribución de las nóminas se realizará, con carácter preferente, los días de pago en las Oficinas de Caja, de las 9:30 horas a las 13:00 horas y de las 20:30 horas a las 00:30 horas.

**Art. 40.-** Todo trabajador podrá percibir anticipos de 200 ó 350 euros, a cuenta del trabajo ya realizado, en los días 10 y 25 de cada mes, o los inmediatos anteriores, de ser aquéllos sábados o festivos, mediante transferencia u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito.

**Art. 41.-** Cualquier trabajador podrá solicitar anticipos o préstamos especiales por causas justificadas, cuya cuantía, forma y plazo para el reintegro, serán convenidos entre el interesado y la Dirección. No se podrá solicitar un nuevo anticipo o préstamo existiendo cualquier saldo pendiente o antes de transcurrido un año desde la liquidación del último préstamo o anticipo especial recibido.

### **CAPÍTULO XIV**

#### **JORNADA LABORAL**

##### **SECCIÓN 1ª.- NORMAS GENERALES**

**Art. 42.-** La jornada laboral de trabajo efectivo queda establecida en 1.688 horas y 24 minutos, con una jornada diaria de 7 horas y 49 minutos.

**Art. 43.-** Salvo en Oficinas, el cómputo de la jornada de trabajo pactada, y sólo a tales efectos de cómputo, se realizará durante toda la vigencia del convenio, según se establece en el cuadro siguiente:



Inicio Ciclo	Final Ciclo	Días Naturales	Días Laborables	Horas Ciclo
05/01/2015	01/03/2015	56	40	312:40:00
02/03/2015	26/04/2015	56	40	312:40:00
27/04/2015	21/06/2015	56	40	312:40:00
22/06/2015	16/08/2015	56	40	312:40:00
17/08/2015	11/10/2015	56	40	312:40:00
12/10/2015	06/12/2015	56	40	312:40:00
07/12/2015	31/01/2016	56	40	312:40:00
01/02/2016	27/03/2016	56	40	312:40:00
28/03/2016	22/05/2016	56	40	312:40:00
23/05/2016	17/07/2016	56	40	312:40:00
18/07/2016	11/09/2016	56	40	312:40:00
12/09/2016	06/11/2016	56	40	312:40:00
07/11/2016	01/01/2017	56	40	312:40:00
02/01/2017	26/02/2017	56	40	312:40:00
27/02/2017	23/04/2017	56	40	312:40:00
24/04/2017	18/06/2017	56	40	312:40:00
19/06/2017	13/08/2017	56	40	312:40:00
14/08/2017	08/10/2017	56	40	312:40:00
09/10/2017	03/12/2017	56	40	312:40:00
04/12/2017	28/01/2018	56	40	312:40:00
29/01/2018	25/03/2018	56	40	312:40:00
26/03/2018	20/05/2018	56	40	312:40:00
21/05/2018	15/07/2018	56	40	312:40:00
16/07/2018	09/09/2018	56	40	312:40:00
10/09/2018	04/11/2018	56	40	312:40:00
05/11/2018	30/12/2018	56	40	312:40:00
31/12/2018	24/02/2019	56	40	312:40:00
25/02/2019	21/04/2019	56	40	312:40:00
22/04/2019	16/06/2019	56	40	312:40:00
17/06/2019	11/08/2019	56	40	312:40:00
12/08/2019	06/10/2019	56	40	312:40:00
07/10/2019	05/01/2020	91	65	508:05:00

Esta Jornada diaria ha sido determinada teniendo en cuenta que las fiestas laborales comprendidas en las vacaciones serán disfrutadas fuera de dicho periodo vacacional y en función de la siguiente distribución de los días del año:

	2015	2016	2017	2018	2019
Jornadas de Trabajo	216	216	216	216	216
Descansos Semanales	104	104	104	104	104
Días Laborables en Vacaciones	31	32	31	31	31
Fiestas Laborales	14	14	14	14	14
Total días año	365	366	365	365	365

**Art. 44.-** El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. El tiempo de descanso en jornada continuada no se considerará, en ningún caso, tiempo de trabajo efectivo.

En la última quincena del mes de diciembre de cada año la empresa publicará en los tablones de anuncios y comunicará previamente al Comité de Empresa, el cuadro de turnos de trabajo, con la adscripción de los trabajadores a los respectivos turnos de administración, movimiento, taller y anexos.

#### **Art. 45.- Fiestas laborales.-**

La empresa informará mensualmente al comité de empresa, antes del día 15 de cada mes, sobre la gestión, mensual y anual acumulada, de las fiestas pagadas.

La empresa no asignará fiestas pagadas con carácter obligatorio si con ello se motivase la generación de horas extras.

En aras de atender el máximo número de fiestas pagadas se instaurará la posibilidad de que cada conductor pueda solicitar un máximo de ocho fiestas pagadas durante la segunda semana del primer quincenal de enero (en adelante FPA), de forma que la empresa planificará el disfrute de las mismas hasta un máximo de veinte fiestas pagadas diarias, salvo las fiestas laborales a disfrutar en las fechas fijadas oficialmente que se podrán conceder un mínimo de cincuenta fiestas pagadas diarias.

Se excluirán del calendario anual los días de las fiestas del Pilar, días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de Enero.

En línea con lo anteriormente indicado, se garantizará la asignación de un mínimo de diez y un máximo de veinte fiestas pagadas diarias, excluyendo los días indicados en el párrafo anterior, Todos los Santos y los meses de Julio y Agosto.

La empresa gestionará la asignación de las fiestas pagadas planificadas a principios de año, asignando, a quien las haya solicitado, un mínimo de seis fiestas por trabajador, siempre y cuando:

- a) Sean en fechas distintas a los días de las fiestas del Pilar y Todos los Santos, días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de Enero, y los meses de Julio y Agosto.
- b) No haya más de diez solicitudes de fiestas pagadas diarias (teniendo en cuenta tanto las FPA como las Fiestas Pagadas Pendientes FPP del Art.55) en las fechas en las que el trabajador las hubiera solicitado.

La concesión será por riguroso orden de solicitud a través de internet.

Si por acumulación de fiestas solicitadas coincidentes en el mismo día no se pudieran asignar, se le comunicará y permitirá al trabajador las opciones de, A) solicitar otra fecha, o bien, B) quedar en "suspense" para intentar concederla más adelante.

Si a esos trabajadores que han quedado en "suspense" se les pudiesen conceder las fiestas pagadas solicitadas por cualquier cambio acontecido en el tiempo, tendrán prioridad los que las hayan solicitado con anterioridad y por riguroso orden de solicitud.

La Empresa desarrollará la actual intranet para facilitar a los trabajadores la solicitud de fiestas pagadas.

Para ello, y en concreto en el plazo de un mes desde la firma del convenio, se desarrollará un interface para solicitar las fiestas pagadas pendientes del año anterior Art. 55 (FPP) durante la primera semana del primer quincenal del año.

Respecto a las fiestas solicitadas a principios del año del Art. 45 (FPA), la solicitud se realizará durante la segunda semana del primer quincenal del año.

Los trabajadores podrán ver de forma independiente cuantas solicitudes previas hay de cada tipo, en cada uno de los días del año, con excepción de los días de las fiestas del Pilar, días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de Enero, haciendo constar el número de nómina de los solicitantes.

Esta posibilidad se habilitará exclusivamente durante el primer quincenal de Enero. El resto del año se mantendrá visible la bolsa de solicitudes de FPP y FPA para cada día, pero no podrá haber solicitudes nuevas.

A partir del primer quincenal del año se habilitará una nueva bolsa por cada día del año que será la correspondiente a las fiestas pagadas solicitadas (FPS).

En el caso de existir la necesidad de asignar fiestas con carácter obligatorio, se asignarán por riguroso orden, de menos a más, comenzando por aquel que lleve menos fiestas disfrutadas. Se asignarán, siguiendo este criterio, unidas a descanso semanal.

En la sección de Movimiento, el día 15 de Enero la Empresa publicará las necesidades previstas, en caso de existir, de asignación con carácter obligatorio de fiestas laborales durante el mes de Febrero, para conocimiento del personal.

Las fiestas laborales a disfrutar en las fechas fijadas oficialmente se asignarán por riguroso orden, de menos a más, comenzando por aquel que lleve menos fiestas disfrutadas.

De acuerdo con el criterio anterior, en la sección de Movimiento, se asignarán de forma rotativa, haciendo tres grupos: Ordinarios, Relevantes y Ambulantes.

No obstante lo dispuesto en los dos párrafos anteriores, las fiestas de los días 25 de diciembre y 1 de enero tendrán un tratamiento especial. Con carácter general, siempre que el servicio lo permita, el criterio será asignar cada año de forma alternativa los días 25 y 1, partiendo de la situación del año anterior.

La Empresa atenderá las solicitudes de disfrute de fiestas laborales siempre que se garantice la normal prestación del servicio.

Para facilitar y adelantar la concesión de las fiestas solicitadas, el personal de Movimiento deberá presentar sus solicitudes antes de la elaboración del Quincenal de servicios.

Tendrán preferencia quienes soliciten el disfrute de la fiesta antes de la elaboración del Quincenal.

La Empresa resolverá las solicitudes de disfrute de fiestas laborales que se presenten con una antelación de una semana con, al menos, cuatro días de antelación a la fecha solicitada. En caso de no comunicación por parte de la Empresa con esta antelación, se considerará concedida.

La Empresa comunicará sus resoluciones sobre las solicitudes de disfrute de fiestas laborales mediante una comunicación interior que se expondrá en la Sala de Información de cocheras.

En la asignación del disfrute de las fiestas laborales solicitadas, se observarán los siguientes criterios:

#### **A) Solicitadas con Anterioridad a la Elaboración del Quincenal**

El trabajador ha de tener devengado el derecho a la fiesta laboral. A estos efectos la Empresa reconocerá dos fiestas anticipadas como máximo.

Los motivos tendrán las prioridades siguientes:

- 1º. Contingencia familiar de primer grado.
- 2º. Estudios o exámenes.
- 3º. Contingencia familiar de segundo grado.
- 4º. Otros.

Si existen varias solicitudes, tendrá preferencia aquel trabajador al que se le hayan denegado más solicitudes en el año. En caso de igualdad, aquel que más fiestas laborales haya disfrutado hasta la fecha. Si persiste la igualdad, por orden de solicitud. En última instancia, se realizará un sorteo.

#### **B) Solicitadas con Posterioridad a la Elaboración del Quincenal**

Se considerarán estas solicitudes una vez concedidas las fiestas solicitadas con anterioridad a la elaboración del Quincenal

En su asignación se seguirán los mismos criterios que para las fiestas solicitadas con anterioridad a la elaboración del Quincenal.

En el caso especial de contingencia familiar de primer grado, sobrevenida, imprevisible e inaplazable se tratará de conceder dicha solicitud.

Si al finalizar el año algún conductor hubiese disfrutado más fiestas pagadas de las devengadas en el año en curso, por haber estado en situación de I.T el año en curso, éstas se les computarán como fiestas pagadas gastadas del año siguiente.

## **SECCIÓN 2ª.- NORMAS ESPECÍFICAS**

### **Art. 46.- Oficinas**

#### **a) Horario y Vacaciones**

De acuerdo con el calendario aprobado, y, con carácter general, las jornadas de trabajo se prestarán de la siguiente forma:

- Durante todo el año excepto los viernes, el período comprendido entre los días 15 de junio y 15 de septiembre, y durante las Fiestas del Pilar, la jornada ordinaria de trabajo se realizará en jornada partida.
- Los viernes, durante el período comprendido entre los días 15 de junio y 15 de septiembre, y durante las Fiestas del Pilar, la jornada ordinaria de trabajo se realizará en jornada continuada, con un descanso intermedio no retribuido de 15 minutos.

Con carácter general, la jornada ordinaria de trabajo se realizará:

- Jornada partida: de lunes a jueves de las 8:00 a las 13:50 horas y de las 16:30 a las 18:29 horas.
- Jornada continuada: de lunes a viernes de las 7:30 horas a las 15:34 horas, con un descanso intermedio no retribuido de 15 minutos.

Estos horarios se ajustarán teniendo en cuenta el calendario aprobado, que se elaborará una vez consultada la representación de los trabajadores, y la jornada diaria de cada uno de los años de Convenio.

#### **b) Descanso Semanal**

Los días completos de sábado y domingo.

#### **c) Fiestas Laborales**

Las establecidas legalmente en sus fechas respectivas.

### **Art. 47.- Movimiento**

Aualmente, la empresa confeccionará y entregará un calendario individual para cada trabajador/a, que tenga descansos asignados en cuadro, donde se reflejarán los días de descanso y de vacaciones. Lógicamente éste se entregará una vez que la empresa tenga todas las incidencias resueltas y planificadas, en enero de cada año. Ejemplo: voluntarios de CAP, cursos febrero, preferencia discapacitados, etc.

## **A.- INSPECTORES**

### **a) Horario**

En régimen de jornada partida, realizarán una jornada diaria, 7 horas y 49 minutos

Los inspectores con jornadas compatibles entre sí podrán combinar sus respectivas jornadas partidas de mutuo acuerdo, sobre la base de observar los cuadros de servicio establecidos.

Los dos inspectores interesados en combinar sus respectivas jornadas deberán manifestarlo ante la Jefatura de Inspección, mediante escrito en el que harán constar también el régimen de trabajo acordado entre ellos, el cual observarán salvo modificaciones que, asimismo, deberán preavisar por escrito a la Jefatura de Inspección. Dicha Jefatura vendrá obligada a autorizar o denegar motivadamente la realización de la jornada combinada.

No se establece un periodo de descanso intermedio en la jornada combinada por acordar ambas partes su improcedencia, dadas las condiciones en que se realiza la jornada combinada y las circunstancias en que se desarrollan las funciones propias de la Inspección.

Los Inspectores que se encuentren en un puesto de operador SAE dando instrucciones al conductor-perceptor a través de la consola o emisora, al comienzo de la intervención y/o solicitud del conductor, se identificarán mediante número de nómina. Regular las grabaciones SAE en la Comisión de Coordinación y Desarrollo que se especifica más adelante en este mismo artículo.

#### **b) Descanso Semanal**

Por requerirlo la organización del trabajo, el descanso semanal se computará por períodos de dos semanas, a razón de un doble descanso semanal.

#### **c) Fiestas Laborales**

Ante la imposibilidad, por razones técnicas u organizativas, de reconocer con carácter general el disfrute de dichas fiestas en las fechas correspondientes, el régimen de las establecidas oficialmente será el que se regula en el artículo 45. Por ello, cuando estos trabajadores presten servicio los días festivos y, por exigencias de la organización del trabajo no sea posible el descanso compensatorio de tales jornadas en la semana inmediata siguiente, podrán solicitar de su superior inmediato el disfrute del correspondiente descanso compensatorio en fecha distinta, que será determinada de acuerdo con los criterios regulados en dicho artículo.

### **B.- CONDUCTORES PERCEPTORES**

#### **a) Horario**

Los horarios laborales de los conductores perceptores se confeccionarán por la Empresa, dando cuenta al Comité de Empresa, en función de los servicios ordenados por el Ayuntamiento, de manera que la jornada máxima diaria planificada en los cuadros de marchas sea de 8:10 horas durante toda la vigencia del convenio de forma que se aproximen, en la medida de lo posible, al módulo diario de 7 horas y 49 minutos.

Tal y como se regula en el artículo 34 la jornada máxima diaria de servicio se establece 8 horas y 19 minutos, durante toda la vigencia del convenio

Aquellos módulos diarios han sido determinados teniendo en cuenta que las fiestas laborales comprendidas en las vacaciones serán disfrutadas fuera de dicho periodo vacacional y en función de la distribución de los días del año que se expresa en el artículo 43. Dada la complejidad de los horarios ambas partes convienen la imposibilidad de elaborar otro calendario laboral que no sea la distribución de los días del año recogida en dicho artículo 43.

Si los servicios asignados sobrepasaran los módulos diarios establecidos, computados en los ciclos de cómputo fijados en el artículo 43, el conductor perceptor, sin perjuicio del total cumplimiento de aquéllos, no realizará estos flecos en concepto de horas extraordinarias, sino como jornada ordinaria, y será compensado por medio de días libres adicionales equivalentes, a disfrutar durante el ciclo siguiente unidos a descansos semanales, fiestas laborales o vacaciones, en las fechas que designe la Empresa.

La compensación mencionada se refiere exclusivamente a los flecos de los servicios derivados de los cuadros horarios, y no a los procedentes de cualesquiera otras causas (retraso o incomparecencia del relevo, prolongaciones por retrasos o circunstancias imprevistas, etc.).

Se pacta expresamente que, durante la vigencia del Convenio, las jornadas negativas de un ciclo se recuperarán durante los dos ciclos siguientes, transcurridos los cuales, la Empresa no podrá exigir su cumplimiento.

La Empresa publicará mensualmente a través de la intranet personal de cada trabajador, su relación de tiempo mensual correspondiente a retrasos de relevos, entrada tarde en cocheras, etc.

Los horarios se dividirán, con carácter general, en dos turnos, con un intervalo de tres horas como mínimo para la comida y un descanso entre jornada y jornada de 11 a 13 horas (que podrá reducirse a 10 horas el día en que se cambie el cuadro bisemanal o "quincenal") en función de la organización de los servicios.

Desde la firma del convenio, en caso de jornada partida, ninguno de los dos turnos de trabajo diario superará las cinco horas, ni será inferior a tres horas, con carácter general.

Se pacta expresamente que, durante la vigencia del Convenio, el 5% del total de los servicios como máximo tendrán un descanso entre jornada y jornada de entre 10 horas 45 minutos y 11 horas

Los relevos se efectuarán en el lugar de trabajo señalado en el cuadro horario correspondiente.

El cuadro de servicios "bisemanal" o "quincenal" se expondrá los viernes a las 13 horas y el cuadro de servicios diario a las 15 horas del día anterior. Además, el viernes de cada semana se expondrá el servicio correspondiente al sábado, domingo y lunes siguiente a las 15 horas.

En el caso de que un día sea festivo, el servicio correspondiente a ese día y al siguiente se expondrá el día anterior a las 15 horas.

En el servicio diario constará el servicio a realizar.

La Empresa informará al Comité de empresa con una antelación mínima de 10 días de las modificaciones de los cuadros de marcha, incluidos los servicios de julio y los servicios de agosto. Dicha información contendrá el nuevo recorrido y las paradas previstas, en el supuesto de creación de nuevas líneas o de modificación de las existentes. En el supuesto de que por necesidades imprevisibles del servicio, aquella comunicación no pudiera realizarse con la antelación expresada en el párrafo anterior, ésta se llevará a cabo el mismo día que la Empresa remita tal comunicación al Ayuntamiento de Zaragoza.

La Empresa consentirá el cambio de servicio entre compañeros siempre que la normal prestación del servicio lo permita. El citado cambio de servicio no tendrá trascendencia alguna en el devengo de salarios, abonándose éstos de acuerdo con la programación de los servicios.

Si por razones organizativas la Empresa cambiase de cuadro de servicios a un trabajador, deberá ser preavisado con un mes de antelación. La Empresa informará de forma escrita y simultánea al Comité de empresa. A los efectos de conciliar la vida familiar y laboral de los trabajadores, dichos cambios organizativos se realizarán dos veces al año, en el primer quincenal de enero y en el primer quincenal de junio.

En el caso en que los trabajadores tengan presentado parte por escrito, aprobado por jefatura de inspección, realicen o no la jornada combinada con otros compañeros, no podrán ser separados, a no ser por petición propia

Los conductores perceptores, de mayor a menor antigüedad, se agrupan de la siguiente forma: ordinarios, relevantes, fiesteros y, finalmente, los últimos ingresados o "ambulantes", que son los que cubren las eventualidades del servicio diario.

Para evitar perjuicios a los demás compañeros, el conductor que renuncie al avance que le corresponda por antigüedad, se verá afectado por la renuncia durante todo el año natural en curso. En este caso, el avance será cubierto por el siguiente trabajador por orden de antigüedad, que consolidará esta posición. Las vacantes en los quincenales producidas por las bajas de los conductores-perceptores (bajas empresa, etc...) en las posiciones de fijos y fiesteros, se cubrirán en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha que se ha generado la vacante.

Los puestos de ordinario en fiesteros generados a partir del 15 de junio de 2001 se cubrirán por orden de antigüedad, si no hay manifestación en contra del interesado.

Los incrementos de coches en línea a lo largo del año no se incorporarán a los cuadros de fijos en línea hasta una vez finalizado el ejercicio.

Los conductores perceptores fijos de línea, tengan la condición de Ordinario o Relevante, que al alcanzar la edad de 55 años estén interesados en elegir línea, podrán hacerlo con carácter preferente, en las vacantes que se vayan produciendo. A estos conductores de 55 años, cuando elijan línea, se les cambiarán en cuanto haya vacante en la línea solicitada y obligatoriamente, en el primer quincenal de Enero.

Los conductores perceptores con servicio fijo (ordinarios, relevantes y fiesteros) adscritos a una misma línea, con jornadas compatibles entre sí, podrán combinar sus respectivas jornadas partidas de mutuo acuerdo, sobre la base de observar los cuadros de servicio establecidos. La jornada combinada se podrá realizar, siempre que lo soliciten dos conductores fijos de línea o fiesteros que sean pareja. La empresa la aplicará en el siguiente quincenal, con carácter general.

Los dos conductores perceptores interesados en combinar sus respectivas jornadas deberán manifestarlo ante la Jefatura de inspección, mediante escrito en el que harán constar también el régimen de trabajo acordado entre ellos, el cual observarán salvo modificaciones que, asimismo, deberán preavisar por escrito a la Jefatura de inspección. Dicha Jefatura vendrá obligada a autorizar o denegar motivadamente la realización de la jornada combinada.

La Empresa mantendrá la clave seleccionada (servicio ordinario/relevante) cuando falte uno de los dos compañeros, con carácter general y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

No se establece un período de descanso intermedio en la jornada combinada por convenir ambas partes en que la realización de los servicios permite unas interrupciones o pausas entre viaje y viaje, de duración variable en función en cada caso de las necesidades del servicio.

La Empresa adquirirá las herramientas informáticas necesarias para optimizar los turnos de trabajo de los conductores, equilibrando su duración.

En relación con los cuadros de marchas y con los calendarios de los conductores perceptores y especialmente de los conductores perceptores últimos ingresados o "ambulantes", se acuerdan los siguientes compromisos en el plazo de un mes desde la firma final del Convenio y siendo previamente aprobado por el Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza, haciendo coincidir dicha fecha de puesta en funcionamiento con el primer día del quincenal (bisemanal de servicios) inmediatamente posterior a la finalización del plazo anteriormente indicado:

1. Se han elaborado nuevos cuadros de marchas de laborables, sábados y festivos.

2. Los nuevos cuadros de marchas se presentaron en el Servicio de Movilidad Urbana el 31 de marzo de 2016. Estos nuevos cuadros de marchas, que suponen una modificación del servicio ofertado, deberán contar con la aprobación del Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza.

2.1 Según información recibida por la empresa del Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza estos cuadros de marchas, bien sean los definitivos ya revisados o los provisionales presentados el 31/03/2016, se aprobarán por el Ayuntamiento previamente y se pondrán en funcionamiento en el plazo de un mes desde la firma final del Convenio, haciendo coincidir dicha fecha de puesta en funcionamiento con el primer día del quincenal (bisemanal de servicios) inmediatamente posterior a la finalización del plazo anteriormente indicado.

2.2 Los cuadros de descansos de ambulantes, una vez aprobados municipalmente los cuadros de marchas indicados en el párrafo anterior, se aplicarán en el mismo quincenal al que hace referencia dicho párrafo.

3. En base a estos nuevos cuadros de marchas, se aplicarán para los conductores ambulantes los nuevos cuadros de descansos que garantizan para todos unos descansos al 40% en sábados y al 50% en domingos, según los cuadros presentados por la empresa en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje el 01/04/2016.

3.1 Todos los conductores ambulantes tendrán los descansos marcados anualmente, si bien un total de 80 conductores estarán en un cuadro similar al resto pero con descansos "desplazables" según necesidades del servicio.

3.2. En primer lugar se adscribirán a estos cuadros aquellos conductores que voluntariamente lo soliciten y, en caso de no haber el total de 80 necesarios, se completará con los últimos conductores ingresados en la empresa.

3.3 A este colectivo de conductores con descansos "desplazables" se le mantendrá el "plus de ambulante mensual.

3.4 Con respecto a la rotación, la empresa observará un riguroso orden en la designación de los trabajadores cuyo descanso semanal sea trasladado por necesidades del servicio, teniendo en cuenta en cada caso el número de descansos trasladados a cada trabajador, optando en primer lugar por aquellos conductores que menos descansos trasladados tengan en cada momento.

3.5 Los descansos compensatorios semanales trasladados se disfrutarán, con carácter general en el quincenal siguiente, si bien en caso de que sea posible, en el mismo quincenal correspondiente al descanso trasladado.

3.6 Con carácter general y siempre que se garantice la prestación del servicio, los servicios asignados a los conductores ambulantes entre dos descansos serán del mismo tipo, ordinario o relevante.

4. En aquellos cuadros de fijos y fiesteros, de las líneas y cuadros afectados por la reordenación del servicio previsto, podrá haber un máximo de dos fin de semana con Ver Servicio.

4.1. Estos Ver Servicio serán cubiertos en cada quincenal con servicios de coche completo, a ser posible del mismo cuadro/línea, de forma que se mantengan las parejas de ordinario – relevante.

5. Una vez aplicados los cuadros de descansos de los conductores ambulantes en este año y en aras de perseguir mejoras y modificaciones para el año 2017, descansos similares para todos los conductores en fin de semana, se dota a la comisión actual de Coordinación, que pasará a llamarse a partir de ahora Comisión de Coordinación y Desarrollo, de nuevas funciones en relación con la materia anteriormente indicada. Estas funciones se añadirán a las actuales donde se tratan los temas pendientes del Comité.

5.1. Dicha comisión estará constituida por la Empresa y por parte del Comité por un representante de cada una de las secciones sindicales con representación en dicho Comité, así como el Presidente y Secretario del mismo, teniendo sus reuniones una periodicidad mensual.

## **b) Descanso Semanal**

Por requerirlo la organización del trabajo, el descanso semanal se computará por períodos de dos semanas a razón de un doble descanso semanal con carácter general, con las siguientes modalidades:

1) Con carácter general:

- Dos días seguidos cada semana.
- Dos días ininterrumpidos una semana y dos días no seguidos la siguiente, o viceversa.

2) Con carácter excepcional:



- Dos días no seguidos cada semana

Para los conductores de último ingreso o ambulantes el descanso semanal se computará por períodos de dos semanas a razón de un doble descanso semanal con carácter general, con distintas modalidades y repartos entre semana según las bases de quincenal indicadas anteriormente en este mismo artículo.

El descanso correspondiente a dos días seguidos supondrá como mínimo 48 horas de descanso, excepto para los servicios búhos y los servicios especiales de las Fiestas del Pilar.

### **c) Fiestas Laborales**

Ante la imposibilidad, por razones técnicas u organizativas, de reconocer con carácter general el disfrute de dichas fiestas en las fechas correspondientes, el régimen de las establecidas oficialmente será el que se regula en el artículo 45. Por ello, cuando estos trabajadores presten servicio los días festivos y, por exigencias de la organización del trabajo no sea posible el descanso compensatorio de tales jornadas en la semana inmediata siguiente, podrán solicitar de la Jefatura de Inspección el disfrute del correspondiente descanso compensatorio en fecha distinta, que será determinada de acuerdo con los criterios regulados en dicho artículo.

Por requerirlo la organización del trabajo, se pacta expresamente que de los 14 días festivos la Empresa podrá asignar el disfrute obligado en la fecha que determine de hasta un máximo de 4, notificándolo al trabajador con una antelación mínima de dos días.

## **C.- TAQUILLEROS**

### **a) Horario**

Realizarán una jornada diaria a razón 7 horas 49 minutos, de trabajo efectivo, durante la vigencia del convenio colectivo.

### **b) Descanso Semanal**

Por requerirlo la organización del trabajo, el descanso semanal se computará por períodos de dos semanas, a razón de un doble descanso semanal, según el criterio que se sigue para los conductores perceptores.

### **c) Fiestas Laborales**

Ante la imposibilidad, por razones técnicas u organizativas, de reconocer con carácter general el disfrute de dichas fiestas en las fechas correspondientes, el régimen de las establecidas oficialmente será el que se regula en el artículo 45. Por ello, cuando estos trabajadores presten servicio los días festivos y, por exigencias de la organización del trabajo no sea posible el descanso compensatorio de tales jornadas en la semana inmediata siguiente, podrán solicitar de su superior inmediato el disfrute del correspondiente descanso compensatorio en fecha distinta, que será determinada de acuerdo con los criterios regulados en dicho artículo.

## **Art. 48.- Taller y Anexos**

La Empresa facilitará los calendarios anuales aprobados por turnos. La empresa confeccionará y facilitará a cada operario su calendario laboral antes del comienzo del año. La empresa se hará cargo de la limpieza de dos equipaciones industriales por trabajador cada 15 días, entendiéndose por equipación camisa y pantalón o buzo de trabajo.

## **A.- TURNO JORNADA DE NOCHE**

### **a) Horario**

Los trabajadores del turno de noche realizarán una jornada diaria de 7 horas y 49 minutos de trabajo efectivo, durante toda la vigencia del convenio. El horario será de 22:00 a 06:04 horas con un periodo de descanso no retribuido de 15 minutos de las 2:00 a las 2:15 horas

**b) Descanso Semanal**

Por requerirlo la organización del trabajo, el descanso semanal se computará por períodos de cinco semanas, a razón de un doble descanso semanal, que siempre comprenderá, al menos, el sábado y domingo de tres de las cinco semanas, y el jueves y viernes de las otras dos semanas, según los calendarios aprobados.

**c) Fiestas Laborales**

Ante la imposibilidad, por razones técnicas u organizativas, de reconocer con carácter general el disfrute de dichas fiestas en las fechas correspondientes, el régimen de las establecidas oficialmente será el que se regula en el artículo 45. Por ello, cuando estos trabajadores presten servicio los días festivos y, por exigencias de la organización del trabajo no sea posible el descanso compensatorio de tales jornadas en la semana inmediata siguiente, podrán solicitar de la supervisión el disfrute del correspondiente descanso compensatorio en fecha distinta, que será determinada de acuerdo con los criterios regulados en dicho artículo.

**B- TURNO JORNADA INTENSIVA**

**a) Horario**

Los trabajadores de este turno, realizarán su jornada diaria de trabajo efectivo en jornada continuada, de lunes a sábados 7 horas y 49 minutos. Su horario será de 6:00 a 14:04 horas, con un período de descanso no retribuido de las 9:30 a las 9:45 horas.

**b) Descanso Semanal**

Por requerirlo la organización del trabajo, el descanso semanal se computará por períodos de cinco semanas, a razón de un doble descanso semanal, que siempre comprenderá, al menos, el sábado y domingo de tres de las cinco semanas, y el lunes y domingo de las otras dos semanas restantes, según los calendarios aprobados.

**c) Fiestas Laborales**

Las establecidas legalmente en sus fechas respectivas.

**C.- TURNO ROTATIVO DÍA/NOCHE**

**a) Horarios**

**Día:**

De acuerdo con el calendario establecido, los trabajadores de este turno se regirán por el mismo horario que los adscritos al turno jornada intensiva.

**Noche**

De acuerdo con el calendario establecido los trabajadores de este turno se regirán por el mismo horario que los adscritos al turno jornada de noche.

**b) Descanso Semanal:**

**Día:**

Regirá el mismo sistema que el establecido para el turno jornada intensiva

**Noche**

Regirá el mismo sistema que el establecido para el turno jornada de noche.

**c) Fiestas Laborales**

**Día:**

Su régimen será el regulado para el turno jornada intensiva.

**Noche**

Su régimen será el regulado para el turno jornada de noche.

## **D.- TURNO MAÑANA / TARDE**

### **a) Horarios**

Los trabajadores de este turno, serán los designados por el Jefe de Taller entre aquellos que se presenten de forma voluntaria, y que sean titulares del permiso de conducir tipo "D" o "E", y/o aquellos trabajadores de nueva contratación que se adscriban a este turno.

Las bajas que se puedan generar entre el personal adscrito a este turno serán cubiertas, en primer lugar por personal voluntario y en su defecto por aquellos trabajadores de último ingreso.

Los trabajadores de estos turnos realizarán una jornada diaria de 7 horas y 49 minutos durante toda la vigencia del convenio. En el turno de mañana de 6:00 a 14:04, con un descanso no retribuido de las 9:30 a las 9:45 horas. En el turno de tarde, de 14:00 a 22:04, con un descanso no retribuido de las 17:45 a las 18:00 horas.

### **b) Descanso Semanal**

Por requerirlo la organización del trabajo, el descanso semanal se computará por períodos de cinco semanas, a razón de un doble descanso semanal, que siempre comprenderá, al menos, el sábado y domingo de tres de las cinco semanas, y dos días que no coincidan con sábado y domingo de las otras dos semanas, según los calendarios aprobados.

### **c) Fiestas Laborales**

Ante la imposibilidad, por razones técnicas u organizativas, de reconocer con carácter general el disfrute de dichas fiestas en las fechas correspondientes, el régimen de las establecidas oficialmente será el que se regula en el artículo 45. Por ello, cuando estos trabajadores presten servicio los días festivos y, por exigencias de la organización del trabajo no sea posible el descanso compensatorio de tales jornadas en la semana inmediata siguiente, podrán solicitar de la supervisión el disfrute del correspondiente descanso compensatorio en fecha distinta, que será determinada de acuerdo con los criterios regulados en dicho artículo.

## **E.- ALMACÉN**

### **a) Horario**

#### **Día:**

De acuerdo con el calendario aprobado el horario será el establecido para el turno jornada intensiva.

#### **Noche**

De acuerdo con el calendario aprobado el horario será el establecido para el turno jornada de noche.

### **b) Descanso Semanal**

#### **Día:**

Regirá el mismo sistema que el establecido para el turno jornada intensiva.

#### **Noche**

El régimen de descanso semanal será el fijado en el calendario aprobado.

### **c) Fiestas Laborales**

#### **Día:**

Su régimen será el regulado para el turno jornada intensiva.

#### **Noche**

Su régimen será el regulado para el turno jornada de noche.

### **Normas para Taller y Anexos.**

Como mínimo, durante la vigencia del convenio, el 60% de las jubilaciones parciales se cubrirán con otro trabajador de Mantenimiento con contrato de relevo. Para el control de la correcta aplicación del porcentaje, en el mes de diciembre de cada año, la Empresa confeccionará un listado con la previsión de jubilaciones parciales que entregará al Comité de Empresa.

A partir de los 55 años, siempre que las necesidades de mantenimiento queden debidamente cubiertas y sea aprobado por la Jefatura de Mantenimiento, todo operario que lleve diez años de antigüedad podrá elegir turno de trabajo.

Aquellos trabajadores que por el cumplimiento del calendario laboral y horario establecido, superen el computo de horas anuales, y no les genere jornada completa de descanso compensatorio al lado de descanso semanal y/o vacaciones, se les abonará la diferencia en los mismos términos que a los conductores.

La finalización de la jornada será al fichar en cocheras. En todo caso, el exceso de jornada se considerará como horas extraordinarias y se tendrá el mismo tratamiento que los conductores en el caso de exceso de jornada por relevo tarde.

#### **Art. 49.- Recaudación**

##### **a) Horario**

El personal de Recaudación efectuará su jornada reglamentaria a razón 7 horas y 49 minutos de trabajo efectivo según el calendario aprobado.

##### **b) Descanso Semanal**

Por requerirlo la organización del trabajo, el descanso semanal se computará por períodos de dos semanas, a razón de un doble descanso semanal.

##### **c) Fiestas Laborales**

Ante la imposibilidad, por razones técnicas u organizativas, de reconocer con carácter general el disfrute de dichas fiestas en las fechas correspondientes, el régimen de las establecidas oficialmente será el que se regula en el artículo 45. Por ello, cuando estos trabajadores presten servicio los días festivos y, por exigencias de la organización del trabajo no sea posible el descanso compensatorio de tales jornadas en la semana inmediata siguiente, podrán solicitar del Jefe de Recaudación el disfrute del correspondiente descanso compensatorio en fecha distinta, que será determinada de acuerdo con los criterios regulados en dicho artículo.

#### **Art. 50.- Servicio de Prevención**

##### **a) Horario**

Regirán los mismos horarios que los establecidos para Oficinas.

##### **b) Descanso Semanal**

Será de aplicación el mismo régimen establecido para Oficinas.

##### **c) Fiestas Laborales**

Su régimen es también el que se regula para Oficinas.

#### **Art. 51.- Porteros**

##### **a) Horario**

El personal de Portería realizará una jornada diaria de 7 horas y 49 minutos con un descanso no retribuido de 15 minutos, según el calendario aprobado. Por la propia naturaleza del puesto, en caso de que existan excesos de Jornada sobre los módulos diarios establecidos, se computarán en los ciclos de cómputo fijados en el artículo 43, sin perjuicio del total cumplimiento de aquéllos, no realizará esos flecos en concepto de horas extraordinarias, sino como jornada ordinaria, y será compensado por medio de días libres adicionales equivalentes, a disfrutar durante el ciclo siguiente unidos a descansos semanales, fiestas laborales o vacaciones, en las fechas que designe la Empresa.

## **b) Descanso Semanal**

Por requerirlo la organización del trabajo, el descanso semanal se computará a razón de un doble descanso semanal.

## **c) Fiestas Laborales**

Ante la imposibilidad, por razones técnicas u organizativas, de reconocer con carácter general el disfrute de dichas fiestas en las fechas correspondientes, el régimen de las establecidas oficialmente será el que se regula en el artículo 45. Por ello, cuando estos trabajadores presten servicio los días festivos y, por exigencias de la organización del trabajo no sea posible el descanso compensatorio de tales jornadas en la semana inmediata siguiente, podrán solicitar de su superior inmediato el disfrute del correspondiente descanso compensatorio en fecha distinta, que será determinada de acuerdo con los criterios regulados en dicho artículo.

# **CAPÍTULO XV** **DESCANSOS, FIESTAS Y VACACIONES**

## **SECCIÓN 1ª.- DESCANSO SEMANAL Y FIESTAS LABORALES**

**Art. 52.-** El régimen de descanso semanal será el establecido para cada sección o grupo de trabajadores en el capítulo anterior.

El descanso semanal será retribuido. La ausencia no justificada de horas de trabajo implica la pérdida proporcional de dicha retribución.

Dada la naturaleza del servicio que se presta, la organización del trabajo requiere que el personal de la sección de Movimiento, Taller, Recaudación y los Porteros disfruten un doble descanso semanal que, como regla general, no comprenderá el domingo, quedando sujetos a turno de rotación al objeto de garantizar la igualdad de oportunidades respecto al disfrute del descanso en domingo.

**Art. 53.-** Todas las fiestas laborales tendrán carácter retribuido y no recuperable.

El régimen de las establecidas oficialmente será el previsto para cada sección o grupo de trabajadores en el capítulo anterior.

**Art. 54.-** Cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, un trabajador no pudiera disfrutar el descanso compensatorio de la fiesta laboral trabajada, ésta quedará devengada y pendiente de disfrute según los artículos 45, 47 y 55.

**Art. 55.-** Los días festivos no disfrutados en el año a que correspondan, serán liquidados a quienes los acrediten durante el mes de enero del año siguiente.

Existirá la posibilidad, para aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito dirigido a la Jefatura de Inspección en el mes de diciembre, de disfrutar los días festivos pendientes en el año inmediatamente siguiente (en adelante FPP).

Estos trabajadores, a su elección, tendrán la posibilidad de solicitar, durante la primera semana del primer quincenal de Enero, los días pendientes de disfrutar a lo largo de todo el año siguiente.

Para su asignación se tendrán en cuenta los puntos a) y b) que rigen respecto a las fiestas pagadas planificadas a principio de año (FPA) del Art. 45. Si existen varias solicitudes coincidentes se priorizará por riguroso orden de presentación.

Si en caso excepcional y debidamente justificado no fuera posible su asignación en las fechas indicadas, o porque alguno de estos días pendientes de disfrutarlos, no hubieran sido solicitados por el

trabajador, la empresa podrá fijarlos unidos a descansos o vacaciones y/o en festivos, con carácter general dentro de los cuatros primeros meses del año.

Las fechas determinadas se incluirán en el calendario anual que la empresa entregará a los trabajadores en el mes de enero.

La empresa publicará el listado de fiestas pagadas no disfrutadas en el año, antes del inicio de la primera semana del primer quincenal de Enero.

**Art. 56.-** Para atender el normal funcionamiento de los servicios, se establecerán turnos de trabajo en Taller durante la época de las Fiestas del Pilar, Todos los Santos y cuando concurren dos días festivos seguidos.

**Art. 57.-** Por razones organizativas y para posibilitar la adecuada prestación del servicio durante Las Fiestas del Pilar y Todos los Santos, la Empresa podrá trasladar a otras fechas los descansos correspondientes a los días en los que el servicio haya de ser sustancialmente reforzado, si el número de trabajadores necesarios no se alcanzase por inscripción voluntaria.

Se establece una prima o compensación del cambio de descanso semanal de los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior según tablas adjuntas esta cantidad se incrementará de acuerdo con los incrementos previstos en el Art. 8 del presente Convenio.

La Empresa, que no podrá trasladar con carácter obligatorio más que un día de descanso a cada trabajador, observará un riguroso orden de rotación en la designación de los trabajadores cuyo descanso semanal sea trasladado obligatoriamente por necesidades del servicio.

La Empresa señalará cada año, una vez conocidos los servicios ordenados por el Ayuntamiento para las Fiestas del Pilar y Todos los Santos, las fechas en que se aplicará aquella facultad organizativa.

La Empresa informará al Comité y publicará en la Sala de Información con una antelación mínima de 15 días, la programación de los servicios en las Fiestas del Pilar. Los servicios se asignarán de acuerdo con dicha programación, salvo las incidencias producidas con posterioridad a la fecha de su publicación.

La Empresa consentirá el cambio de servicio entre compañeros siempre que la normal prestación del servicio lo permita. El citado cambio de servicio no tendrá trascendencia alguna en el devengo de salarios, abonándose éstos de acuerdo con la programación de los servicios, ni en el orden de rotación establecido para la designación de los trabajadores cuyo descanso semanal sea trasladado obligatoriamente por necesidades del servicio.

## **SECCIÓN 2ª.- VACACIONES**

**Art. 58.-** Todo el personal tendrá derecho a 31 días laborables de vacación retribuida anual (salvo el año 2016 que serán 32 días), a partir del año natural siguiente a su ingreso en la Empresa.

El primer año natural se tendrá derecho a la parte de vacación proporcional al tiempo trabajado.

El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones en base a los meses trabajados, que percibirá en efectivo.

**Art. 59.-** Los trabajadores que no puedan iniciar el período de vacaciones en la fecha señalada por causa de hallarse en situación de incapacidad temporal, podrán disfrutar sus vacaciones, en los meses de febrero y/o noviembre de ese año, o en los mismos meses del año siguiente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

**Art.60.-** Las vacaciones se concederán teniendo en cuenta las necesidades del servicio y atendiendo a los siguientes criterios:

## **I.- NORMAS GENERALES**

A) Años 2015 y 2016: Los 31 días laborables de vacaciones (salvo el año 2016 que serán 32 días) se disfrutarán agrupados en un mes natural y en dos semanas naturales consecutivas.

Años 2017, 2018 y 2019: Los 31 días laborables de vacaciones se disfrutarán agrupados en un mes natural y en una quincena que comenzará el día 1 o 16 de cada mes.

B) Años 2015 y 2016: Se confeccionara el calendario de vacaciones según los criterios generales de un mes más dos semanas consecutivas. Si el mes natural de vacaciones corresponde a verano, la/s semana/s de vacaciones corresponderá a invierno y viceversa.

Años 2017, 2018 y 2019: Se confeccionara el calendario de vacaciones según los criterios generales de un mes más una quincena. Si el mes natural de vacaciones corresponde a verano, la quincena de vacaciones corresponderá a invierno y viceversa.

C) En los años 2015 y 2016, los días que falten para completar el mes natural y las semanas serán de Fiestas Pagadas no disfrutadas en su día en el año; en primer lugar, con las obligadas por parte de la empresa, y el resto, con otras Fiestas Pagadas no disfrutadas del interesado en su día.

En los años 2017, 2018 y 2019 los días que falten para completar el mes natural y la quincena serán de Fiestas Pagadas no disfrutadas en su día en el año; en primer lugar, con las obligadas por parte de la empresa, y el resto, con otras Fiestas Pagadas no disfrutadas del interesado en su día.

D) Años 2015 y 2016: Se confeccionarán calendarios para la/s semana/s adicionales de vacaciones.

Años 2017, 2018 y 2019: Se confeccionarán calendarios para la quincena adicional de vacaciones.

E) La Incapacidad Temporal (I.T.) interrumpirá el período de disfrute de las vacaciones, cuando la causa sea como consecuencia de accidente, enfermedad común, hospitalización o intervención quirúrgica. El periodo que falte por disfrutar se realizará a continuación de coger el alta de I.T. y hasta el final del periodo de vacaciones previsto. Los días pendientes que falten para completar el periodo de vacaciones se disfrutarán en noviembre o febrero, del año en curso o del siguiente, una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

F) Si durante la vigencia del convenio se detectasen problemas que dificultaran la asignación de los días adicionales de vacaciones en una quincena, se someterá este asunto a la comisión paritaria.

## **II.- NORMAS PARTICULARES**

**a) El Personal de Movimiento** se acomodará a un calendario anual de vacaciones inspirado en la idea de que cada trabajador, a través de un ciclo de turnos rotativos, disfrute sus vacaciones en las diferentes épocas del año, procurando que el mayor número posible de trabajadores las disfruten durante la época estival.

#### Inspectores

Disfrutarán las vacaciones según calendarios confeccionados con un criterio rotatorio en función de las necesidades del servicio.

Este calendario comprenderá desde el 15 de junio al 15 de septiembre, disfrutándose treinta días naturales.

#### Conductores Perceptores

Disfrutarán el mes de vacaciones con arreglo a un calendario anual en 2 turnos: de verano (julio-agosto-septiembre) y de invierno (enero-marzo-abril-mayo-junio-octubre-diciembre). Tendrán las vacaciones en el turno de verano y de invierno alternativamente. La empresa podrá asignar las dos semanas vacacionales o quincena adicional vacacional de invierno en febrero y noviembre. Se garantiza que todos aquellos que tengan asignadas las dos semanas o quincena en febrero por la empresa, tendrán asignado simultáneamente el mes de agosto.

La asignación de un mes de vacaciones irá ligada a un calendario rotatorio. (Se adjunta calendario).

A la firma del contrato, la empresa comunicará a los conductores perceptores que ingresen con posterioridad al 1 de Noviembre, fecha de publicación de los calendarios de vacaciones, las fechas en que van a disfrutar las vacaciones del año natural siguiente, según la regulación actual del convenio, en los meses de febrero y/o noviembre. Esta misma comunicación se entregará al comité de empresa junto con la copia básica.

La empresa permitirá el cambio de vacaciones entre compañeros, tanto en el mes natural como la la/s semana/s de vacaciones o quincena adicional de vacaciones, como se ha venido haciendo hasta la firma de este Convenio.

#### Taquilleros

Disfrutarán las vacaciones según calendarios confeccionados con un criterio rotatorio en función de las necesidades del servicio.

Este calendario comprenderá los meses de junio, julio, agosto y septiembre, disfrutándose treinta días naturales.

### **b) Los Trabajadores de Taller y Anexos**

Disfrutarán las vacaciones según calendario confeccionado con un criterio rotatorio en función de las necesidades del servicio, de acuerdo con los siguientes porcentajes establecidos en relación con cada una de las secciones: el 20% en junio, el 35% en julio, el 35% en agosto y el 10% en septiembre. Este calendario comprenderá los meses de junio, julio, agosto y septiembre, disfrutándose treinta días naturales.

**c) Para el Personal Restante**, se confeccionarán calendarios por secciones.

**d) En aquellas secciones en que no rija calendario**, si concurren varias solicitudes para la misma época, se decidirá observando los criterios establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**e)** Los trabajadores con hijos discapacitados a su cargo, tendrán preferencia para elegir el turno de vacaciones entre los turnos previstos cada año para la sección a la que pertenecen. Se asimilan a este beneficio los trabajadores cuyos cónyuges y/o parejas de hecho, y/o que acrediten convivencia y tengan



una minusvalía reconocida igual o superior al 33%. Para esta decisión tendrán plazo hasta el día 12 de octubre del año anterior, salvo casos excepcionales.

**Art. 61.-** El trabajador conocerá las fechas de las vacaciones anuales que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

Será considerado dimisionario de la Empresa el trabajador que, terminada una vacación, permiso o licencia, no se reintegre al trabajo en el plazo de cinco días, sin justificar causa.

**Art. 62.-** Todo trabajador que desee percibir el importe de la vacación al iniciar su disfrute, recibirá un anticipo por su cuantía mediante la firma de un recibo, sin perjuicio de que se formalice el pago en la nómina correspondiente.

**Art. 63.-** El trabajador que devengue plus de nocturnidad en tiempo de actividad tiene derecho a percibir dicho plus durante el período de vacaciones anuales, de acuerdo con los criterios que se expresan a continuación:

**a) Trabajadores que en tiempo de actividad devengan plus de nocturnidad con carácter fijo.-**

Estos trabajadores son los del turno de jornada de noche de Taller, personal de Recaudación y Porteros de noche y, durante las vacaciones, percibirán el plus de nocturnidad por las horas que, de no estar en vacaciones, hubieran sido de actividad nocturna.

**b) Trabajadores que en tiempo de actividad no devengan plus de nocturnidad con carácter fijo.-**

Estos trabajadores, que son los inspectores y los conductores perceptores, percibirán durante las vacaciones la tercera parte del plus de nocturnidad cobrado durante los tres meses trabajados inmediatamente anteriores al inicio del período vacacional.

### **SECCIÓN 3ª.- PERMISOS**

**Art. 64.-**

**a) Permisos no retribuidos:**

En caso de necesidad por estudios o familiar sobrevenida e inaplazable, y justificada con antelación al disfrute del permiso no retribuido, el trabajador que no tenga pendiente el disfrute de vacaciones, podrá solicitar un permiso particular no retribuido una vez al año, siempre que se garantice la prestación del servicio.

Durante el permiso no retribuido regulado en este artículo, queda expresamente prohibido, al trabajador que lo disfrute, cualquier actividad económica, ya sea por cuenta propia o bien por cuenta ajena.

La duración de este permiso no retribuido será superior a 15 días y tendrá una duración máxima de 30 días, disfrutándose de forma continuada. En casos excepcionales podrá prorrogarse la duración máxima de 30 días de este permiso no retribuido hasta 45 días.

Este permiso deberá solicitarse con una antelación mínima de 15 días, salvo acreditadas razones de urgencia. Al reingreso del permiso el trabajador deberá acreditar documentalmente las causas alegadas en la solicitud del permiso y en base a las cuales le fue concedido.

La Empresa concederá el permiso siempre que no perturbe el normal desarrollo del trabajo y las necesidades del servicio lo permitan. Durante el permiso, el trabajador causará baja en la Seguridad Social y no devengará salario ni complemento alguno.

**b) Permisos retribuidos:**

Respecto a los permisos retribuidos del Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores y demás leyes concordantes, los trabajadores y trabajadoras de AUZSA, previo aviso con tiempo suficiente, tendrán derecho a:

- Permisos Retribuidos para médico especialista: Se concederán permisos retribuidos para médicos especialistas del Servicio Público del SALUD o de otros centros hospitalarios derivados de dicho servicio público, debiendo informar previamente mediante comunicado interno, la citación al mismo y posteriormente mediante justificante la duración del permiso.  
En estos casos se mantendrá el turno de trabajo, según clave acordada entre conductores, manteniendo la jornada continuada.
- Permisos Retribuidos con desplazamiento por hospitalización y fallecimiento, para hospitalizaciones o fallecimientos de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad:
  - Para desplazamientos hasta 150 km: 2 días
  - Para desplazamientos superiores a 150 km: 4 días

## **CAPÍTULO XVI**

### **UNIFORMES Y VESTUARIO DE TRABAJO**

**Art. 65.-** En caso de hacer modificaciones sobre la uniformidad se realizará consulta previa al Comité de Empresa. La Empresa informará anualmente al Comité de las fechas para el reparto de la uniformidad entre los trabajadores.

Las prendas de uniformidad o de trabajo a facilitar por la empresa serán las que, para cada grupo profesional, junto con el período de vida de cada prenda (por temporada se entiende año) se especifican a continuación:

#### **a) Inspectores:**

- Una parca cada cuatro temporadas
- Un chubasquero cada tres temporadas
- Una chaqueta de verano cada tres temporadas
- Una chaqueta de invierno cada tres temporadas
- Dos camisas cada dos temporadas
- Dos pantalones de verano cada dos temporadas
- Dos pantalones de invierno cada dos temporadas
- Un jersey de punto cada tres temporadas
- Una corbata corporativa, de utilización recomendada y voluntaria

#### **b) Conductores perceptores:**

- Una chaqueta de verano cada tres temporadas
- Dos pantalones de verano cada dos temporadas
- Una chaqueta de invierno cada tres temporadas
- Dos pantalones de invierno cada dos temporadas
- Dos camisas cada dos temporadas
- Un anorak cada cuatro temporadas
- Una corbata corporativa, de utilización recomendada y voluntaria
- Sustitución de la bolsa de recaudación cuando sea necesario por deterioro demostrado

#### **c) Taquilleros, recaudadores, porteros:**

- Una chaqueta de verano cada tres temporadas
- Dos pantalones de verano cada dos temporadas
- Dos pantalones de invierno cada dos temporadas
- Dos camisas cada dos temporadas
- Una chaqueta de invierno cada tres temporadas
- Un anorak cada cuatro temporadas
- Una corbata corporativa, de utilización recomendada y voluntaria

#### **d) Personal de Taller y Anexos:**

- Dos buzos cada temporada
- Dos pantalones de verano cada tres temporadas
- Dos camisas de verano cada dos temporadas
- Una toalla cada temporada
- Una gorra cada temporada
- Un pasamontañas cada dos temporadas
- Un anorak cada tres temporadas
- Disposición de suficientes equipos contra la lluvia de uso general y compartido.

Al personal femenino se le facilitarán prendas adecuadas a los estados de embarazo, así como el corte de los pantalones será acorde a su constitución femenina.

**Art. 66.-** Todo el personal de la Empresa viene obligado a usar el último uniforme facilitado por la Empresa sin introducir ninguna variación en el modelo.

La Empresa facilitará a los inspectores, conductores perceptores y taquilleros un anagrama móvil que deberán llevar debidamente colocado, según las instrucciones de la Empresa, durante la prestación del servicio.

Los períodos de vida marcados para cada prenda se entienden por tiempo efectivo de uso, descontándose del mismo el tiempo de excedencias, enfermedad o accidente.

**Art. 67.-** En los supuestos de excedencias y de extinción del contrato, las prendas de uniformidad quedarán en poder del trabajador, salvo que la extinción se produzca durante el período de prueba, sin que en ningún caso se descuente al trabajador cantidad alguna correspondiente al coste de dichas prendas de uniformidad pendiente de amortización en función del período de su utilización.

## **CAPÍTULO XVII**

### **PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL**

**Art. 68.-** En materia de seguridad e higiene se estará a lo previsto en el artículo 19 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y disposiciones que la desarrollan.

La Empresa asegurará y garantizará la acción preventiva mediante la normalización de los Procedimientos de Prevención, a través de la aplicación de los principios establecidos en las Normas para Sistemas de Aseguramiento de la Calidad. Para ingresar en la Empresa debe superarse un reconocimiento médico previo. Todo el personal se someterá una vez al año a revisión médica e igualmente tras haber estado de baja por enfermedad o accidente más de treinta días.

**Art. 69.-** Para facilitar el reconocimiento médico anual al personal de Movimiento y de Taller en turno de jornada de noche y en turno de tarde, ante la imposibilidad material de hacerlo durante la jornada de trabajo, se le compensará con el importe de una hora extraordinaria por el tiempo dedicado a cumplir esta obligación.

Exclusivamente los trabajadores que estén adscritos a un turno fijo de noche tendrán derecho a efectuar, si así lo solicitan, dos reconocimientos médicos anuales. Entre uno y otro reconocimiento debe haber transcurrido al menos seis meses.

**Art. 70.-** La Empresa tiene concertada la prestación de la asistencia ambulatoria al personal sin baja para el trabajo y, así, el servicio médico de la Empresa puede ser consultado y utilizado en horas libres de servicio por cuantos trabajadores lo precisen.

## **CAPÍTULO XVIII**

## **OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DEL PERSONAL DE MOVIMIENTO**

**Art.-71.-** La organización técnica y práctica del trabajo, con arreglo a lo dispuesto en este convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la Empresa. Sin perjuicio de la facultad mencionada en el párrafo anterior, el comité de Empresa tendrá en lo relacionado con la organización del trabajo las funciones que le atribuya la legislación vigente.

**Art. 72.-** El trabajador debe acudir al trabajo con puntualidad, y, en el supuesto de no poder hacerlo, deberá avisar a su jefe inmediato con la antelación posible. El trabajador debe cumplir las instrucciones de la Empresa o sus representantes procurando realizar los trabajos encomendados con la mayor perfección posible.

**Art. 73.-** Todo trabajador tiene derecho a presentar sus quejas o reclamaciones ante el jefe de su sección. Si no recibiera contestación, o ésta no fuera satisfactoria, podrá dirigirse por escrito a la dirección.

**Art. 74.-** Los inspectores, y los conductores perceptores, deberán tratar a los clientes con la debida consideración y respeto. Si al conductor perceptor le formularan queja por no haber parado en el sitio requerido, u otras causas, deberá dar la explicación o disculpa procedente de un modo correcto.

**Art. 75.-** En relación con el cobro, son funciones del conductor perceptor:

- a) Entregar el correspondiente billete
- b) Vigilar la correcta cancelación de la tarjeta bono-bus y/o la validación de abonos en soporte de tarjeta inteligente
- c) Solicitar que se le exhiba el pase, tarjeta o documento análogo que autorice a viajar sin satisfacer el importe del trayecto.

El conductor perceptor quedará eximido de cualquier tipo de responsabilidad en los casos fortuitos de avería de los equipos de billeteaje instalados a bordo de los autobuses, sin perjuicio de su deber de comunicar la incidencia correspondiente a la inspección y de atender las instrucciones que reciba.

Para evitar incidencias no deseadas en la revisión de títulos de transporte, el cliente debe comprobar que el billete corresponde a la hora y el trayecto abonado, y/o que la tarjeta de transporte utilizada (bono-bus, tarjeta inteligente, etc.) ha sido validada correctamente y hacer la reclamación oportuna.

El conductor perceptor quedará eximido de cualquier tipo de responsabilidad salvo que, en su caso, se pudiera comprobar por otros medios probatorios la existencia de fraude. En este supuesto, se comunicará al Comité la apertura del expediente oportuno.

La Empresa impulsará la implantación de medios de pago del transporte público urbano, como las tarjetas inteligentes que, además de contribuir a un servicio ágil, facilitarán la tarea del conductor perceptor, mejorando su trabajo. El conductor perceptor realizará el cobro de los billetes ateniéndose a las tarifas vigentes. Los niños mayores de cuatro años deben viajar provistos del correspondiente título de transporte. En el final de cada trayecto si el conductor perceptor advierte que algún cliente no desciende del autobús, deberá exigirle el pago correspondiente al trayecto siguiente, excepto en el caso de líneas circulares o expresamente autorizadas.

**Art. 76.-** Los conductores perceptores evitarán en lo posible entablar conversación mientras se hallen de servicio, salvo para facilitar la información a su alcance que le solicite algún cliente y para atender las instrucciones de la inspección.

**Art. 77.-** El conductor perceptor no permitirá el transporte de animales salvo los siguientes casos:  
1.- Perros-guía y de asistencia.- En los autobuses urbanos serán aceptados los perros-guía y de asistencia debidamente identificados, que viajaran junto a su dueño.

2.- Pequeños animales domésticos en receptáculos adecuados.- En los autobuses urbanos podrán ser transportados pequeños animales domésticos, siempre que sus dueños los lleven en receptáculos idóneos, no produzcan molestias por su olor o ruido, y no contravengan lo establecido en el párrafo siguiente.

Se permitirá viajar con los objetos y paquetes que lleve, siempre que no supongan molestias o peligro para el resto de los usuarios o para el vehículo. Como norma general, se admitirán los objetos que no tengan medidas superiores a 100x60x25 cm. No obstante, se exceptúan de la norma general aquellos objetos que son comúnmente utilizados y aceptados en un servicio de transporte colectivo urbano de viajeros, como pueden ser maletas, carros de mano de compra u otros similares.

Los conductores perceptores e inspectores llamarán la atención, solicitando auxilio de los agentes de la autoridad, siempre que sea posible, a los que traten de infringir la norma precedente y, en general, a cualquier persona, que con su falta de compostura, atente contra el respeto de los demás clientes o altere el orden.

**Art. 78.-** El conductor perceptor debe estacionar el autobús en las paradas cuando se le haga la señal por algún clientes para descender del autobús y cuando haya alguien situado en la parada, dando el tiempo suficiente para que bajen y suban los clientes.

Si la seguridad del tráfico lo permite y no se causan molestias a terceros, el conductor perceptor, a su discreción, puede permitir subir al autobús encontrándose éste fuera de la parada, detenido en sus inmediaciones por causa de hallarse el semáforo en rojo, por necesidades de la circulación, etc.

En las paradas comunes a varias líneas, cuando coincidan varios autobuses en una misma parada, se entenderá que solamente los dos primeros autobuses se hallan en posición de parada para tomar y dejar viajeros, mientras que los conductores de los autobuses situados posteriormente no deberán abrir las puertas hasta alcanzar la primera posición a la altura de la señal de parada o la segunda si aún permanece uno de los dos autobuses que le preceden. Como excepción a esta norma general, solo en el caso de que el primer autobús sea articulado, el segundo deberá esperar a que el que le precede abandone la parada para a continuación realizar su parada pertinente. El conductor perceptor tiene la obligación de detener el autobús a la mayor brevedad que sea posible en cualquier lugar a requerimiento de la inspección. Esta facultad de la inspección se ejercerá restrictivamente por justificadas necesidades del servicio. La responsabilidad por dicha acción corresponderá a la Empresa.

**Art. 79.-** Los inspectores, los conductores perceptores y los taquilleros están obligados a ir correctamente uniformados y a facilitar la información a su alcance sobre el servicio.

**Art. 80.-** En el final de cada trayecto, si el conductor perceptor advierte que algún cliente no descende del autobús, deberá exigirle el pago correspondiente al trayecto siguiente, salvo en líneas expresamente autorizadas para ello. Los conductores perceptores se atenderán a la prohibición de fumar en el interior de los autobuses y, en la medida de sus posibilidades, exigirán a los clientes el respeto a dicha prohibición.

**Art. 81.-** Mientras se encuentren de servicio, los conductores perceptores estarán bajo las inmediatas órdenes de los inspectores, viniendo obligados a obedecer las instrucciones que les den o las indicaciones que se les haga sobre el mismo. Al subir un Inspector al autobús, el conductor perceptor, previa solicitud de aquél, le entregará la hoja de recaudación, dándole cuenta, en su caso, de las novedades de interés habidas en el servicio.

**Art. 82.-** Cada conductor perceptor, antes de sacar el autobús de cocheras, deberá proveerse tanto de la hoja correspondiente al servicio del coche u hoja de anomalías como de la hoja de recaudación.

La hoja de recaudación deberá ser rellenada en todos sus apartados con claridad y exactitud. Al cambiar de coche, deberá rellenarse una hoja nueva. Los errores de numeración de billetes, etc., no

deberán enmendarse mediante tachaduras, sino utilizando el apartado destinado a rectificaciones. El conductor perceptor deberá efectuar la inscripción de los billetes y bono-bus en cada principio o final.

**Art. 83.-** Los conductores perceptores deberán entregar el importe de la recaudación de la jornada al finalizar el servicio en el lugar designado por la Empresa, salvo autorización en otro sentido.

Durante la vigencia de este Convenio, se mantendrá operativa en la Oficina de Caja una máquina de autoliquidación. Los conductores perceptores entregarán la recaudación en la oficina de Caja o utilizando los buzones instalados al efecto en cocheras y en cabina de inspección que actualmente está situada en Plaza de Aragón.

En Caja de cocheras se entregará al conductor perceptor que lo solicite un resguardo de la recaudación entregada. Este resguardo será el ticket que emite la máquina de recaudación, en el que figura la fecha, el número de máquina y la cantidad recaudada en monedas. Los empleados de Recaudación anotarán a mano, mientras las máquinas de recaudación no lleven incorporada esta función, en dicho resguardo la cantidad entregada en billetes y el número de nómina del conductor.

Una vez entregada la recaudación diaria en la ventanilla de caja, y comprobada la entrega exacta de lo recaudado por el agente de recaudación, desde ese momento, el conductor quedará eximido de cualquier tipo de responsabilidad sobre la recaudación entregada.

En caso de entregar la recaudación mediante máquina de autoliquidación, o utilizando los buzones instalados al efecto en cocheras y en la cabina de inspección que actualmente está situada en plaza Aragón, si se comprueba por parte de los agentes de recaudación que el importe entregado no corresponde con lo recaudado, se le comunicará al conductor dicha incidencia para subsanarla mediante información colocada en el tablón de información de caja. Pasada 1 semana desde la entrega de la recaudación y si no se le ha comunicado nada mediante el tablón, el conductor quedará eximido de cualquier tipo de responsabilidad sobre la recaudación entregada.

El horario de Caja en cocheras los días laborables será de las 16:30 horas a las 2:00 horas, y los sábados, domingos y festivos, de las 17:40 hasta las 2:00 horas, hasta que la Empresa instale una máquina, al menos, de autoliquidación.

Durante los meses de invierno, permanecerán abiertas las siguientes ventanillas en Caja de cocheras:

Laborables:

Desde las 16:30 hasta las 21:30	1 Ventanilla
Desde las 21:30 hasta las 00:30	3 Ventanillas
Desde las 00:30 hasta las 02:00	1 Ventanilla

Sábados, Domingos y Festivos:

Desde las 17:40 hasta las 21:30	1 Ventanilla
Desde las 21:30 hasta las 00:30	2 Ventanillas
Desde las 00:30 hasta las 02:00	1 Ventanilla

A partir de un mes después de la instalación operativa de la máquina de autoliquidación, el horario de Caja será de las 21:30 horas a las 00:30 horas. En el caso de que la mencionada máquina sufriera una avería, y en tanto sea ésta reparada, la Empresa abrirá una ventanilla a partir de las 16:30 horas hasta las 21:30 horas.

La información (de servicios, etc.) será cubierta en la caseta situada en cabina de inspección que actualmente está situada en plaza de Aragón en los mismos términos y condiciones en que se realizaba durante la vigencia del anterior convenio. Los taquilleros comenzarán y finalizarán su jornada de trabajo en su puesto de trabajo, en los puntos de venta de títulos de transporte propios de la Empresa.

**Art. 84.-** Aun cuando los autobuses son habitual y periódicamente revisados en el Taller, al hacerse cargo el conductor perceptor del vehículo deberá asegurarse del adecuado funcionamiento del mismo, dando parte mediante la hoja de servicio o de anomalías de cualquier defecto que observare o, incluso, rechazando el vehículo si estima justificadamente que no está en condiciones de salir a prestar el servicio.

**Art. 85.-** El conductor perceptor no abandonará el autobús durante el horario del servicio ni permitirá que lo maneje otra persona salvo que, por su posición en la Empresa y por motivo justificado, se halle debidamente autorizado. Si, por justa causa, ha de abandonar momentáneamente el vehículo, quedará libre de responsabilidad siempre que haya adoptado las medidas de seguridad convenientes tanto en favor del propio vehículo como de la recaudación.

**Art. 86.-** Los conductores perceptores darán cuenta inmediata a la Inspección o al Taller de los accidentes o averías que ocurran. A la finalización del servicio en cocheras, el conductor perceptor no deberá abandonar el autobús hasta situarlo en la posición adecuada para el repostado o en el lugar de estacionamiento previsto, siguiendo las instrucciones del jefe de Entradas, a quien entregará la hoja correspondiente al servicio del coche u hoja de anomalías.

La Empresa podrá organizar los servicios de manera que los conductores perceptores que se retiren a cocheras, dentro de su jornada, dejen el autobús estacionado en el lugar que les indique el jefe de Entradas, una vez realizadas las operaciones de repostado y limpieza por el personal destinado al efecto y, en su caso, tras pasar el autobús por el tren de lavado.

**Art. 87.-** En los relevos, en el supuesto de que el conductor perceptor relevante no se presente a la hora señalada en el lugar designado al efecto, si no existe conductor reserva disponible, el conductor perceptor saliente tiene la obligación de continuar el servicio durante un viaje más, hasta volver a pasar por el lugar de relevo, comunicando la incidencia a la inspección, que resolverá lo procedente.

**Art. 88.-** El conductor perceptor confeccionará el Parte o Declaración de accidente con claridad, precisión y certeza, siempre que se ocasionen daños a las cosas o lesiones a las personas durante la prestación del servicio, por insignificantes que aquéllos parezcan.

Siempre que se causen daños en señales semafóricas, vallas o en cualquier elemento de la vía pública, el conductor perceptor tiene el deber, además, de comunicarlo al Ayuntamiento mediante comparecencia en el mismo. Dicha comparecencia se realizará durante la jornada de trabajo si hay conductor de reserva disponible. En caso contrario, el tiempo empleado que exceda de la jornada ordinaria se abonará como horas extraordinarias.

A los efectos anteriores, la Empresa facilita asistencia jurídica a los trabajadores en los accidentes de circulación y demás cuestiones que se deriven del trabajo y hagan relación a terceros, en el caso que así lo requiera el trabajador. La Declaración de accidente deberá depositarse el mismo día de aquél en el buzón destinado al efecto en la sala de Información.

La colisión entre vehículos de la Empresa no releva a los conductores de los autobuses afectados de la obligación de rellenar la correspondiente Declaración de accidente.

**Art. 89.-** Si, por iniciativa del conductor perceptor o de la parte contraria, se denunciara el hecho en la Comisaría de Policía, será imprescindible a la hora de prestar declaración que se reflejen en la misma los datos personales de los testigos, así como leer detenidamente la citada declaración antes de firmarla, para que en ella se refleje adecuadamente cuanto se haya querido decir. Cuando la declaración se preste en el Juzgado, será necesario igualmente facilitar los nombres de los testigos y dar una versión exacta de los hechos.

**Art. 90.-** Durante la realización del servicio, los conductores perceptores deben ajustar, en la medida de lo posible, la marcha del vehículo a fin de cumplir los horarios establecidos, tratando siempre de evitar

circular inmediatamente pegado al autobús precedente. La incorporación de los autobuses al servicio y el retiro de los autobuses a cocheras se realizará por el itinerario establecido.

## **CAPÍTULO XIX**

### **FALTAS Y SANCIONES**

#### **SECCIÓN 1ª.- FALTAS**

**Art. 91.-** Cada trabajador será personalmente responsable de las sanciones que puedan ser impuestas a la Empresa por actos u omisiones imputables a su conducta personal, y así, responderá directa y personalmente de cualquier infracción al Código de la Circulación, Ordenanzas Municipales y demás disposiciones vigentes.

**Art. 92.-** Cada trabajador será responsable ante su jefe inmediato del desempeño de su cometido, clasificándose las faltas atendiendo a su importancia, trascendencia, intención y reincidencia en tres categorías:

- leves
- graves
- muy graves

Se considerará falta toda acción u omisión que implique un incumplimiento de los deberes de cualquier índole que al trabajador impone el contrato de trabajo, según las disposiciones vigentes.

Se colocará un extracto de las normas de los derechos y obligaciones de los viajeros en todos los vehículos de la empresa de forma clara y visible, para que todos los viajeros sepan los derechos y obligaciones que tienen.

#### **Art. 93.- Se considerarán faltas leves:**

- 1.-** De una a cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
- 2.-** Faltar una vez al trabajo sin justificación durante un período de treinta días.
- 3.-** Presentarse reincidentemente al servicio desaseado o sin la debida corrección en el uniforme.
- 4.-** Negarse a firmar el "enterado" o "recibí" de las comunicaciones dirigidas por la Empresa.
- 5.-** El incumplimiento reiterado del horario establecido, sin causa justificada.
- 6.-** El retraso injustificado en la entrega de los Partes de averías, Declaración de accidentes, etc.
- 7.-** La negligencia o desidia en el trabajo.
- 8.-** No observar el itinerario señalado lo mismo al incorporarse al servicio como al retirarse a cocheras.
- 9.-** La falta injustificada de la debida atención en el cobro de billetes, vigilancia de la cancelación de las tarjetas bono-bus, o comprobación de pases o documentos análogos. La comprobación de la existencia de clientes sin título de transporte no supone siempre responsabilidad del conductor.
- 10.-** Prepararse para la salida (cambiarse de ropa, recoger, etc.) antes de la terminación de la jornada laboral o, en su caso, redactar el Parte de trabajo y recoger las herramientas antes de sonar el timbre establecido al efecto.
- 11.-** Faltar al cuidado, limpieza o conservación de las instalaciones, vehículos, máquinas, útiles de trabajo, ropas o efectos de la Empresa.



- 12.-** Fumar en el interior de los coches.
- 13.-** La permuta de turnos, servicios, puestos, etc., sin autorización, aún cuando no se produzca perjuicio para la Empresa o el servicio.
- 14.-** La deficiente cumplimentación de la hoja de recaudación por omisión de los datos exigidos o inexactitud de los aportados.
- 15.-** Hacer enmiendas o raspaduras en las hojas de recaudación, si se causa perjuicio a la Empresa.
- 16.-** La inobservancia de normas, órdenes e instrucciones, que no constituyan falta de superior categoría.

**Art. 94.- Se considerarán faltas graves:**

- 1.-** Más de cuatro faltas de puntualidad cometidas en un período de treinta días.
- 2.-** La falta injustificada de asistencia al trabajo, si se produjera más de una vez y menos de cuatro durante un período de treinta días.
- 3.-** La no presentación injustificada al trabajo en el plazo de cuarenta y ocho horas.
- 4.-** No observar el itinerario establecido durante el servicio.
- 5.-** Los incumplimientos injustificados de los horarios, recorridos, etc., cometidos en el primero o en el último viaje de los servicios diarios, cuando por tal causa se origine un perjuicio a los clientes o a la Empresa.
- 6.-** El incumplimiento de las funciones del conductor perceptor en relación con el cobro, debido a despreocuparse de dicha función, cuando por tal circunstancia el pasaje sin satisfacer el importe del viaje sea proporcionalmente numeroso en relación con el número de personas transportadas hasta ese momento.
- 7.-** El incumplimiento de la obligación de entregar diariamente en el lugar designado por la Empresa el importe de la recaudación, salvo causa justificada.
- 8.-** La falta de respeto y consideración debidos a los superiores, compañeros y subordinados, o familiares de los mismos, así como a los clientes, cuando su gravedad no justifique la calificación de la falta como muy grave.
- 9.-** Causar desperfectos en el material por negligencia inexcusable o notoria impericia profesional.
- 10.-** La embriaguez no habitual o intoxicación por estupefacientes, si repercuten negativamente en el trabajo o producen escándalo.
- 11.-** El abandono injustificado del trabajo en el personal no afecto a Movimiento.
- 12.-** La reincidencia dentro de un trimestre en el incumplimiento de los horarios establecidos debido a causas imputables al conductor perceptor.
- 13.-** El incumplimiento de su deber por parte de jefes o superiores.
- 14.-** No dar los Partes o denuncias los inspectores o encargados, o formularlos sin la debida veracidad o imparcialidad.
- 15.-** El abuso de autoridad.

- 16.- La ocultación o inexactitud de cualquier información que los jefes, inspectores y encargados, en cumplimiento de su deber, deban facilitar a la dirección.
- 17.- Desobedecer las órdenes de la Empresa, jefes, inspectores o encargados, siempre que no implique manifiesta indisciplina o insubordinación, notorio perjuicio para el servicio o lesión de la imagen y buen nombre de la Empresa, en cuyo caso se considerará falta muy grave.
- 18.- Retrasarse en dar las Declaraciones de accidentes, cuando por tal causa aquéllas fueran rechazadas por la Compañía de seguros.
- 19.- Facilitar a la Empresa informaciones falsas en los Partes de avería o Declaraciones de accidente.
- 20.- Las infracciones de normas, órdenes e instrucciones, que revistan este carácter.

**Art. 95.- Se considerarán faltas muy graves:**

- 1.- La comisión de cuatro faltas graves en el período de un año.
- 2.- Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses.
- 3.- La falta injustificada de asistencia al trabajo si se produjera cuatro o más veces en un período de treinta días.
- 4.- El fraude de billeteaje, en cualquiera de sus formas.
- 5.- La retención indebida del importe total o parcial de la recaudación.
- 6.- Los accidentes graves ocasionados por dolo o imprudencia temeraria.
- 7.- Los robos, hurtos, apropiaciones indebidas o desfalcos producidos en la Empresa.
- 8.- Conducir en estado de embriaguez o intoxicación por consumo de estupefacientes.
- 9.- El abandono injustificado del servicio por parte del personal de Movimiento.
- 10.- La no presentación injustificada al trabajo en el plazo de setenta y dos horas.
- 11.- No entregar los billetes a los viajeros o entregarlos de trayecto distinto al que se realice, cuando esto ocasione fraude.
- 12.- El escándalo o riña, estando o no de servicio, en los coches o locales de la Empresa o lugares de trabajo.
- 13.- Las faltas violentas de respeto a los clientes y la agresión a los mismos, atendiendo las circunstancias concurrentes en cada caso concreto.
- 14.- Divulgar datos reservados de la Empresa con perjuicio para ésta.
- 15.- Trabajar por cuenta propia o ajena estando en situación de baja por enfermedad o accidente, así como prolongar la situación de baja sin motivo.

**16.-** Las señaladas como causa de despido de acuerdo con lo dispuesto al efecto en la legislación laboral vigente.

## **SECCIÓN 2ª.- SANCIONES**

**Art. 96.-** Las sanciones que se impondrán por la comisión de las faltas expresadas, atendiendo a su importancia, trascendencia, intención y reincidencia, serán las siguientes:

**A) Por Faltas Leves:**

- Amonestación escrita
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días

**B) Por Faltas Graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días

**C) Por Faltas Muy Graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días
- Despido

**Art. 97.-** El trámite disciplinario será el siguiente:

**A)** Para las sanciones que consistan en amonestación escrita o en suspensión de empleo y sueldo:

- 1.-** El inspector, encargado o cualquier jefe que observe una conducta susceptible de corrección, extenderá un Parte de Incidencias cuyo duplicado entregará al interesado, quien deberá recibirlo con total corrección sin perjuicio de su derecho al descargo. El citado Parte de Incidencias no tendrá carácter sancionador sino de mera constancia de hechos.
- 2.-** El trabajador podrá presentar un escrito de Alegaciones en los cinco días posteriores a la fecha de comunicación del Parte de Incidencias.
- 3.-** Transcurrido dicho plazo, y a la vista del expediente tramitado, la Empresa resolverá lo que estime procedente, correspondiendo al jefe de la unidad a la que pertenezca el trabajador afectado notificarle la decisión adoptada.
- 4.-** La sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, quedando éste con un ejemplar y firmando el duplicado.

**B)** En los supuestos de despido, se estará a lo dispuesto en el artículo 55 y concordantes de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 98.-** Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán: a los diez días, las leves; a los veinte días, las graves; y a los sesenta días, las muy graves; a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Interrumpirá la prescripción, por el plazo que dure, la tramitación del expediente disciplinario correspondiente.

**Art. 99.-** La constancia en el expediente personal de las faltas leves desaparecerá por la inexistencia de ellas durante tres meses. La inexistencia de falta grave durante un período de dieciocho meses dará lugar a su desaparición del expediente personal. Si el trabajador hubiera cometido una falta muy grave y permaneciese durante tres años sin cometer falta alguna, desaparecerá la constancia de aquélla en el expediente personal.

## **CAPÍTULO XX**

## SERVICIOS SOCIALES Y PRESTACIONES ASISTENCIALES

### **SECCIÓN 1ª.- ASIGNACIONES EN SITUACIÓN DE I.T.**

**Art. 100.-** El trabajador en situación de baja por enfermedad cobrará, durante los primeros tres días, un subsidio consistente en el 90% de su retribución base más antigüedad. Este subsidio se percibirá, exclusivamente, en las dos primeras bajas de cada año. Desde el 4º día al 21, se percibirá la prestación por enfermedad conforme a lo establecido en la legislación vigente.

A partir del 22 día de baja, siempre que el índice de absentismo por enfermedad y accidente acumulado del mes que se trate y de los dos meses anteriores no supere la cifra del 6,28%, la Empresa complementará el subsidio de la Seguridad Social hasta el 100% de la base de cotización, con deducción del porcentaje de la base de cotización no abonado por la Seguridad Social de la cuantía de dicha base de cotización correspondiente al plus de asistencia, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Complemento Empresa} = (\% \text{ de la base de cotización no abonado por la Seguridad Social}) - (\% \text{ base de cotización correspondiente al plus de asistencia})$$

Si el índice de absentismo por enfermedad y accidente acumulado del mes que se trate y de los dos meses anteriores supera la cifra del 6,28%, la Empresa complementará el subsidio de la Seguridad Social hasta el % de la base cotización, con deducción del porcentaje de la base de cotización no abonado por la Seguridad Social de la cuantía de dicha base de cotización correspondiente al plus de asistencia, de acuerdo con la fórmula anteriormente expresada, que se recoge en la siguiente escala:

<u>ABSENTISMO (AT+EC)</u>	<u>% BASE DE COTIZACIÓN</u>
0,00% al 6,28%	100%
6,29% al 7,00%	90%
7,01% al 7,50%	80%
Más del 7,50%	75%

En caso de baja por enfermedad, se pagará en la nómina del mes de inicio de dicha baja la prestación de la Seguridad Social, y en la nómina del mes siguiente se abonará, en caso de que corresponda, el complemento empresarial del mes anterior. La misma referencia (índice de absentismo acumulado del mes de que se trate y de los dos meses anteriores) se aplicará sucesivamente cada mes durante todo el proceso de IT.

A las bajas existentes en la fecha de la firma del convenio se aplicará aquella misma referencia (índice de absentismo acumulado del mes que se trate y de los dos meses anteriores) a partir del día 1 del mes siguiente al de la firma del convenio.

**Art. 101.-** Para los hechos causantes desde la fecha de acuerdo de registro del convenio colectivo, el trabajador en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo percibirá, desde el día siguiente al de la baja, los siguientes complementos:

- Si el índice de absentismo por accidente acumulado del mes que se trate y de los dos meses anteriores no supera la cifra del 0,90% la empresa complementará el subsidio de la entidad aseguradora desde el día siguiente a la baja hasta el día 365, hasta el 100% de la base de cotización, con deducción del porcentaje de la base de cotización no abonado por la entidad aseguradora de la cuantía de dicha base de cotización correspondiente al plus de asistencia, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Complemento Empresa} = (\% \text{ de la base de cotización no abonado por la Entidad Aseguradora}) - (\% \text{ base de cotización correspondiente al plus de asistencia})$$

A partir del día 366 de baja, la Empresa complementará el subsidio de la Entidad aseguradora en los mismos términos y condiciones que los establecidos en el punto siguiente.

- En caso de que el índice de absentismo por accidente acumulado del mes que se trate y de los dos meses anteriores supere la cifra del 0,90% el trabajador en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo percibirá, desde el día siguiente al de la baja y hasta el día 21, la prestación económica correspondiente a cargo de la entidad aseguradora. A partir del día 22 de baja, la empresa complementará el subsidio de la entidad aseguradora en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes.

**Art. 102.-** En los supuestos de incapacidad temporal, si el trabajador fuera internado en un Centro sanitario para una intervención quirúrgica, percibirá durante dicho internamiento y los 15 días siguientes, el complemento a cargo de la Empresa establecido a partir del 22 día de baja en el artículo 100 con independencia del índice de absentismo por enfermedad y accidente acumulado en el mes que se trate y en los dos meses anteriores.

Desde el día 16 siguiente al alta hospitalaria, el trabajador percibirá el complemento a cargo de la Empresa en los mismos términos y condiciones regulados en el citado artículo 100

**Art.- 103.-** En caso de internamiento hospitalario superior a tres días, aunque no exista intervención quirúrgica, el trabajador percibirá durante dicho internamiento el complemento a cargo de la Empresa establecido a partir del día veintidós de baja en el artículo 100, con independencia del índice de absentismo por enfermedad y accidente acumulado en el mes que se trate y en los dos meses anteriores.

Desde el día siguiente al alta hospitalaria, el trabajador percibirá el complemento a cargo de la Empresa en los mismos términos y condiciones regulados en el citado artículo 100.

**Art. 104.-** Para que el trabajador en situación de incapacidad temporal pueda percibir los complementos a cargo de la Empresa establecidos en los artículos anteriores, habrá de cumplir los siguientes requisitos:

- 1.-** Notificación de la inasistencia al trabajo por causa de enfermedad o accidente con antelación, si ello resulta posible, o a la mayor brevedad, en otro caso, al Negociado de Personal o, en su defecto, a la Inspección de Plaza, o a la Sección a que pertenezca el trabajador.
- 2.-** Entrega en la Empresa del parte médico oficial de baja dentro de las 48 horas siguientes a la inasistencia al trabajo.
- 3.-** Presentación en la Empresa del primer parte de confirmación el 5º día de la baja, y de los partes semanales sucesivos, el día siguiente de su expedición. En aquellos casos en los que no figure en los partes de baja y/o confirmación la identidad del médico general o especialista que extienda los mencionados partes, y/o diagnóstico, el trabajador solicitará la cumplimentación de dichos extremos, para favorecer el seguimiento del proceso de baja por parte del Servicio Médico de la Empresa.
- 4.-** Cumplimiento por el trabajador de las prescripciones establecidas por los médicos de la Seguridad Social y/o Mutua patronal, con estricta observancia, en su caso, de la relativa al reposo domiciliario
- 5.-** Aceptación por el trabajador de un reconocimiento médico semanal, como máximo, por parte del Servicio Médico de la Empresa, siempre que dicho reconocimiento no sea contradictorio con las prescripciones de los médicos de la Seguridad Social y/o Mutua patronal, en el consultorio de la Empresa o en el del médico designado, dentro de la ciudad de Zaragoza. En el supuesto de que el trabajador no pudiera utilizar el servicio público de los autobuses urbanos, la Empresa le facilitará un medio de transporte alternativo, a cargo de la misma.

**6.-** No realizar desplazamientos fuera de la localidad del domicilio habitual sin la autorización de la Seguridad Social y/o Mutua Patronal y sin el conocimiento previo del Servicio Médico de la Empresa.

**7.-** Abstenerse el trabajador durante la situación de incapacidad de todo trabajo, ya sea por cuenta propia o ajena.

El incumplimiento sin causa justificada de cualquiera de los requisitos expresados llevará aparejada la pérdida del derecho a percibir el complemento a cargo de la Empresa, sin perjuicio de las demás consecuencias que legalmente procedan.

**Art. 105.-** Dentro de las medidas preventivas para reducir el absentismo por enfermedad y accidente, la Empresa se compromete a realizar Cursos de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.

**Art. 106.-** En función de la evolución del índice anual acumulado de absentismo por enfermedad y accidente en los años, 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019 la Empresa abonará respectivamente el día 5 de febrero de 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020 a todos los trabajadores una prima por reducción del absentismo, fijada en un % de la retribución base anual, según la escala siguiente:

<u>Absentismo a 31 de Diciembre</u>	<u>Prima Reducción Absentismo</u>
5,00 % al 4,51 %	0,30 % Ret. Base
4,50 % al 4,01 %	0,60 % Ret. Base
4,00 % al 3,51 %	0,90 % Ret. Base
3,50 % al 3,00 %	1,20 % Ret. Base
Menos del 3,00%	1,50 % Ret. Base

**Art. 107.-** Para que el trabajador en situación de baja por enfermedad o accidente pueda percibir íntegramente el importe de las pagas de julio, diciembre, Pilar y beneficios, de la prestación económica se le deducirá el tanto por ciento correspondiente a dichas pagas.

## **SECCIÓN 2ª.-PRIMAS DE INVALIDEZ DERIVADA DE ENFERMEDAD**

**Art. 108.-** Para los hechos causantes desde la fecha de acuerdo de registro del convenio colectivo, se establecen las siguientes primas de invalidez derivada de enfermedad, quedando sin efecto la anterior regulación de todas las primas e indemnizaciones por invalidez:

1. Gran invalidez y/o Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo: el trabajador percibirá una indemnización de treinta días de salario por año de servicios, con un máximo de media anualidad.
2. Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual
  - 2.1 Trabajador mayor de 55 años: percibirá una indemnización de quince días de salario por año de servicio, con un máximo de 4,5 mensualidades.
  - 2.2. Trabajador menor de 55 años: percibirá una indemnización de quince días de salario por año de servicio, con un máximo de 3 mensualidades.

## **SECCIÓN 3ª.- INVALIDEZ DERIVADA DE ACCIDENTE**

**Art. 109.-** La empresa se obliga a contratar una póliza de seguro de accidentes corporales, en favor de los trabajadores de la misma, que garantice el pago de una indemnización de 30.000 euros a partir de la firma de este convenio, en caso de accidente sufrido por aquellos (tanto en el ejercicio de sus actividades laborales para la empresa como en los actos de su vida particular, con las exclusiones comunes y usuales de este tipo de seguro), y que ocasione la muerte y/o la invalidez permanente en los siguientes grados: gran invalidez, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo e incapacidad permanente total para la profesión habitual.

Esta indemnización, que no registrará variación durante la vigencia del convenio será incompatible con las primas de jubilación e invalidez reguladas en los dos artículos anteriores. La empresa entregará una copia de las condiciones generales y particulares de la citada póliza de seguros de accidentes corporales a todos los trabajadores para su conocimiento y efectos oportunos.

#### **SECCIÓN 4ª.- PASES GRATUITOS Y BILLETES REDUCIDOS**

**Art. 110.-** Todo el personal de la Empresa, jubilados y cónyuges respectivos, que vivan en su compañía, tienen derecho a un pase de libre circulación valedero para todas las líneas de la red, el cual será renovado periódicamente.

Las/os compañeras/os del personal de la Empresa, que acrediten una convivencia estable, tendrán derecho a un pase de libre circulación para todas las líneas de la red, el cual será renovado periódicamente.

Se equiparan el cónyuge e hijos propios de las parejas de hecho, así como los hijos de compañero/a, que acredite convivencia, de acuerdo con la realidad social actual

**Art. 111.-** Los hijos menores de 21 años así como los hijos disminuidos psíquicos o físicos y los padres sexagenarios y madres viudas que convivan con los trabajadores en activo, tendrán derecho a un pase de libre circulación valedero para todas las líneas de la red.

Los huérfanos menores de 21 años de trabajadores fallecidos en activo, tendrán derecho a un pase de libre circulación valedero para todas las líneas de la red. Se extiende el derecho al disfrute de pases de familiares a los hijos de los trabajadores que no convivan con él/ella en el hogar familiar, en las condiciones reguladas en este artículo.

**Art. 112.-** Los hijos solteros mayores de 21 años que convivan con los trabajadores en activo tendrán derecho a un abono gratuito anual para todas las líneas de la red.

**Art. 113.-** En todos los supuestos de excedencia y/o de extinción del contrato de trabajo, será condición indispensable para percibir la liquidación económica correspondiente devolver a la Empresa el pase de libre circulación propio y demás beneficiarios, en su caso.

### **CAPÍTULO XXI**

#### **DE LOS SINDICATOS Y DEL COMITÉ DE EMPRESA**

##### **SECCIÓN 1ª.- DE LOS SINDICATOS**

**Art. 114.-** Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

**Art. 115.-** Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la Empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de actividades sindicales.

**Art. 116.-** La Empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre la nómina ordinaria mensual y al correspondiente abono, a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad escrita, siempre, de éste. Dicho descuento y subsiguiente abono se realizarán hasta que la parte interesada comunique por escrito a la Empresa cualquier variación u ordene la suspensión temporal o la cancelación definitiva del descuento.

**Art. 117.-** En materia de acción sindical en la Empresa se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

## **SECCIÓN 2ª.- DEL COMITÉ DE EMPRESA**

**Art. 118.-** El comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la Empresa para la defensa de sus intereses. Los puestos del comité serán repartidos proporcionalmente según el número de trabajadores que formen los dos colegios electorales existentes en la Empresa: uno integrado por los técnicos y administrativos y otro por los trabajadores especialistas y no cualificados.

El colegio de técnicos y administrativos lo componen el personal de servicios y administración, encargados, jefatura de inspección, inspectores y jefes de equipo.

El colegio de especialistas y no cualificados está integrado por los conductores perceptores, taquilleros, oficiales de Taller, recaudadores, porteros y peones.

**Art. 119.-** Se reconoce al comité de Empresa el derecho a celebrar una reunión plenaria ordinaria cada mes.

**Art. 120.-** Al objeto de disponer del crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, las comunicaciones que justifiquen las ausencias del trabajo con derecho a retribución se realizarán con una antelación mínima de tres días, salvo situaciones excepcionales.

**Art. 121.-** La Empresa vendrá obligada a facilitar la ausencia del trabajo de los miembros del comité siempre que no se haya agotado el crédito de horas correspondiente. Dada la organización del trabajo en la Empresa y la naturaleza de la actividad que constituye su objeto, ambas partes se comprometen a perfilar los criterios necesarios que hagan compatible el interés del servicio con el de la actividad representativa.

**Art.122.-** Los miembros del comité de Empresa conjuntamente con los delegados de las secciones sindicales de los sindicatos con presencia en dicho comité, podrán acumular en uno o varios de sus componentes el crédito de horas mensuales que, con carácter individual, legalmente les pertenecen, sin rebasar el máximo total mensual, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, a razón de una hora mensual por cada trabajador afiliado al sindicato en cuestión.

La disposición del crédito de horas mensuales retribuidas, tanto por parte de los miembros del comité de Empresa y/o delegados sindicales beneficiarios de la acumulación de horas como por parte de los restantes miembros del comité de Empresa y/o delegados sindicales, para el ejercicio de sus funciones de representación y/o sindicales, respectivamente, se realizará de acuerdo con lo establecido en los artículos 37.3.e) y 68.e) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 120 y 121 de este convenio.

Se establece durante la vigencia de este convenio, a efectos de liquidación, un cómputo trimestral de las horas sindicales de los miembros del Comité de Empresa y de los delegados de las secciones sindicales, permitiéndose un desfase mensual del 10% del total de las horas sindicales de cada una de las secciones sindicales.

**Art. 123.-** En todo lo no estipulado sobre sindicatos y sobre comité de Empresa regirá lo dispuesto en la Ley de Libertad Sindical, Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Las parejas que acrediten convivencia y las parejas de hecho debidamente inscritas en la empresa, gozarán de todos los beneficios a los que tiene derecho el matrimonio en este convenio, siendo el disfrute de las licencias retribuida a partir del momento en que se inscriba en la empresa.



## **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

La empresa se compromete a tratar los temas relativos a los Aseos que pudieran surgir en función de las obras, desvíos y reestructuración de líneas en la Comisión de Coordinación y Desarrollo que se ha definido en el Art. 47.

Recolocación de 3 Aseos y colocación de 13 Aseos nuevos antes del 31 de diciembre de 2016, siempre según las órdenes recibidas del servicio de Movilidad Urbana del Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza, en función del cronograma de instalación presentado por la empresa el día 4 de marzo de 2016:

- Mayo de 2016: 2 aseos
- Junio de 2016: 3 aseos
- Julio de 2016: 2 aseos
- Septiembre de 2016: 2 Aseos
- Octubre de 2016: 2 Aseos (cambiar L-50 por L-42 intercambiador Actur)
- Noviembre de 2016: 3 Aseos
- Diciembre de 2016: 2 Aseos

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

Ambas partes ratifican y aprueban el Plan de Igualdad acordado entre las partes a través de la Función Preventiva del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, según consta en el acta número 37 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, el cual pasa a formar parte integrante del presente Convenio Colectivo.

## **CLÁUSULA DE ADHESIÓN O RATIFICACIÓN DEL ASECLA**

Las partes negociadoras del presente convenio acuerdan adherirse y ratifican el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón (ASECLA) publicado en el Boletín Oficial de Aragón de 9 de Enero de 2.006. Con esta adhesión, las partes manifiestan la voluntad de los trabajadores y de la Empresa de someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales gestionados por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje regulados en dicho Acuerdo y en su Reglamento de funcionamiento, sin necesidad de expresa individualización. La intervención en arbitraje del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje requerirá, en cada caso, manifestación expresa de la voluntad de las partes legitimadas en el convenio arbitral.

## **CLÁUSULA FINAL**

En todo lo no previsto en el texto articulado de este convenio se estará a lo que establezcan las disposiciones legales vigentes.

**ANEXO**  
**Tablas salariales**

	<b>AÑO 2015</b>	<b>AÑO 2016</b>	<b>AÑO 2017</b>	<b>AÑO 2018</b>	<b>AÑO 2019</b>
	<b>0,00</b>	<b>0,50</b>	<b>0,75</b>	<b>1,25</b>	<b>1,50</b>
<b>A) PLUS INSPECCION</b>					
<i>Jefe de Inspectores</i> .....	23,738	23,857	24,036	24,336	24,701
<i>Sub-Jefe de Inspectores</i> .....	20,705	20,808	20,964	21,226	21,545
<i>Inspectores "D"</i> .....	15,644	15,723	15,841	16,039	16,279
<i>Inspectores "Sin carnet"</i> .....	13,928	13,998	14,103	14,279	14,493
<b>B) PLUS CONDUCTORES</b>					
<i>Conductores Perceptores</i> .....	15,349	15,426	15,541	15,736	15,972
<b>C) PLUS TAQUILLERO</b>					
<i>Cobradores</i> .....	2,514	2,527	2,546	2,578	2,616
<b>D) PLUS ESPECIALIZACION DE MANDOS Y OFIC. DE TALLER</b>					
<i>Encargados</i> .....	5,332	5,358	5,399	5,466	5,548
<i>Jefes de Equipo Taller</i> .....	5,195	5,221	5,260	5,326	5,406
<i>Categoría A</i> .....	4,914	4,938	4,975	5,037	5,113
<i>Categoría B</i> .....	4,601	4,624	4,658	4,717	4,787
<b>E) PLUS MANEJO DE VEHICULOS DEL PERSONAL DE TALLER</b>					
<i>Carnet "E"</i> .....	4,191	4,212	4,244	4,297	4,361
<i>Carnet "D"</i> .....	3,52	3,538	3,564	3,609	3,663
<i>Carnet "C"</i> .....	1,731	1,740	1,753	1,775	1,802
<b>F) PLUS TURNO DIA / NOCHE</b>					
<i>Plus mañana/noche (TURNICIDAD)</i>	5,343	5,369	5,410	5,477	5,559
<i>Plus mañana/tarde(GUARDIA). A partir 3/2008.</i>	9,477	9,525	9,596	9,716	9,862
<b>G) PLUS DE AGENTES DE RECAUDACION</b>					
<i>Agentes de Recaudacion</i> .....	3,066	3,081	3,105	3,143	3,190
<b>H) PLUS DEL PERSONAL DE ALMACEN</b>					
<i>Oficial de Almacén</i> .....	67,011	67,346	67,851	68,699	69,730
<i>Ayudante de Almacén</i> .....	3,887	3,907	3,936	3,985	4,045
<i>Categoría C</i> .....	1,827	1,836	1,850	1,873	1,901
<b>I) PLUS CONVENIO 1990</b>					
<i>A.T.S.</i> .....	77,684	78,073	78,658	79,641	80,836
<i>Analista-Programador</i> .....	86,355	86,786	87,437	88,530	89,858
<i>Programador</i> .....	73,083	73,449	74,000	74,925	76,049
<i>Operador</i> .....	66,358	66,690	67,190	68,030	69,051
<i>Jefe de Negociado</i> .....	73,083	73,449	74,000	74,925	76,049
<i>Titulado</i>	69,429	69,776	70,299	71,178	72,246
<i>Oficial Administrativo</i> .....	67,011	67,346	67,851	68,699	69,730
<i>Auxiliar Administrativo</i> .....	58,990	59,285	59,730	60,476	61,383
<i>Delineante 1ª</i> .....	67,011	67,346	67,851	68,699	69,730
<i>Categoría C</i> .....	1,827	1,836	1,850	1,873	1,901
<i>Portero</i> .....	1,817	1,826	1,840	1,863	1,891
<b>J) PLUS TITULADO</b> .....	69,429	69,776	70,299	71,178	72,246
<b>K) PLUS FESTIVO</b> .....	22,274	22,385	22,553	22,835	23,178
<b>L) PLUS AMBULANTE (mes)</b> .....	16,740	16,824	21,187	21,452	21,774
<i>Actualización 2016 a partir de la entrada en vigor de la nuevos de cuadros de marchas de ambulantes</i>		21,030			
<b>LL) PLUS SERVICIO BUHO (creado en Junio/05)</b> .....	40,961	41,165	41,474	41,993	42,622
<b>M) PLUS S. REFUERZO NOCTURNO FIESTAS PILAR</b>	16,384	16,466	16,590	16,797	17,049
<i>Entre las 2:00 y 4:30 madrugada.</i>					
<i>(Plus servicio buho / 2,5)</i>					
<b>N) PLUS S. BUHO Nochebuena y Nochevieja</b> .....	214,252	215,323	216,938	219,650	222,945
<b>Ñ) SERVICIO NOCTURNO. USO WC (creado Sepbre/05)</b>	0,600	0,600	0,600	0,600	0,600
<i>2 Servicios/día x 0,30 = 0,60. SIN AUMENTO CONVENIO.</i>					
<b>O) PLUS ESPECIAL CAMBIO TURNO EN TALLER</b>	600,000	600,000	600,000	600,000	600,000
<b>ART. 57</b>					
<i>Cambio descansos - Pilar y Todos los Santos</i> .....	208,136	209,177	210,746	213,380	216,581
<b>QUEBRANTO DE MONEDA * Actualización según tarifas vigentes billete ordinario</b>					
* <i>Jefe de Recaudación (mes)</i> .....	360,404	360,404			
* <i>Conductor-Perceptor</i> .....	1,977	1,977			
* <i>Taquilleros</i> .....	3,964	3,964			
* <i>Agentes Recaudación</i> .....	3,240	3,240			

## ANEXO

365 DÍAS

## TABLA SALARIAL AÑO 2015

Grupos y categorías profesionales	Retribución base mes/día	Retribución base año	Pluses día natural/mes valor año	Plus de asistencia valor año	Pagas extraordinarias año	Total año (*)	Valor trienio antigüedad
<b>TECNICO Y ADMINISTRATIVO</b>							
A.T.S.	1.879,845	22.558,140	932,208	563,954	7.519,380	31.573,682	59,793
Jefe Negociado	1.757,361	21.088,332	876,996	527,208	7.029,444	29.521,980	52,970
Titulado	1.669,493	20.033,916	833,148	500,848	6.677,972	28.045,884	50,321
Oficial Admvo.	1.590,449	19.085,388	804,132	477,135	6.361,796	26.728,451	43,362
Delineante 1ª	1.590,449	19.085,388	804,132	477,135	6.361,796	26.728,451	43,362
Auxiliar Admvo.	1.491,125	17.893,500	707,880	447,338	5.964,500	25.013,218	37,616
<b>CENTRO PROCESO DATOS</b>							
Analista Programador	2.119,130	25.429,560	1.036,260	635,739	8.476,520	35.578,079	63,872
Programador	1.757,361	21.088,332	876,996	527,208	7.029,444	29.521,980	52,970
Operador	1.709,456	20.513,472	796,296	512,837	6.837,824	28.660,429	43,123
<b>MOVIMIENTO</b>							
Jefe de Inspectores	53,329	19.465,085	8.664,370	486,627	6.399,480	35.015,562	1,492
Sub-Jefe de Inspectores	51,982	18.973,430	7.557,325	474,336	6.237,840	33.242,931	1,464
Inspector D	50,637	18.482,505	5.710,060	462,063	6.076,440	30.731,068	1,335
Conductor Perceptor	49,009	17.888,285	5.602,385	447,207	5.881,080	29.818,957	1,243
Taquillero	46,487	16.967,755	917,610	424,194	5.578,440	23.887,999	1,123

Grupos y categorías profesionales	Retribución base mes/día	Retribución base año	Pluses día natural/mes valor año	Plus de asistencia valor año	Pagas extraordinarias año	Total año (*)	Valor trienio antigüedad
<b>TALLER Y ANEXOS</b>							
Encargado	55,343	20.200,195	1.946,180	505,005	6.641,160	29.292,540	1,492
Jefe Equipo Taller	51,234	18.700,410	1.896,175	467,510	6.148,080	27.212,175	1,335
Categoría A	50,420	18.403,300	1.793,610	460,083	6.050,400	26.707,393	1,288
Categoría B	48,720	17.782,800	1.679,365	444,570	5.846,400	25.753,135	1,193
Categoría C	46,235	16.875,775	666,855	421,894	5.548,200	23.512,724	1,090
Oficial Almacén	1.590,449	19.085,388	804,132	477,135	6.361,796	26.728,451	43,362
Ayudante Almacén	47,002	17.155,730	1.418,755	428,893	5.640,240	24.643,618	1,152
Categoría C	46,235	16.875,775	666,855	421,894	5.548,200	23.512,724	1,092
<b>RECAUDACION</b>							
Jefe de Recaudación	1.757,361	21.088,332	876,996	527,208	7.029,444	29.521,980	52,970
Agente de Recaudación	47,002	17.155,730	1.119,090	428,893	5.640,240	24.343,953	1,152
<b>VARIOS</b>							
Portero	45,960	16.775,400	663,205	419,385	5.515,200	23.373,190	1,092

(\*) No se incluyen, entre otros. Plus por manejo de vehículos del personal de Taller, Plus de Turnos de Guardia de Taller, Plus de Turnos día/noche de Taller, Plus de Festivos y Plus de Nocturnidad.

366 DÍAS

## TABLA SALARIAL AÑO 2016

0,50

Grupos y categorías profesionales	Retribución base mes/día	Retribución base año	Pluses día natural/mes valor año	Plus de asistencia valor año	Pagas extraordinarias año	Total año (*)	Valor trienio antigüedad
<b>TECNICO Y ADMINISTRATIVO</b>							
A.T.S.	1.889,245	22.670,940	936,876	566,774	7.556,980	31.731,570	60,092
Jefe Negociado	1.766,148	21.193,776	881,388	529,844	7.064,592	29.669,600	53,235
Titulado	1.677,841	20.134,092	837,312	503,352	6.711,364	28.186,120	50,572
Oficial Admvo.	1.598,402	19.180,824	808,152	479,521	6.393,608	26.862,105	43,579
Delineante 1ª	1.598,402	19.180,824	808,152	479,521	6.393,608	26.862,105	43,579
Auxiliar Admvo.	1.498,581	17.982,972	711,420	449,574	5.994,324	25.138,290	37,805
<b>CENTRO PROCESO DATOS</b>							
Analista Programador	2.129,726	25.556,712	1.041,432	638,918	8.518,904	35.755,966	64,192
Programador	1.766,148	21.193,776	881,388	529,844	7.064,592	29.669,600	53,235
Operador	1.718,003	20.616,036	800,280	515,401	6.872,012	28.803,729	43,339
<b>MOVIMIENTO</b>							
Jefe de Inspectores	53,596	19.616,136	8.731,662	490,403	6.431,520	35.269,721	1,500
Sub-Jefe de Inspectores	52,242	19.120,572	7.615,728	478,014	6.269,040	33.483,354	1,471
Inspector D	50,890	18.625,740	5.754,618	465,644	6.106,800	30.952,802	1,342
Conductor Perceptor	49,254	18.026,964	5.645,916	450,674	5.910,480	30.034,034	1,249
Taquillero	46,719	17.099,154	924,882	427,479	5.606,280	24.057,795	1,129

Grupos y categorías profesionales	Retribución base mes/día	Retribución base año	Pluses día natural/mes valor año	Plus de asistencia valor año	Pagas extraordinarias año	Total año (*)	Valor trienio antigüedad
<b>TALLER Y ANEXOS</b>							
Encargado	55,620	20.356,920	1.961,028	508,923	6.674,400	29.501,271	1,500
Jefe Equipo Taller	51,490	18.845,340	1.910,886	471,134	6.178,800	27.406,160	1,342
Categoría A	50,672	18.545,952	1.807,308	463,649	6.080,640	26.897,549	1,295
Categoría B	48,963	17.920,458	1.692,384	448,011	5.875,560	25.936,413	1,199
Categoría C	46,466	17.006,556	671,976	425,164	5.575,920	23.679,616	1,096
Oficial Almacén	1.598,402	19.180,824	808,152	479,521	6.393,608	26.862,105	43,579
Ayudante Almacén	47,237	17.288,742	1.429,962	432,219	5.668,440	24.819,363	1,158
Categoría C	46,466	17.006,556	671,976	425,164	5.575,920	23.679,616	1,097
<b>RECAUDACION</b>							
Jefe de Recaudación	1.766,148	21.193,776	881,388	529,844	7.064,592	29.669,600	53,235
Agente de Recaudación	47,237	17.288,742	1.127,646	432,219	5.668,440	24.517,047	1,158
<b>VARIOS</b>							
Portero	46,190	16.905,540	668,316	422,639	5.542,800	23.539,295	1,097

(\*) No se incluyen, entre otros. Plus por manejo de vehículos del personal de Taller, Plus de Turnos de Guardia de Taller, Plus de Festivos y Plus de Nocturnidad.

**ANEXO**

**365 DÍAS**

**TABLA SALARIAL AÑO 2017**

**0,75**

Grupos y categorías profesionales	Retribución base mes/día	Retribución base año	Pluses día natural/mes valor año	Plus de asistencia valor año	Pagas extraordinarias año	Total año (*)	Valor trienio antigüedad
<b>TECNICO Y ADMINISTRATIVO</b>							
A.T.S.	1.903,414	22.840,968	943,896	571,024	7.613,656	31.969,544	60,542
Jefe Negociado	1.779,394	21.352,728	888,000	533,818	7.117,576	29.892,122	53,634
Titulado	1.690,424	20.285,088	843,588	507,127	6.761,696	28.397,499	50,952
Oficial Admvo.	1.610,390	19.324,680	814,212	483,117	6.441,560	27.063,569	43,906
Delineante 1ª	1.610,390	19.324,680	814,212	483,117	6.441,560	27.063,569	43,906
Auxiliar Admvo.	1.509,820	18.117,840	716,760	452,946	6.039,280	25.326,826	38,088
<b>CENTRO PROCESO DATOS</b>							
Analista Programador	2.145,699	25.748,388	1.049,244	643,710	8.582,796	36.024,138	64,673
Programador	1.779,394	21.352,728	888,000	533,818	7.117,576	29.892,122	53,634
Operador	1.730,888	20.770,656	806,280	519,266	6.923,552	29.019,754	43,664
<b>MOVIMIENTO</b>							
Jefe de Inspectores	53,998	19.709,270	8.773,140	492,732	6.479,760	35.454,902	1,511
Sub-Jefe de Inspectores	52,634	19.211,410	7.651,860	480,285	6.316,080	33.659,635	1,482
Inspector D	51,272	18.714,280	5.781,965	467,857	6.152,640	31.116,742	1,352
Conductor Perceptor	49,623	18.112,395	5.672,465	452,810	5.954,760	30.192,430	1,258
Taquillero	47,070	17.180,550	929,290	429,514	5.648,400	24.187,754	1,137

Grupos y categorías profesionales	Retribución base mes/día	Retribución base año	Pluses día natural/mes valor año	Plus de asistencia valor año	Pagas extraordinarias año	Total año (*)	Valor trienio antigüedad
<b>TALLER Y ANEXOS</b>							
Encargado	56,037	20.453,505	1.970,635	511,338	6.724,440	29.659,918	1,511
Jefe Equipo Taller	51,876	18.934,740	1.919,900	473,369	6.225,120	27.553,129	1,352
Categoría A	51,052	18.633,980	1.815,875	465,850	6.126,240	27.041,945	1,304
Categoría B	49,331	18.005,815	1.700,170	450,145	5.919,720	26.075,850	1,208
Categoría C	46,814	17.087,110	675,250	427,178	5.617,680	23.807,218	1,104
Oficial Almacén	1.610,390	19.324,680	814,212	483,117	6.441,560	27.063,569	43,906
Ayudante Almacén	47,591	17.370,715	1.436,640	434,268	5.710,920	24.952,543	1,167
Categoría C	46,814	17.087,110	675,250	427,178	5.617,680	23.807,218	1,105
<b>RECAUDACION</b>							
Jefe de Recaudación	1.779,394	21.352,728	888,000	533,818	7.117,576	29.892,122	53,634
Agente de Recaudación	47,591	17.370,715	1.133,325	434,268	5.710,920	24.649,228	1,167
<b>VARIOS</b>							
Portero	46,536	16.985,640	671,600	424,641	5.584,320	23.666,201	1,105

(\*) No se incluyen, entre otros. Plus por manejo de vehículos del personal de Taller, Plus de Turnos de Guardia de Taller, Plus de Turnos día/noche de Taller, Plus de Festivos y Plus de Nocturnidad.

**ANEXO**

**365 DÍAS**

**TABLA SALARIAL AÑO 2018**

**1,25**

Grupos y categorías profesionales	Retribución base mes/día	Retribución base año	Pluses día natural/mes valor año	Plus de asistencia valor año	Pagas extraordinarias año	Total año (*)	Valor trienio antigüedad
<b><u>TECNICO Y ADMINISTRATIVO</u></b>							
A.T.S.	1.927,207	23.126,484	955,692	578,162	7.708,828	32.369,166	61,299
Jefe Negociado	1.801,636	21.619,632	899,100	540,491	7.206,544	30.265,767	54,304
Titulado	1.711,555	20.538,660	854,136	513,467	6.846,220	28.752,483	51,589
Oficial Admvo.	1.630,519	19.566,228	824,388	489,156	6.522,076	27.401,848	44,454
Delineante 1ª	1.630,519	19.566,228	824,388	489,156	6.522,076	27.401,848	44,454
Auxiliar Admvo.	1.528,693	18.344,316	725,712	458,608	6.114,772	25.643,408	38,564
<b><u>CENTRO PROCESO DATOS</u></b>							
Analista Programador	2.172,520	26.070,240	1.062,360	651,756	8.690,080	36.474,436	65,481
Programador	1.801,636	21.619,632	899,100	540,491	7.206,544	30.265,767	54,304
Operador	1.752,524	21.030,288	816,360	525,757	7.010,096	29.382,501	44,210
<b><u>MOVIMIENTO</u></b>							
Jefe de Inspectores	54,673	19.955,645	8.882,640	498,891	6.560,760	35.897,936	1,530
Sub-Jefe de Inspectores	53,292	19.451,580	7.747,490	486,290	6.395,040	34.080,400	1,501
Inspector D	51,913	18.948,245	5.854,235	473,706	6.229,560	31.505,746	1,368
Conductor Perceptor	50,243	18.338,695	5.743,640	458,467	6.029,160	30.569,962	1,274
Taquillero	47,658	17.395,170	940,970	434,879	5.718,960	24.489,979	1,151

Grupos y categorías profesionales	Retribución base mes/día	Retribución base año	Pluses día natural/mes valor año	Plus de asistencia valor año	Pagas extraordinarias año	Total año (*)	Valor trienio antigüedad
<b><u>TALLER Y ANEXOS</u></b>							
Encargado	56,737	20.709,005	1.995,090	517,725	6.808,440	30.030,260	1,530
Jefe Equipo Taller	52,525	19.171,625	1.943,990	479,291	6.303,000	27.897,906	1,368
Categoría A	51,690	18.866,850	1.838,505	471,671	6.202,800	27.379,826	1,321
Categoría B	49,947	18.230,655	1.721,705	455,766	5.993,640	26.401,766	1,223
Categoría C	47,400	17.301,000	683,645	432,525	5.688,000	24.105,170	1,118
Oficial Almacén	1.630,519	19.566,228	824,388	489,156	6.522,076	27.401,848	44,454
Ayudante Almacén	48,186	17.587,890	1.454,525	439,697	5.782,320	25.264,432	1,181
Categoría C	47,400	17.301,000	683,645	432,525	5.688,000	24.105,170	1,119
<b><u>RECAUDACION</u></b>							
Jefe de Recaudación	1.801,636	21.619,632	899,100	540,491	7.206,544	30.265,767	54,304
Agente de Recaudación	48,186	17.587,890	1.147,195	439,697	5.782,320	24.957,102	1,181
<b><u>VARIOS</u></b>							
Portero	47,118	17.198,070	679,995	429,952	5.654,160	23.962,177	1,119

(\*) No se incluyen, entre otros. Plus por manejo de vehículos del personal de Taller, Plus de Turnos de Guardia de Taller, Plus de Turnos día/noche de Taller, Plus de Festivos y Plus de Nocturnidad.

**ANEXO**

**365 DÍAS**

**TABLA SALARIAL AÑO 2019**

**1,50**

Grupos y categorías profesionales	Retribución base mes/día	Retribución base año	Pluses día natural/mes valor año	Plus de asistencia valor año	Pagas extraordinarias año	Total año (*)	Valor trienio antigüedad
<b><u>TECNICO Y ADMINISTRATIVO</u></b>							
A.T.S.	1.956,115	23.473,380	970,032	586,835	7.824,460	32.854,707	62,219
Jefe Negociado	1.828,661	21.943,932	912,588	548,598	7.314,644	30.719,762	55,119
Titulado	1.737,228	20.846,736	866,952	521,168	6.948,912	29.183,768	52,362
Oficial Admvo.	1.654,977	19.859,724	836,760	496,493	6.619,908	27.812,885	45,121
Delineante 1ª	1.654,977	19.859,724	836,760	496,493	6.619,908	27.812,885	45,121
Auxiliar Admvo.	1.551,623	18.619,476	736,596	465,487	6.206,492	26.028,051	39,143
<b><u>CENTRO PROCESO DATOS</u></b>							
Analista Programador	2.205,108	26.461,296	1.078,296	661,532	8.820,432	37.021,556	66,464
Programador	1.828,661	21.943,932	912,588	548,598	7.314,644	30.719,762	55,119
Operador	1.778,812	21.345,744	828,612	533,644	7.115,248	29.823,248	44,873
<b><u>MOVIMIENTO</u></b>							
Jefe de Inspectores	55,493	20.254,945	9.015,865	506,374	6.659,160	36.436,344	1,553
Sub-Jefe de Inspectores	54,092	19.743,580	7.863,925	493,590	6.491,040	34.592,135	1,523
Inspector D	52,691	19.232,215	5.941,835	480,805	6.322,920	31.977,775	1,389
Conductor Perceptor	50,997	18.613,905	5.829,780	465,348	6.119,640	31.028,673	1,293
Taquillero	48,373	17.656,145	954,840	441,404	5.804,760	24.857,149	1,169

Grupos y categorías profesionales	Retribución base mes/día	Retribución base año	Pluses día natural/mes valor año	Plus de asistencia valor año	Pagas extraordinarias año	Total año (*)	Valor trienio antigüedad
<b><u>TALLER Y ANEXOS</u></b>							
Encargado	57,588	21.019,620	2.025,020	525,491	6.910,560	30.480,691	1,553
Jefe Equipo Taller	53,313	19.459,245	1.973,190	486,481	6.397,560	28.316,476	1,389
Categoría A	52,465	19.149,725	1.866,245	478,743	6.295,800	27.790,513	1,340
Categoría B	50,696	18.504,040	1.747,255	462,601	6.083,520	26.797,416	1,241
Categoría C	48,111	17.560,515	693,865	439,013	5.773,320	24.466,713	1,135
Oficial Almacén	1.654,977	19.859,724	836,760	496,493	6.619,908	27.812,885	45,121
Ayudante Almacén	48,909	17.851,785	1.476,425	446,295	5.869,080	25.643,585	1,199
Categoría C	48,111	17.560,515	693,865	439,013	5.773,320	24.466,713	1,136
<b><u>RECAUDACION</u></b>							
Jefe de Recaudación	1.828,661	21.943,932	912,588	548,598	7.314,644	30.719,762	55,119
Agente de Recaudación	48,909	17.851,785	1.164,350	446,295	5.869,080	25.331,510	1,199
<b><u>VARIOS</u></b>							
Portero	47,825	17.456,125	690,215	436,403	5.739,000	24.321,743	1,136

(\*) No se incluyen, entre otros. Plus por manejo de vehículos del personal de Taller, Plus de Turnos de Guardia de Taller, Plus de Turnos día/noche de Taller, Plus de Festivos y Plus de Nocturnidad.

## CUADRO PERPETUO DE TURNOS DE VACACIONES

1	enero	38	agosto
2	septiembre	39	enero
3	marzo	40	julio
4	agosto	41	marzo
5	mayo	42	agosto
6	julio	43	mayo
7	abril	44	septiembre
8	agosto	45	abril
9	diciembre	46	agosto
10	julio	47	diciembre
11	junio	48	julio
12	agosto	49	junio
13	enero	50	agosto
14	julio	51	enero
15	marzo	52	julio
16	julio	53	marzo
17	mayo	54	agosto
18	agosto	55	mayo
19	abril	56	septiembre
20	julio	57	abril
21	diciembre	58	julio
22	agosto	59	diciembre
23	junio	60	agosto
24	septiembre	61	junio
25	enero	62	julio
26	julio	63	enero
27	marzo	64	agosto
28	agosto	65	marzo
29	mayo	66	septiembre
30	julio	67	mayo
31	abril	68	julio
32	agosto	69	abril
33	diciembre	70	agosto
34	septiembre	71	diciembre
35	junio	72	julio
36	julio	73	junio
37	octubre	74	agosto



## Plan de igualdad

De acuerdo con lo establecido en la LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el presente Plan de Igualdad se define como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para ello, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, se fijan los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

### **I.- Objetivos.-**

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles en los términos previstos legalmente.

Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores, en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa.

Promover la aplicación del principio de presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres, en los términos previstos en la normativa legal aplicable.

Asegurar que la gestión de recursos humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, especialmente la derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, estableciendo un protocolo específico de actuación para el supuesto de que se produzcan este tipo de situaciones.

## **II.- Áreas de actuación.-**

### **1. Selección, promoción y desarrollo profesional.**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios la Dirección de la Empresa se compromete a mantener en todo momento en los procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de sexo, se tendrán en cuenta los siguientes factores:

Se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos, las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a mujeres y hombres, y no se utilizará lenguaje sexista. En este sentido y siempre que se cumplan los requisitos establecidos, en los procesos de selección existirá una paridad en el proceso tanto de mujeres como de hombres.

Se estudiará el diseño de políticas que ayuden y apoyen el acceso y promoción de mujeres en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas.

Se sensibilizará a los responsables de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades.

## **2. Formación.**

Se promoverá, la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género. A partir de la firma del plan de Igualdad, todas las personas que accedan a trabajar a la empresa y dentro de su Plan de Formación inicial recibirán este módulo de formación. Progresivamente la empresa realizará cursos tendentes a que toda la plantilla reciba formación en igualdad. Preferentemente la empresa estudiará el adicionar el modulo formativo de igualdad al curso del CAP anual.

A partir de la firma del plan de igualdad se realizarán actividades formativas dirigidas a mujeres que por su condición y categoría puedan optar a puestos de mayor responsabilidad, en habilidades directivas y desarrollo de su potencial.

Se hará especial hincapié desde este ámbito en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los mismos y en especial para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

Las personas que por razones familiares se sitúan en periodo de suspensión contractual (excedencias), tendrán derecho a solicitar a la empresa, a asistir a todos los cursos de formación referidos anteriormente, no impidiendo la suspensión de su contrato de trabajo, el poder realizarlos. Todo de ello de manera voluntaria y a iniciativa de la persona excedente.

Las personas excedentes por estos motivos serán las primeras llamadas a formarse en las convocatorias siguientes a su reingreso a la empresa.

### **3. Medidas de conciliación.**

Con el fin de promover mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar se establecen las siguientes medidas:

#### **3.1.- Lactancia.**

Los trabajadores, para la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

El trabajador, por su voluntad, podrá acumular el permiso de lactancia en jornadas completas a continuación del permiso de maternidad. En este caso, se reconoce una duración del permiso de lactancia de 10 días laborables unidos al permiso de maternidad.

### **3.2.- Reducción de jornada.**

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

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

El progenitor tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, atendiendo a los diferentes departamentos existentes en la empresa, a su número y composición si,

- 20 trabajadores de la sección de conductores perceptores
- 4 trabajadores de la sección de taller / anexos
- 3 trabajadores de la sección de oficinas

- 3 trabajadores de la sección de inspección.
- 2 trabajadores de la sección caja,
- 2 atención al cliente y venta al público

generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. En caso de que ambos progenitores fueran trabajadores de la plantilla, sólo uno de ellos podrá optar a la concesión de la reducción de la jornada.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

### **3.3.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el art. 45.1.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el art. 48.4 de la Ley citada.

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

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

El permiso por paternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada

parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente, conforme a la categoría condición de cada trabajador solicitante.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho con una antelación de 7 días naturales.

### **3.4.- Excedencias.**

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

El derecho recogido en el párrafo anterior, se podrá volver a ejercitar, en los mismos términos, una vez transcurrido un período, un año desde que finalizó la primera excedencia por este motivo.

El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo exclusivamente los primeros 12 meses de la primera excedencia. A partir de ese plazo se regirá por la normativa general de las excedencias prevista en el Estatuto de los Trabajadores, obteniendo una expectativa de reingreso cuando se produzcan vacantes en su categoría. El orden de entrada será el estricto conforme a las fechas de solicitud de reincorporación de las personas que estuvieren en esta situación. Se avisara con un mes de antelación a la empresa la intención de reincorporación, a los efectos de una correcta tramitación y previsión por parte de la empresa.

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

La excedencia contemplada exclusivamente en el párrafo anterior, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, atendiendo a los diferentes departamentos existentes en la empresa, a su número y composición si,

- 20 trabajadores de la sección de conductores perceptores
- 4 trabajadores de la sección de taller /anexos
- 3 trabajadores de la sección de oficinas
- 3 trabajadores de la sección de inspección.
- 2 trabajadores de la sección caja,
- 2 Trabajadores de atención al cliente y venta al publico

generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. En caso de que ambos progenitores fueran trabajadores de la plantilla, sólo uno de ellos podrá optar a la concesión de la reducción de la jornada.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

Durante 18 meses el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, por riguroso orden de petición de reincorporación con el resto de compañeros excedentes.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 24 meses si se trata de familia de categoría especial.

#### **4. Violencia de género.**

Las víctimas de violencia de género tendrán los siguientes derechos:

Solicitar la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la adaptación del horario según los turnos que existan en la Empresa.



Solicitar la excedencia por 6 meses, ampliables hasta 12 meses, con reserva de puesto de trabajo.

Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

Las faltas de asistencia al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, a dichas faltas, no le será aplicable el art. 52 b) del Estatuto de los Trabajadores, previa justificación en el departamento de RRHH de lo anteriormente referido.

## **5. Ordenación del tiempo de trabajo.**

### **5.1.- Adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo.**

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establecerán en la negociación colectiva.

### **5.2.- Flexibilidad horaria.**

Los directores de departamentos y responsables de las diferentes áreas y secciones de la Empresa, colaborarán en la adopción de medidas tendentes a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y la vida personal y familiar de sus equipos.

A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en la empresa.

Para contribuir a la prestación normal del servicio y armonizar los intereses legítimos de terceros compañeros de trabajo, los términos para la aplicación de estas medidas se establecerán en la negociación colectiva entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

### **5.3.- Conversión del contrato.**

Con objeto de favorecer la armonización de la prestación del trabajo con las necesidades personales o familiares de los trabajadores, mediante una adecuación de la jornada de trabajo a nivel individual, la empresa estudiará la posibilidad de ofertar a los trabajadores la conversión de sus contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial. La conversión del contrato será ofrecida libremente por la empresa y tendrá carácter voluntario para el trabajador.

#### **5.4.- Vacaciones.**

En los casos de nacimiento de hijo, el trabajador podrá acumular a la finalización del período de descanso por maternidad y/o permiso por paternidad, y en su caso si hubiera acumulado también el periodo de lactancia, el período de vacaciones anuales que tenga devengado.

Para los conductores-perceptores con las 2 semanas de vacaciones en el turno de verano que tengan hijos entre 4 y 12 años, con el objetivo de hacer posible el disfrute de dichas vacaciones coincidiendo con las vacaciones escolares de los hijos, previa solicitud de aquéllos, la empresa se compromete a asignarles el disfrute de las citadas vacaciones entre la segunda quincena de junio y la primera quincena de septiembre. En el caso de los conductores o conductoras, este supuesto será cuando el mes natural, no le corresponda en ninguno de los meses mencionados. Solo se aceptaran las solicitudes hasta el 12 de octubre de cada año, para poder planificar correctamente las vacaciones del resto de la plantilla

Se asimilan a este beneficio los trabajadores cuyos cónyuges y/o parejas de hecho y/o que acrediten convivencia y tengan una minusvalía reconocida igual o superior al 33%.

#### **5.5.- Licencias no retribuidas.**

Podrán autorizarse, siempre que queden a salvo las necesidades del servicio a criterio de la empresa, licencias no retribuidas en los casos debidamente justificados por necesidades familiares. El tiempo de la licencia será consensuado con el trabajador en función de sus necesidades, las circunstancias concretas de cada caso y las necesidades del servicio, y lo legalmente permitido en cada momento.

La concesión de los permisos contemplados en este plan requerirá que el trabajador/a lo comunique previamente a la empresa al menos con 7 días de antelación para poder planificar correctamente el servicio. En caso de no concesión se justificará por escrito al solicitante.

## **6. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.**

La empresa y la representación legal de los trabajadores manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno, el cual se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el departamento de recursos humanos de la empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical, y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, y en su caso se adaptarán las medidas preventivas cautelares que se consideren oportunas al efecto, entre las que cabe destacar la separación de las personas denunciante y denunciada, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo de la persona denunciante.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, salvo que la persona afectada indique lo contrario.

En las averiguaciones a efectuar se procederá a dar audiencia a todas las personas implicadas, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento protegerá la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, según lo dispuesto en la Legislación vigente.

Se crea al efecto una Comisión de Igualdad que velará por el correcto cumplimiento e interpretación de este Plan de Igualdad.

En el seno de la Comisión de igualdad ordinaria, se efectuara si se ha producido algún caso, el seguimiento sobre los casos de acoso sexual y laboral que se hubieran producido, pudiendo intervenir la misma, si así lo considerase la persona afectada.

Debido al carácter extraordinario y al objeto de preservar la intimidad de las personas, sólo se permitirá estar presente al sindicato del trabajador afectado, a un representante del comité de empresa y a un representante de la empresa. Si el trabajador manifiesta que no tienen inconveniente, podrá estar presente toda la comisión de igualdad.

La comisión de Igualdad estará formada por un miembro de cada sindicato con representación dentro del comité de empresa. El comité de empresa aprobará tales nombramientos. Por parte de la empresa se designaran igual número de miembros que los designados por la parte social.

La comisión de igualdad se reunirá con carácter ordinario de manera cuatrimestral. Las partes se convocaran con una antelación mínima de 5 días naturales. La convocatoria podrá realizarse por cualquier medio, preferiblemente de forma telemática.

Con carácter extraordinario, siempre que una de las partes ponga en conocimiento de la otra, algún incidente o denuncia sobre las materias incluidas y que son objeto de este plan de igualdad. En ella se consignara el hecho concreto o copia de la denuncia practicada, las personas implicadas en el suceso y las posibles medidas o soluciones que se proponen, al objeto de poder tomar las decisiones adecuadas de la manera más rápida posible. En casos extremadamente graves podrán las partes convenir plazos u acciones de carácter ejecutivo, para evitar posibles repeticiones del hecho denunciado.

El tiempo de liberación para asistir a las reuniones de la comisión de igualdad por parte de los miembros designados por el comité, será por cuenta de la empresa.

Se sugiere que al menos uno de los miembros designados sea mujer.

### **III.- Información y difusión de medidas.-**

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la dirección de la empresa facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación. La empresa realizara la difusión del plan de igualdad a través de los soportes habituales, realizando un tríptico resumen, que se entregará junto con la nómina el mes siguiente a la firma del Plan de Igualdad.

### **IV.- Evaluación y seguimiento.-**

Con el fin de asegurar la ausencia de discriminación y garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, las partes firmantes del presente Convenio aceptan que dentro de la comisión de Igualdad, se traten y evalúen los asuntos que pudieran derivarse de la aplicación del plan de igualdad.

La Comisión de Igualdad tendrá entre sus cometidos el análisis y evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo de este Plan de Igualdad.

### **V.- Planificación de las acciones aprobadas.-**

#### **1. Selección, Promoción y desarrollo profesional.**

Revisar los criterios y los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional en la empresa desde una perspectiva de género, para garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Revisar la solicitud de empleo de AUZSA para utilizar un lenguaje que asegure que no existen elementos discriminatorios por razón de sexo.

Aprobar las directrices necesarias para que en las ofertas y entrevistas se atienda únicamente a los requerimientos del puesto de trabajo, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Incorporar criterios de acción positiva para que a igualdad de méritos y capacidad en un proceso de selección y/o promoción profesional, con representatividad en uno de los sexos por debajo del 40%, el desempate lo decida la pertenencia al sexo menos representado.

Posibilidad de participar en procesos de promoción de las personas en situación de maternidad y excedencia por motivos familiares.

## **2. Formación.**

Módulo de formación obligatoria de 10 horas, en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres para el personal responsable de selección, promoción y desarrollo profesional en la empresa. Siempre que sea posible, tales cursos se llevaran a cabo dentro de la jornada laboral.

Sensibilización a las personas con responsabilidades en la dirección y gestión de equipos en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Posibilidad de participación de las personas con contrato suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en los cursos de formación que se programen en la empresa y resulten adecuados para su reciclaje profesional. Salvo voluntad expresa en contra de participar por parte del interesado o interesada.

Incorporación de un módulo de formación en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el plan de acogida y en el plan de formación de la empresa.

### **3. Medidas de conciliación.**

Se realizarán campañas informativas y de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de obligaciones en el reparto de tareas y en el cuidado de las personas dependientes y sobre las diferentes medidas de conciliación que pueden ser disfrutadas por personas de ambos sexos.

Acumulación del permiso de lactancia a continuación del permiso de maternidad.

En la sección de conductores, a las parejas casadas y/o de hecho o acrediten convivencia, si tienen las mismas condiciones, (fijos de línea, o fiesteros, si así lo solicitan se les pondrá juntos en el mismo cuadro quincenal y vacacional). Los cambios se realizarán siguiendo los procedimientos y plazos establecidos en el convenio colectivo de la empresa, de forma que no perjudique a terceras personas

### **4. Violencia de género.**

Se realizarán campañas informativas y de difusión de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.

## **DERECHOS LABORALES DEL PERSONAL VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción a la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o bien a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La concreción de estos derechos corresponderá a la persona trabajadora, dentro de las posibilidades reales que tenga la empresa en ese momento.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la persona afectada que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. En este supuesto, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses,

salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, por decisión judicial, se podrá prorrogar la suspensión por período de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

#### **5. Ordenación del tiempo de trabajo.**

Se establecerán medidas concretas en la negociación colectiva, todas ellas asociadas a la categoría /condición del trabajador, por ser estas materias propias de la organización de la producción.

#### **6. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y acoso Laboral.**

La Dirección de AUZSA considera, que actitudes de acoso en el ambiente de trabajo suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores/as y un perjuicio para su seguridad y salud laboral, y por ello manifiesta que no serán consentidas pudiendo ser consideradas falta muy grave y actuando en consecuencia con lo preceptuado en el presente Convenio y su procedimiento sancionador.

Con este fin, el departamento de RRHH y RRLD estará a disposición para atender las consultas o quejas que los propios trabajadores/as o sus representantes sindicales quisieran denunciar, así como para facilitarles toda la información que pudiera necesitar para esclarecer los hechos.

Asimismo, la empresa se compromete a garantizar la más absoluta discreción en todo el procedimiento, así como a la no adopción de represalias contra los denunciados, representantes y testigos.

### **PROTOCOLO DE ACTUACION**

En el momento que AUZSA recibe por escrito una denuncia por acoso por parte de un trabajador o de sus representantes sindicales, la secuencia de actuaciones a seguir es la siguiente:

1. Se procede a abrir un periodo de investigación, iniciando inmediatamente la apertura de diligencias informativas previas, encaminadas a esclarecer los hechos y a adoptar las medidas oportunas, comunicándolas a la comisión de igualdad, para impedir la continuidad del comportamiento de acoso.
2. Durante la investigación de los hechos, todos los actuantes deberán guardar absoluta confidencialidad y reserva, preservando el derecho a la intimidad y la honorabilidad de las personas, como la presunción de inocencia del investigado. Las partes convienen que este periodo de investigación dure como máximo 10 días naturales desde que se recibió la denuncia.



3. En el caso de que la denuncia haya sido presentada directamente por la víctima y no por los representantes sindicales, serán informado de la apertura del expediente el sindicato que al que conste como afiliada la persona denunciante.
  
4. Una vez finalizado el periodo de investigación se reunirá la comisión de igualdad para elevar sus conclusiones y en el caso de que se deduzca la existencia de una situación de acoso, AUZSA adoptará una serie de medidas, entre otras:
  - Llamada de atención al acosador/a para que cese de inmediato su conducta, de manera escrita
  - Resolver disciplinariamente el expediente aperturado imponiendo si procede, la sanción disciplinaria correspondiente.
  - Si el acosador no cesará en su conducta, se procederá al despido procedente por “indisciplina o desobediencia en el trabajo, y acoso”.

En la denuncia que o bien el trabajador o bien sus representantes sindicales deben formular por escrito ante AUZSA deben detallarse:

- Sujeto activo de acoso.
  
- Las conductas, proposiciones o requerimientos en que se concretan los hechos concurrentes. Asimismo, se indicará en caso de haberse practicado la amenaza o el chantaje, aunque éste no se haya consumado.
  
- Las consecuencias negativas que se han derivado o que podrían derivarse de la situación de acoso.

Si del resultado de las averiguaciones, hechos, testigos, documentos u otros se constatará que la denuncia que se presentó es falsa o los hechos no han sido acreditados fehacientemente o carecen de un mínimo de rigor y sustento, la empresa podrá aplicar sanción disciplinaria al denunciante y restablecer el honor y la dignidad del acusado/a injustamente.

## **7. Información y difusión de las medidas.**

Se realizará una campaña informativa para facilitar la difusión interna y el conocimiento por parte de la plantilla sobre los contenidos del Plan de Igualdad así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

#### **8. Evaluación y seguimiento.**

Se elaborarán registros desagregados por sexo sobre la aplicación del Plan de Igualdad, utilización de las medidas de conciliación vigentes y demás información que permita analizar los avances en materia de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres.