

25 /02/2020
29/10/2020 actualización
05/11/2020 última actualización
02/12/2020 ultima actualización
28/01/2021 ultima actualización
19/05/2021 última actualización
26-05-2021 última actualización
03-06-2021 última actualización en SAMA
30-09-2021 Plan igualdad actualización en el SAMA
30/11/2021 Plan igualdad actualización en el SAMA

PLATAFORMA

CONVENIO

AVANZA

2020/2023

El convenio colectivo de la Empresa AVANZA, 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. 2.- Ámbito temporal. - El convenio entrará en vigor el día de su firma y tendrá duración hasta el día 31 de diciembre 2023. Los conceptos económicos tendrán efecto desde el día 1 de enero de 2020, salvo disposición específica en contrario. Se exceptúan también aquellas materias en que se fija expresamente su fecha de efectividad.

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. Se acuerda a los efectos del Art. 86.3 del estatuto de los trabajadores que una vez denunciado y concluida la duración del convenio pactada se mantendrá la vigencia del mismo en todos sus conceptos hasta la suscripción por ambas partes de otro que les sustituya.

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~~ que hayan participado como tal en la negociación 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".

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los

conceptos retribuidos existentes o supongan creación de otros nuevos, solo tendrán eficacia y serán de aplicación en cuanto consideradas aquellas en su totalidad superen la cuantía total de los ya existentes, quedando en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en este convenio.

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. **Por lo que cualquiera de su articulado solo se podrá modificar por acuerdo mutuo de las partes.**

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

La empresa tendrá obligación de entregar un convenio a cada trabajador después de su firma, así como a los nuevos ingresados, en el momento de su contratación.

Cualquier disposición futura no se aplicara si supone merma de la retribución pactada.

Las partes negociadoras del convenio se comprometen a no negociar pactos de cualquier naturaleza de ámbito inferior al presente convenio que modifiquen el ámbito personal del Art. 1.

CAPÍTULO II

INCREMENTO SALARIAL

Art. 8.- Conceptos salariales regulados en el convenio, con efectos del 1 de enero de cada año:

Año 2020:

- Incremento del 2% en todos los conceptos salvo los pluses con incremento específico o nueva creación.
- ¼ del Plus por día natural se incluirá en el salario base.
- Se actualizará a 1 de enero de 2020 la antigüedad de los trabajadores que estaban de alta en la empresa en octubre de 2013, sumándoles los dos años que les falta de computar en estos momentos, ajustando la antigüedad con el tiempo real y efectivo de permanencia en la empresa.
- Prima no consolidada de 1000€ por penosidad, aumento de productividad y modificación sustancial de condiciones de trabajo en el periodo de marzo a junio 2020.

Año 2021:

- Incremento del 3% en todos los conceptos, salvo los pluses con incremento específico o nueva creación.
- ¼ del Plus por día natural se incluirá en el salario base.

Año 2022:

- Incremento del 3% en todos los conceptos, salvo los pluses con incremento específico o nueva creación.
- ¼ del Plus por día natural se incluirá en el salario base.

Año 2023:

- Incremento del 3% en todos los conceptos, salvo los pluses con incremento específico o nueva creación.
- ¼ del Plus por día natural se incluirá en el salario base.

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 el IPC real anual superara el 2%, en 2020 o el 3% durante el resto de años de vigencia se incrementará la diferencia con efecto retroactivo, desde el 1 de enero del año correspondiente.

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

b) En base a la integración y aplicación del **principio de transparencia retributiva**, que permita identificar y obtener información sobre los aspectos que componen la retribución de los trabajadores y trabajadoras de Avanza Zaragoza y con ello evitar **las discriminaciones directas o indirectas** respecto a las valoraciones de puestos de trabajo cuando, desempeñando un trabajo de igual valor, se reciba un salario inferior sin que pueda justificarse, la empresa entregará al comité de empresa, cada vez que lo solicite y en cualquier momento (a partir del mes de febrero de cada año, cada seis meses y al mes siguiente) de que se haya producido cambios sustanciales en alguno de los conceptos económicos recogidos en el actual convenio colectivo o de reciente creación **el registro retributivo que deberá incluir** todos los conceptos retributivos y los siguientes datos desagregados por sexo:

- Salario total anual y brecha de género de este concepto.
- Salario base anual y brecha de género de este concepto.
- Complementos salariales anuales y brecha de género de este concepto.
- Percepciones extrasalariales y brecha de género de este concepto.
- Percepciones anuales por horas extraordinarias y por horas complementarias y brecha de género de este concepto.

Cada uno de ellos deberá desglosarse por categoría profesional, grupo profesional y puesto de trabajo. Además, se informará de la **media aritmética** y la **mediana** de lo realmente percibido **por cada grupo profesional, categoría, puesto**, etc (es decir, por los puestos de trabajo de igual valor). Toda la información deberá **desglosarse por sexo y según la naturaleza de la retribución**, incluyendo salario base, todos los complementos y percepciones extrasalariales, de forma diferenciada. Se deberá **consultar al representante legal de los trabajadores 10 días antes de elaborar el registro y antes de modificarlo**.

El periodo de tiempo por el que se realizará el registro retributivo será por un año natural. Deberán incluirse todas las retribuciones efectivamente satisfechas y percibidas en el periodo del año natural, independientemente de su fecha de pago.

No obstante, en caso de producirse una alteración sustancial de algún elemento del registro, debería actualizarse.

CAPÍTULO III

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

Según LEY

Art. 10.-

La empresa está obligada a conceder la jubilación parcial en los términos que marca la ley.

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 **en la misma línea o cuadro en los que estén asignados con sus servicios y descansos**, 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, fiestero o **ambulante**.

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

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. **El conductor no realizara ninguna otra tarea que no esté regulada en los artículos de las obligaciones específicas del personal de movimiento recogidas en convenio, ni las que sean propias de la sección de taller y mantenimiento.**

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. **Regular las tareas e incluirlo en oficinas, en vez de Movimiento**

C) PERSONAL DE TALLER, ALMACEN 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, Almacén 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, deprecionará 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 billeteaje 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.~~ **Pasar a categoría C**

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.

Cada trabajador realizara los trabajos propios de su especialidad, en caso de supresión o creación estas serán consensuadas con el Comité de Empresa.

Los trabajos de inferior y superior categoría se regularan con el Comité. Para cubrir las vacantes de superior categoría el Comité emitirá un informe vinculante.

Funciones de categoría superior.

1. La realización total completa durante la jornada, de trabajos asignados a categoría superior, por trabajadores/as de categoría inferior en sustitución de los correspondientes a la del personal afectado, sólo podrá acordarse por escrito, por la Dirección de la Empresa, o por las personas en quien ésta delegue expresamente, dando cuenta de ello en todo caso al Comité de Empresa, quién emitirá informe vinculante al respecto.

2. El personal que realice funciones superiores, estarán sujetos al mismo régimen de jornada, descanso, retribución y condiciones generales de la categoría reemplazada o vacante y tendrán, recíprocamente, las obligaciones y responsabilidades propias de la nueva función. Responsabilidad que se verá limitada en el caso de que la empresa no haya procedido a realizar un curso de adaptación al puesto respectivo.

3. Así mismo, no se computará el tiempo en que se haya estado prestando servicios en superior categoría, cuando la persona que lo haya realizado se presente a los procesos de promoción interna para cubrir plazas vacantes o de nueva creación.

La Empresa tiene la obligación de:

a) Comunicar mensualmente al Comité de Empresa, de las personas que estén prestando servicios en categoría superior a la que ostentan.

b) De iniciar la promoción interna de dichas plazas, en el plazo máximo de dos meses. Previamente a la convocatoria, la empresa promoverá los cursos de formación específicos, que permitan al personal de la empresa, concurrir al proceso de promoción interna. Excepcionalmente, en los casos en que la plaza sea cubierta temporalmente por causas de ausencia justificada del o la titular por motivo de Incapacidad Temporal, Maternidad, u otros permisos recogidos en la legislación vigente, serán causa suficiente para no realizar la promoción interna.

Funciones de categoría inferior.

1. En el caso, excepcional de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. Ningún trabajador o trabajadora podrá realizar trabajos o funciones de inferior categoría más de treinta jornadas en el periodo de un año. En estos supuestos, el personal afectado percibirá las retribuciones correspondientes a su categoría profesional.

Siempre que las necesidades de explotación de los servicios lo exijan, la empresa podrá crear otras nuevas categorías, con absoluto respeto a los derechos adquiridos y previo informe del Comité de Empresa. La decisión, debidamente justificada, señalará las características necesarias para perfilar y concretar las innovaciones que comprenda.

Las reclamaciones sobre clasificación profesional deberán ser dirigidas por escrito a la Dirección de la Empresa que, tras requerir el informe del Comité de Empresa, que resolverá sobre las mismas en un plazo máximo de 30 días.

La relación de puestos de trabajo, con detalle del nombre, apellidos, edad, categoría profesional, fechas de ingreso y aumentos de antigüedad, y cuantos datos sean de interés, se entregará por la Dirección de la Empresa, en el primer día hábil de diciembre de cada año al Comité de Empresa, el cual podrá realizar las sugerencias y observaciones que estime oportunas. Esta relación se publicará en los tablones de anuncios, en la primera quincena del mes de enero del año siguiente.

(29/10/2020) Teletrabajo o trabajo a distancia. Es el que se realiza fuera del centro de trabajo o establecimiento de la empresa.

Esta modalidad de trabajo podrá realizarse:

A) Previa solicitud del trabajador o trabajadora con siete días de antelación. La empresa estará obligada a concedérselo por el tiempo solicitado.

B) Si por una situación excepcional la empresa tuviera que recurrir al teletrabajo, será el trabajador quién de forma voluntaria decidirá, en un plazo máximo de siete días, si quiere realizar teletrabajo.

En ambos casos recogidos en los dos párrafos anteriores, se elaborará un documento en el que se recogerá el carácter voluntario, dotación de equipos, formación, organización del trabajo y control de jornada, seguridad y salud, así como la misma igualdad de derechos de convenio y normas convencionales, que disponen los trabajadores que realizan su tarea presencialmente en la empresa. De este documento que será firmado por ambas partes, antes de comenzar esta modalidad, se remitirá copia firmada al Comité de empresa, en el plazo de dos días hábiles a su firma.

El contenido de este acuerdo será reversible. Si el trabajador decide finalizar esta modalidad de sistema de trabajo deberá comunicárselo a la empresa con dos días de antelación, para volver a su situación y puesto de trabajo en los locales de la empresa.

La empresa, llevará al domicilio del trabajador todo lo necesario para realizar teletrabajo, mesa, sillón ergonómico, ordenador, etc. cubriendo los gastos relativos al transporte, medios y herramientas vinculadas al desarrollo de la actividad laboral. Una vez finalizado el tiempo de trabajo en esta modalidad, la empresa cubrirá los gastos de trasladar las herramientas y utensilios que se le dotaron al trabajador, hasta el lugar que la empresa haya determinado.

Cualquier incidente o accidente que se produzca el trabajador o trabajadora durante su jornada laboral en su domicilio y genere situación de IT, será considerado accidente laboral.

Cualquier accidente que se produzca el trabajador al ir o al volver de su domicilio, se considerara accidente "in itinere".

A propuesta del Comité de empresa, delegados de prevención o del propio trabajador o trabajadora, se realizará una evaluación de riesgos del lugar de trabajo del teletrabajador especialmente los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. Los gastos relativos a las medidas que haya que tomar en base al resultado de la evaluación correrán a cargo de la empresa.

La relación laboral será la regulada en el convenio colectivo de empresa. La regulación de la jornada, salvo acuerdo mutuo entre empresa y trabajador, será el establecido en el convenio según su puesto de trabajo, teniendo todos los derechos de los que disponen los trabajadores que realizan su trabajo presencial en el establecimiento o centro de trabajo de la empresa. Se regulará el derecho a la desconexión en el tiempo de descanso del trabajador.

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.

No se contratarán empresas externas para externalizar y realizar operaciones específicas cotidianas en la empresa.

En caso muy motivado y siempre que no sean las operaciones mencionadas, deberá ser consensuado con el Comité de Empresa.

Conversión del contrato. Contratación a tiempo parcial.

Los trabajadores contratados o con conversión de contrato a tiempo completo a tiempo parcial tendrán los mismos derechos de manera proporcional que los trabajadores a tiempo completo.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la empresa informará a través de los tablones de anuncios, a los trabajadores de la empresa y simultáneamente por escrito al comité de empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo, en un trabajo indefinido a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial.

Una vez expuesta la información, los trabajadores de la plantilla tendrán un plazo de treinta días desde la fecha de la publicación, para presentar sus solicitudes. Acabado dicho plazo la empresa dispondrá de quince días para contestar a las solicitudes cursadas.

Las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior serán atendidas por la empresa y tendrán sobre solicitudes y contrataciones de trabajadores que no pertenezcan a la plantilla en ese momento. También tendrán prioridad los trabajadores de la empresa que se encuentren en situación de excedencia sea en cualquiera de sus modalidades.

La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador y al comité de empresa por escrito y de manera motivada en un plazo de quince días a la finalización del plazo de exposición de la información.

La empresa no contratará nuevos trabajadores a tiempo parcial, sin que haya expirado el proceso de información de la existencia de esos puestos de trabajo, a la totalidad de la plantilla.

El trabajador que ha transformado su contrato de trabajo a tiempo completo en contrato a tiempo parcial, podrá volver a la situación de contrato a tiempo completo, comunicándoselo a la empresa con una antelación de quince días. La empresa lo situará en el lugar que le corresponda por antigüedad y condición en la empresa.

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas complementarias y en el caso de los conductores, se encuadrarán en los mismos turnos de descansos que por antigüedad y condición le correspondan.

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.

Las vacantes o nuevos puestos creados serán ofertados primero a la plantilla. Para promoción interna la antigüedad mínima será de 3 años.

El comité participará en los procesos de selección. Se creará un tribunal compuesto por empresa y Comité para la selección.

Así mismo será necesario que los mandos intermedios tengan un cursillo de prevención de riesgos laborales.

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.

~~El periodo de formación durara como mínimo 30 días antes de prestar servicio autónomo en la calle.~~

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, ALMACEN y ANEXOS

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.

e) Oficial de almacén. Los ascensos siempre serán de promoción interna, exigiendo tener la categoría B y superar las pruebas pertinentes de test psicológico, atención de temas propios de almacén, ficheros y aritmética general básica.

f) Categoría B almacén. Los ascensos podrán ser de promoción interna o contratación externa si no hay personal propio en el proceso de selección.

SECCIÓN 2ª.- PERÍODOS DE PRUEBA, MODIFICACION DE CONDICIONES DE TRABAJO, RESTRUCTURACION DE CONDICIONES DE TRABAJO Y PROCESO DE PROMOCION INTERNA

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~~. ~~Naturales~~.

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. ~~Solo se dará periodo de prueba en el primer contrato.~~

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.

~~No será causa de extinción de contrato las faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.~~

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 perceptor será asignado a otro puesto de trabajo durante el tiempo de privación del permiso, conservando el salario base y la antigüedad, siendo los restantes complementos los correspondientes a la nueva categoría laboral cuyas funciones realice. El nuevo puesto de trabajo alternativo será fijado por la Empresa.

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

En caso de retirada de carnet por dar positivo en un control de alcoholemia o drogadicción, prestando servicio en la empresa, se le asignara a otro puesto alternativo. Si es reincidente, pasara a excedencia mientras dure la retirada. En caso de dar positivo por alcoholemia o drogadicción no se despedirá al trabajador por ese motivo y se le permitirá una segunda oportunidad laboral en la empresa respetando los mismos derechos que venía disfrutando.

~~Para no ser despedidos los trabajadores aceptaran pasar a situación de excedencia durante un año,~~

en el que se someterían a un tratamiento de rehabilitación, sea por alcohol o por drogas. Este tratamiento estaría supervisado por la empresa y los delegados de prevención.

Al finalizar el tratamiento anual el trabajador o trabajadora se reincorporará a su puesto de trabajo.

A su vez la empresa realizara una campaña anual de información y prevención en el uso indebido de drogas y promoción de la salud con el objetivo de concienciar e informar a la plantilla sobre los efectos y duración del consumo de alcohol y cualquier tipo de estupefacientes debido al factor de riesgo que supone el consumo de estas sustancias. También se impartirán charlas al respecto dentro de la jornada laboral, por la personal especializado con el objetivo de reducir los riesgos asociados al consumo de drogas y alcohol.

Art. 23.- En el caso de retirada temporal del permiso de conducir con motivo de la conducción de un vehículo ajeno a la Empresa, ~~et al conductor perceptor tendrá derecho~~ se le asignara otro puesto de trabajo durante el tiempo de privación del permiso, o 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 perceptor 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 o lo tuviera suspendido 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.-. Actualizar.

Art. 26.- Existen los complementos salariales cuyos conceptos, beneficiarios y cuantías actualizadas a 1 de enero de 2020, 2021 y 2022, 2023 con las excepciones indicadas, se especifican a continuación: **Actualizar.**

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, Almacén 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. **Portero a categoría C.**

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.

La conducción de vehículos de taller será voluntaria.

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

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

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

Crear

Plus peligrosidad al personal que salga a realizar reparaciones en la calle. Año 2020: 12 euros/día. NUEVO

Plus responsabilidad penosidad, postes paradas, cambios de aceite, agua refrigerante y gasoil. Año 2020: 12 euros /día. NUEVO

Plus noche búho para trabajador taller. Año 2020 30 euros/día. NUEVO

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 **categoría A** Oficial de Almacén los doce meses del año, ~~y por el Ayudante y por el Peón~~ y por **categoría B y categoría C** de Almacén todos los días del año, según las tablas adjuntas.

Categoría B almacén pasa a ser categoría B taller En 2020
Categoría C almacén pasa a ser categoría C taller En 2020

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 de sábados 15€ euros el año 2020, el resto de vigencia del convenio se incrementará porcentualmente según art. 8.

Plus de festivos días de Año Nuevo, Jueves Santo, Viernes Santo, día del Pilar, 25 de diciembre se percibirá en el año 2020: 50 € añadidos al plus de festivo. El resto de vigencia del convenio se incrementará porcentualmente según art. 8.

El plus de sábado, domingo y festivo se pagará en vacaciones.

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 días correspondientes en periodo de vacaciones**, 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 trabajen 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 **incluido los días correspondientes en periodo de vacaciones** según las tablas adjuntas, que se devengará y percibirá, para aquellos conductores perceptores ambulantes que no estén adscritos a ningún cuadro de descansos fijos y fiesteros 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: 100 € = (33,33 € mensual cada año de vigencia)~~

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 **incluido los días correspondientes en periodo de vacaciones**, 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 00:00 y las 6:00 horas de la madrugada de

20 €/hora durante toda la vigencia del convenio.

~~El cálculo de este plus de 41,165 euros (año 2016) se realizará: 41,165 euros / 2,5 horas = 16,466 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), **como máximo**, 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, **que serán voluntarios y en caso de no haberlos se nombrarán por antigüedad, no pudiendo repetir los dos días el mismo trabajador, tampoco en años sucesivos siempre que no sea voluntario.**

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.

Art. 26 Plus teletrabajo. –Cuando esta actividad sea en días alternos y superen el 30 % de la jornada diaria, percibirá 12 € por día trabajado. Este plus se incrementará durante la vigencia del convenio en los porcentajes del Art. 8.

CAPÍTULO VIII

QUEBRANTO DE MONEDA

CAPÍTULO IX

PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO

Art. 29.- Curso CAP.- La empresa pagará todos y cada uno de los cursos **incluidas las tasas** 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 € Actualizar** con la presentación del carné.

La cantidad de **245 € Actualizar** 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.

La formación del CAP se dará a todos los trabajadores de la empresa.

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, impartiendo el curso en el turno que según clave le corresponda, salvo decisión propia del trabajador, que deberá comunicar previamente a la empresa. Respetando dicho turno tanto al trabajador afectado como al compañero del mismo, para que la realización del CAP no sea un trastorno para la conciliación de la vida laboral y familiar de ninguno de los dos compañeros.

Una vez finalizado el curso la empresa se encargará de todos costes. Efectuando el trámite necesario para la obtención de la tarjeta CAP siendo esta entregada previo aviso correspondiente al trabajador.

Si el trabajador se encuentra en situación de IT se le impartirá el curso una vez finalice la situación de IT, o en la empresa o en academia autorizada por ella dentro de su jornada laboral.

La fecha de finalización del curso será siempre antes de la caducidad de la tarjeta CAP. Si se produce esta circunstancia el trabajador estará en situación de permiso retribuido hasta la obtención de la misma.

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. En caso de que tenga relación con la actividad laboral se le concederá permiso retribuido.

2.- La asignación turno y de un horario de trabajo incluida la reducción de jornada, 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, o la reducción de jornada. La reincorporación será inmediata.

Todo el personal, además de los motivos y circunstancias del Art. 37 del Estatuto de los trabajadores podrá solicitar permiso no retribuido de hasta 60 días por asuntos propios e inaplazables. La empresa tendrá obligación de concederlo y contestar por escrito. Estos permisos no afectarán a la antigüedad y se seguirá cotizando a la seguridad social.

5.- Formación retribuida. Los costes de los cursos de recuperación de puntos del carnet de conducir serán a cargo de la empresa.

~~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.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. **Incremento 5%.**

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. **Recuperar en 2020 los dos años perdidos, en enero de 2020 se paga antigüedad real consolidando el periodo oct. 2013 oct. 2015.**

~~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~~

Laborales	100%	<u>Salario bruto</u>
Sábados	150%	Jornada anual
Domingos y festivos	200%	

Las horas se realizaran de forma voluntaria, nunca se superaran las 80 horas anuales que marca el estatuto de los trabajadores.

La prolongación de jornada que se realice entre las 22:00 horas y las 6:00 horas de la mañana, se abonara el plus de nocturnidad además de lo correspondiente a la hora extraordinaria.

Administración

Oficial Administrativo: Plus convenio 1990

Auxiliar Administrativo: Plus convenio 1990

Movimiento Actualizar

Inspector: Plus de Inspección

Conductor Perceptor: Plus Conductor Perceptor

Taquillero: Plus Taquillero

Taller y Anexos Actualizar

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 Actualizar

Recaudador: Plus Agente de recaudación.

Varios Actualizar

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, si no hay relevo el conductor desde el final llevara el coche a cocheras~~ 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 abonaran 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.~~

~~El trabajador que desee no cobrar excesos de jornada, podrá solicitar a planificación que se le computen en una bolsa de tiempo dichos excesos, juntando esta con la bolsa de flecos cuando haya tiempo suficiente para un PCJ (permiso compensación jornada), o lo que es lo mismo el tiempo de una jornada diaria. La empresa publicara y entregara al comité mensualmente estas dos bolsas de tiempo. PCJ (permiso compensación jornada). Cuando se genere el derecho a este permiso, el trabajador podrá solicitarlo en el siguiente ciclo de flecos según convenio.~~

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, ~~pluses mensuales correspondientes~~, 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. ~~Excepto accidente laboral que no se le deducirá cantidad alguna. Si es baja por enfermedad común que el trabajador elija si el descuento se hace inmediatamente o si se hace en las pagas. Si no se dice nada se hará inmediatamente.~~

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. **Excepto accidente laboral que no se le deducirá cantidad alguna. Si es baja por enfermedad común que el trabajador elija si el descuento se hace inmediatamente o si se hace en las pagas. Si no se dice nada se hará inmediatamente.**

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, **pluses mensuales correspondientes**, 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. **Excepto accidente laboral que no se le deducirá cantidad alguna. Si es baja por enfermedad común que el trabajador elija si el descuento se hace inmediatamente o si se hace en las pagas. Si no se dice nada se hará inmediatamente.**

El trabajador que acredite un año de permanencia en la Empresa percibirá una gratificación extraordinaria de dos días de su retribución base más antigüedad, si la hubiere, en concepto de convenio 2020-....., que se hará efectiva junto con la nómina de febrero, abonada el 1 de marzo, que se considerara consolidada.

CAPÍTULO XIII

PAGO DE SALARIOS Y ANTICIPOS

Art. 38.- El pago de los salarios se efectuará puntual y documentalmente el día **5-1** de cada mes, o el anterior si aquél fuere festivo, mediante transferencia bancaria, **en efectivo o mediante talón bancario en caja, será siempre a elección del trabajador, en el total efectivo a percibir entraran todos los conceptos que se hayan generado desde el primer día al último del mes.**

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 a cierre del último bus.**

Art. 40.- Todo trabajador **podrá** tiene derecho a percibir anticipos de **200-ó-350 de mínimo 100 y máximo 800** 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, **en efectivo o talón bancario en caja a elección del trabajador.**

Art. 41.- Cualquier trabajador **podrá-solicitar** tiene derecho a percibir anticipos o préstamos especiales por causas justificadas, **cuya cuantía, de hasta 2000 euros**, la 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- 30 días** desde la liquidación del último préstamo o anticipo especial recibido.
Se podrá también solicitar la cuantía de las pagas completas.

CAPÍTULO XIV

JORNADA LABORAL

SECCIÓN 1ª.- NORMAS GENERALES

Art. 42.- La jornada laboral de trabajo efectivo en 2020 queda establecida en 1688 horas y 24 minutos, con una jornada diaria de 7 horas y 49 minutos.

Jornadas anuales	216 Días
Descansos	104 Días
Fiestas Pagadas	14 Días
Vacaciones	32 Días
Total	366 Días

Año 2021

Jornada de trabajo anual	1598,24 h año.
Horas semanales	37 horas
Jornada diaria	7:24 horas

Jornadas anuales	216 Días
Descansos	104 Días
Fiestas Pagadas	14 Días
Vacaciones	31 Días
Total	365 Días

Año 2022

Jornada de trabajo anual	1.512 horas
Horas semanales	35 horas
Jornada diaria	7:00 horas

Jornadas anuales	216 Días
Descansos	104 Días
Fiestas Pagadas	14 Días
Vacaciones	31 Días
Total	365 días

Año 2023

Jornada de trabajo anual	1.512 horas
Horas semanales	35 horas
Jornada diaria	7:00 horas

Jornadas anuales	216 Días
Descansos	104 Días
Fiestas Pagadas	14 Días
Vacaciones	31 Días
Total	365 días

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:

ACTUALIZAR

~~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:~~

Actualizar según acuerdos.

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~~; en el centro de trabajo y/o en el lugar de relevo según hoja de recaudación . ~~El tiempo de descanso en jornada continuada no se considerará, en ningún caso, tiempo de trabajo efectivo. Ordinario salidas, relevante caja.~~

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.

REGISTRO DE JORNADA

A la firma de este convenio se instaurará un sistema de registro de jornada de manera que:

El sistema de registro de jornada acumulará automáticamente todo el tiempo de trabajo realizado. El tiempo de más realizado con respecto al horario establecido en la hoja de servicio y recaudación, lo irá almacenando día a día y será abonado como horas extra en la nómina del mes al que corresponda.

A tal efecto, se actualizará la actual intranet de tal manera que, en la página individual de cada trabajador/a diariamente aparecerá e irá acumulando el tiempo realizado de más para así poder realizar un correcto seguimiento individual.

Igualmente se incorporará a la intranet un nuevo apartado de registro de flecos, de tal manera que diariamente aparecerá e irá acumulando el tiempo realizado en concepto de flecos derivados del servicio diario.

El inicio de la jornada diaria comenzará y finalizará, en el centro de trabajo y/o lugar de relevo o entrega de recaudación.

Los Administrativos/as, Taquilleros/as, Porteros/as, Operadores/as SAE y empleados/as de Mantenimiento en su puesto de trabajo, empezando a computar el tiempo desde el momento que fichen en la maquina colocada al efecto.

Para los conductores/as:

Para los conductores o conductoras que empiecen su jornada en cocheras, se establece un periodo remunerado de diez minutos de toma de servicio con respecto a la hora de salida reflejada en la hoja de servicio y recaudación.

-Con servicio Ordinario. Comenzará en la oficina de Salidas de cocheras y/o en el lugar de relevo en línea, finalizando su jornada en el lugar de entrega de recaudación

y/o en el lugar de relevo en línea. Como referencia horaria para el cómputo de jornada se tendrá en cuenta la hora de toma de servicio reflejada en la hoja de servicio y recaudación y/o el ticket de apertura o relevo o el justificante/ticket de entrega de recaudación.

-Con servicio Relevante. Comenzará en el lugar de relevo y finalizará a la entrega de la recaudación y/o en el lugar de relevo en línea en caso haber Complementario y este se haga cargo de ella. Como referencia horaria para el cómputo de jornada se tendrá en cuenta la hora de toma de servicio reflejada en la hoja de servicio y recaudación y/o el ticket de relevo o el justificante/ticket de entrega de recaudación.

-Con servicio Complementario. En los mismos términos que Ordinario o Relevante según sea el caso.

-Con servicio PMRS. En los mismos términos que Ordinario o Relevante según sea el caso.

-Con reducción de jornada. En los mismos términos que Ordinario o Relevante según sea el caso. Siendo que estos servicios están pactados con un porcentaje de reducción determinado, se tendrá en cuenta esta circunstancia para que el servicio termine en hora. Si por situaciones imprevisibles de última hora (atascos, accidentes, etc.) el servicio se prolongase, ese tiempo de más realizado se acumulará en la bolsa de flecos.

Cuando toda o parte de esa prolongación se produzca en tiempo correspondiente a nocturnidad se le añadirá en tiempo el 85% correspondiente a las horas extra realizadas, tal y como viene regulado en el Art. 34.

-Con contrato de jornada especial. En los mismos términos que reducción de jornada.

-Con servicio de auxiliar/reserva. Tanto al comienzo como al finalizar la jornada, firmará la hoja de asistencia donde estará reflejada la hora real de comienzo y fin del servicio a realizar/realizado. En caso de terminar el servicio con recaudación, se tomará como referencia horaria

de finalización de jornada la hora reflejada en el justificante/ticket de entrega de recaudación.

En los lugares destinados a la entrega de recaudación, a la entrega de esta, se emitirá un justificante/ticket como comprobante de liquidación, el cual informará tanto de la hora de entrega como del servicio realizado.

En caso de realizarse la liquidación mediante el buzón instalado en la sala de recaudación, se tomará como referencia horaria de finalización de jornada, la hora reflejada en el ticket de relevo o cierre de la billettera. Si por motivo de desvíos u otras causas se realizase el relevo antes de tiempo, ese tiempo no será descontado al conductor/a saliente.

Para los Inspectores/as. En los mismos términos que auxiliar/reserva.

El cómputo de jornada anual comenzará el día 1 de enero y finalizará el día 31 de diciembre de cada año.

En el supuesto de que por ley se fijara con carácter general una jornada laboral más beneficiosa para el trabajador o trabajadora que la pactada en el presente convenio colectivo, AVANZA ZGZ aplicará la jornada que legalmente correspondiese.

En cualquier caso, si el personal no pudiera prestar sus servicios por causa no imputable a él, éste conservará el derecho a sus emolumentos completos, sin que pueda hacersele compensar el que no ha realizado con otro trabajo a realizar en otro periodo.

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~~ **trabajador** 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 veinte~~ **mínimo de treinta** fiestas pagadas diarias, salvo las fiestas laborales a disfrutar en las fechas fijadas oficialmente que se podrán conceder un mínimo de ~~cincuenta~~ **doscientas** 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 y Todos los Santos.

En línea con lo anteriormente indicado, se garantizará la asignación de un mínimo ~~treinta de diez y un~~ **treinta** ~~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~~ **ocho** 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~~ **treinta** 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.

~~Se elaborara un listado por riguroso orden de solicitud de los trabajadores que han quedado en suspenso siendo avisados si se puede conceder la fiesta pagada. Este listado se mantendrá actualizado.~~

La Empresa desarrollará la actual intranet para facilitar a los trabajadores la solicitud de fiestas pagadas. Sin fallos y sin bloqueos.

~~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~~ todo el año. El resto del año se mantendrá visible la bolsa de solicitudes de FPP y FPA para cada día, ~~pero no~~ y se podrán ~~haber realizar~~ solicitudes nuevas **actualizando la app con las solicitudes en papel.**

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.

Una vez solicitadas las fiestas pagadas si hay cambios organizativos se podrán volver a solicitar las fiestas quedando anuladas las anteriores.

Las fiestas pagadas que coincidan en situación de IT no serán descontadas del crédito del trabajador. Así mismo las fiestas pagadas que coincidan con situación de IT o permiso retribuido se disfrutaran fuera de esta situación, a elección del trabajador.

La empresa considera que el nivel de plantilla actual es el que pretende mantener y que permite asignar las fiestas pagadas que se soliciten, de conformidad con lo establecido en el convenio colectivo. Cuando el trabajador solicite la asignación de alguna de las fiestas pagadas establecidas en convenio, y la empresa deniegue dicha solicitud, deberá especificar expresamente la causa de dicha denegación. El trabajador podrá acudir al departamento de planificación para que, en ese momento, se revisen y expliquen las causas de dicha denegación.

Lo anterior no operara cuando la solicitud se refiera a fiestas pagadas a las que el trabajador todavía no se ha hecho acreedor.

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 menos** fiestas laborales haya disfrutado hasta la fecha. Si persiste la igualdad, por orden de solicitud. En última instancia, se realizará un sorteo **en presencia de los afectados o representantes sindicales si así lo solicitan.**

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 ACTUALIZAR (26/05/21)

a) Horario y Vacaciones

De acuerdo con el calendario aprobado, las jornadas de trabajo de oficinas, **Planificación, siniestros, etc. qué, desde el inicio, hasta el final de la jornada, atenderá presencialmente a los trabajadores de la plantilla,** se prestarán de la siguiente forma: **Según acuerdos de jornada**

- 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. **Se podrá realizar jornada continuada con carácter voluntario, cubriendo el horario de tarde para atención de los trabajadores en las secciones de planificación y personal, en las mismas las**

personas que estén atendiendo tendrán poder de decisión.

- 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:

Año 2020:

- 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.

Año 2021.

- Jornada partida: de lunes a jueves de las 8:00 a las 13:50 horas y de las 16:55 a las 18:29 horas.

- Jornada continuada: de lunes a viernes de las 7:55 horas a las 15:34 horas, con un descanso intermedio no retribuido de 15 minutos.

Año 2022.

- Jornada partida: de lunes a jueves de las 8:00 a las 13:00 horas y de las 16:30 a las 18:30 horas.

- Jornada continuada: de lunes a viernes de las 8:00 horas a las 15:00 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

Anualmente, 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 razón 7 horas y 49 minutos en 2020, 7 horas y 24 minutos en 2021 y 7:00 horas de trabajo efectivo en 2022

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

Los dos inspectores interesados en combinar sus respectivas jornadas partidas y/o continuadas 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 servicio** 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 **como dice el vigente manual de uso y comunicación SAE.**

La jornada de los Operadores SAE cubrirá toda la franja horaria desde que sale el primer autobús a la calle a prestar servicio, mientras haya autobuses de servicio en la calle y hasta su entrada en cocheras.

Los INSPECTORES que al alcanzar la edad de 55 años y con una antigüedad de 10 años como inspector, y estén interesados en elegir PUESTO DE TRABAJO, podrán hacerlo con carácter preferente, en las vacantes que se vayan produciendo. A estos INSPECTORES de 55 años, cuando elijan PUESTO DE TRABAJO, se les cambiarán en cuanto haya vacante en EL PUESTO SOLICITADO y obligatoriamente, en el primer quincenal de Enero.

b) Descanso Semanal

Por requerirlo la organización del trabajo, el descanso semanal se computará por periodos 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. **Teniendo preferencia para ser adjuntados a periodo vacacional si así se solicita.**

B.- CONDUCTORES PERCEPTORES

La distribución de los descansos semanales según acuerdos por secciones, con un mínimo de 48 horas de duración.

a) Horario

Los horarios laborales de los conductores perceptores ~~se confeccionarán por la Empresa~~ serán **consensuados con el Comité de 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 razón **7 horas y 49 minutos en 2020, 7 horas y 24 minutos en 2021 y 7:00 horas de trabajo efectivo en 2022** .

Los relevos se efectuarán en el lugar de trabajo señalado en el cuadro horario correspondiente. A excepción de quienes hacen la jornada continuada que relevarán según acuerdo mutuo de la pareja, aunque el cómputo de jornada diaria será según los relevos de la hoja de recaudación.

Al objeto de mejorar el grado de cumplimiento de los horarios de relevo se implantará en la CUBE una tecla específica para que el conductor perceptor que acumule un retraso significativo (cinco minutos) sobre el horario de referencia, en el viaje anterior al relevo comunicará dicha incidencia pulsando esa tecla como aviso de relevo al Centro de gestión.

El operador del SAE realizará las acciones de regulación necesarias para el relevo se realizará lo más ajustado posible al horario de cuadro.

La operativa será la siguiente:

El conductor perceptor antes de realizar el último viaje previo al relevo o retirada de cocheras pulsara la tecla de aviso relevo que estará instalada en la Cube que avisar a al operador SAE del

retraso acumulado.

El operador SAE podrá abrir fonía normal y articulará las medidas de regulación necesarias para que el conductor releve lo más ajustado posible al horario de cuadro. Si transcurrido 2 minutos de la llamada del conductor el centro de gestión no se ha puesto en contacto con el conductor, este podrá autorregularse para llegar al punto de relevo y/o a cocheras, a la hora establecida en la hoja de recaudación.

Al efecto de mejorar el servicio los coches siempre se retiraran de los finales de línea durante todo el año. En los días de noche buena y noche vieja la última salida de los terminales será a las 21:00 horas y los días de navidad y año nuevo la primera salida de cocheras de todas líneas será a las 7:30 horas

~~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 diariamente** 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 **podrán ser de jornada continuada o partida. En caso de jornada partida** se dividirán, ~~con carácter general~~, en dos turnos, con un intervalo de tres horas como mínimo para la comida y **un máximo de 5 horas entre turnos**, con un descanso entre jornada y jornada de ~~11 a 13 horas~~ **12 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. **Los relevos de todas las líneas tendrán un punto de relevo en cada coche.**

El cuadro de servicios "bisemanal" o "quincenal" se expondrá los viernes a las 13 horas y el cuadro de servicios diario a las ~~15~~ **13** horas del día anterior. Además, el viernes de cada semana se expondrá el servicio correspondiente al sábado, domingo y lunes siguiente a las ~~15~~ **13** 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~~ 13 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 **así como los horarios y puntos de relevo**, 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. **Por obras y desvíos se reunirá empresa y comisión del comité para consensuar horarios y puntos de relevo.**

La Empresa consentirá el cambio de servicio **partido o seguido** 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. **Respetando el cambio de servicio entre compañeros aunque por cualquier motivo alguno no pueda acudir al servicio.**

La empresa a solicitud del trabajador/trabajadora con reducción de jornada, acumulara semanalmente el tiempo diario de la jornada reducida, en jornadas completas, en días consecutivos.

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/**seguida o partida** 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: **fijos ordinarios, fijos relevantes, fiesteros Ordinario y fiestero Relevante**, finalmente, los últimos ingresados o "ambulantes", que son los que cubren las eventualidades del servicio diario.

Consensuar jornadas rotatorias de ordinario y relevante con el comité en diciembre del año anterior, en función de los cambios de los cuadros, consensuando con el comité dichas rotaciones en función de las claves actuales que haya elegido cada trabajador.

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.~~ **En el siguiente quincenal de haberse generado.**

Los puestos ~~de ordinario en fiesteros generados a partir del 15 de junio de 2001~~ que vayan quedando **vacantes** se cubrirán por orden de antigüedad, si no hay manifestación en contra del interesado. **A tal efecto los interesados serán informados del puesto y destino para renunciar si lo creen oportuno.**

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 **en el primer quincenal de cada año, quedando los cuadros resultantes con proporciones similares de descansos de sábados y domingos a las de los nuevos cuadros.**

Los conductores perceptores fijos de línea, tengan la condición de Ordinario o Relevante, **con un mínimo de 6 años de antigüedad en la empresa**, 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,

según criterio acordado en comisión paritaria de 4/06/2018. 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 fiesteros, que tengan la condición de Ordinario o Relevante, con un mínimo de 6 años de antigüedad en la empresa, que al alcanzar la edad de 55 años estén interesados en elegir cuadro de fiestero, podrán hacerlo con carácter preferente, en las vacantes que se vayan produciendo. A estos conductores de 55 años, cuando elijan cuadro de fiestero, se les cambiarán en cuanto haya vacante en el cuadro solicitado y obligatoriamente, en el primer quincenal de Enero.

Los conductores perceptores ambulantes, con un mínimo de 6 años de antigüedad en la empresa, que al alcanzar la edad de 55 años estén interesados en elegir cuadro ambulante, podrán hacerlo con carácter preferente, en las vacantes que se vayan produciendo. A estos conductores de 55 años, cuando elijan cuadro de ambulante, se les cambiarán en cuanto haya vacante en el cuadro solicitado y obligatoriamente, en el primer quincenal de Enero.

Los conductores perceptores teniendo en cuenta su antigüedad consolidada en la empresa ya sean ordinario o relevante o sean fijos de línea o fiesteros, en el caso de querer ser pareja entre ambos, los dos deberán solicitar dicha petición por escrito, con el fin de ponerlos juntos, independientemente del cuadro que estén ubicados, atendiendo para ello la empresa al orden de solicitud de dichos conductores, les pondrá juntos en cuanto haya vacante u obligatoriamente en el primer quincenal del año siguiente.

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 **y/o seguidas** de mutuo acuerdo, sobre la base de observar los cuadros de servicio establecidos. La jornada combinada/**seguida** 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~~.

A los partes de cambio de línea, vacaciones y jornada continuada la empresa contestara en 15 días, si no lo hace se considerara aceptado.

Se crearan dos grupos de línea de fijos y fiesteros, uno de jornada partida y otro de jornada voluntariamente seguida, para ello se pondrá un aviso para que trimestralmente para que cada uno se suscriba al que desee. La empresa comunicara al comité de empresa el resultado del número de trabajadores que han demostrado preferencia por la jornada continuada incorporándose este dato actualizado a la información mensual que se facilita al comité.

Vacaciones. Desde el primer día se mantendrá el mismo sustituto durante todo el periodo vacacional del conductor sustituido.

En procesos de IT. En los procesos de incapacidad temporal, se sustituirá al conductor en IT. A partir del siguiente quincenal al inicio del misma y manteniéndose dicha sustitución por quincenales completos.

Los dos conductores perceptores interesados en combinar sus respectivas jornadas **seguidas o partidas** 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.

En el "quincenal" del servicio vendrá reflejado el servicio del conductor perceptor modificado en base a la clave solicitada por él en caso de tenerla.

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. Consensuar tiempo de descanso reflejado en hoja de servicio.~~

Las interrupciones o pausas entre viaje y viaje serán de 5 minutos mínimos o de 10 minutos cada 2 horas.

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

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.~~

Se confeccionará un cuadro de descansos para todos los conductores, sin exclusión alguna que garantice para la plantilla, el porcentaje del 50% anual de fines de semana completos, con un máximo de 7 días entre descansos.

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 durante ese periodo**, del mismo tipo, ordinario o relevante.

Los conductores ambulantes que manifiesten su preferencia sobre realizar la jornada continuada, la cual será obligatoria, con objeto de facilitar a la empresa las sustituciones

de los conductores que realicen la jornada continuada. Se elaborará un listado al respecto donde la opción del conductor tendrá vigencia indefinida, salvo que el conductor expresamente comunique lo contrario con quince días de antelación, con un límite de dos modificaciones al año. La empresa comunicará al Comité de Empresa la relación del número de conductores que han mostrado preferencia por la jornada continuada y los servicios que han realizado mensualmente, incorporándose igualmente este dato actualizado en la información estadística mensual que se facilita al Comité, al objeto de garantizar la rotación ordinario/relevante, de cada ambulante afectado.

~~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 Adactar acuerdos

Por requerirlo la organización del trabajo, el descanso semanal será según acuerdo del cuadro de descansos aprobados.

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,~~ 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. ~~Teniendo preferencia para ser adjuntados a periodo vacacional si así se solicita.~~

~~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.~~

Se trasladará al Artículo 46 del vigente convenio

B.- TAQUILLEROS

Horario

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

- Durante todo el año de lunes a viernes, la jornada ordinaria de trabajo se realizará en jornada continuada rotativa entre toda la plantilla, de las 7:30 horas a las 21:30 horas, con un descanso intermedio retribuido de 15 minutos.

La jornada ordinaria de trabajo se realizará: Según acuerdos definitivos de jornada.

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. Si estas coinciden en sábado, estos días no disfrutados se sumará al periodo vacacional.

~~b) Descanso Semanal~~

~~— Por requerirlo la organización del trabajo, el descanso semanal se computará por periodos 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, Almacén y Anexos Adaptar

La Empresa facilitará los calendarios anuales del próximo año aprobados por turnos. La empresa confeccionará y facilitará a cada operario su calendario laboral antes del comienzo del año 15 de noviembre del año anterior. La empresa se hará cargo de la limpieza de dos equipaciones industriales por trabajador cada 15 7 días, entendiéndose por equipación camisa y pantalón o buzo de trabajo, anorak y forro polar.

ASISTENCIA EN LA CALLE. En la asistencia fuera de cocheras por motivos de seguridad y prevención de riesgos laborales, se asignará al menos dos operarios para realizar cada servicio, así mismo el mismo número de operarios, para remolcar un bus averiado.

Cuando un trabajador que no sea del turno mañana/tarde realice algún trabajo fuera de taller, cobrará el plus correspondiente al trabajo de dicha jornada.

En el caso de estar fuera de taller y estar fuera realizando asistencia y la jornada de trabajo esté finalizada se avisa de la circunstancia y será sustituido por el siguiente turno, la finalización de la jornada será en cocheras y en todo caso serán horas extras con el mismo tratamiento que los conductores

REGULACION DE FP. Como los conductores

A.- TURNO JORNADA DE NOCHE Adaptar a) Horario Adaptar

Los trabajadores del turno de noche realizarán una jornada diaria de razón **7 horas y 49 minutos en 2020, 7 horas y 24 minutos en 2021 y 7:00 horas en 2022 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

- El turno nocturno estará constituido con personal específicamente contratado para dicho horario y o personal voluntario, en ningún caso se obligará al personal que no hace horario nocturno a prestar servicio en dicho turno.
- La empresa no cambia personal de taller a horario nocturno para prestar tareas de servicios auxiliares.
- El personal de este turno disfrutará de 30 minutos de descanso de los cuales 15 computarán como tiempo efectivo.

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. ~~. Teniendo preferencia para ser adjuntados a periodo vacacional si así se solicita.~~

B- TURNO JORNADA INTENSIVA

Adaptar 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 en 2020, 7 horas y 24 minutos en 2021 y 7:00 horas en 2022 de trabajo efectivo** ~~7 horas y 49 minutos. 7:00 horas Su horario será de 6:00 a 14:04 horas, con un periodo 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 Adaptar

a) Horarios

Día:

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

Noche

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

b) Descanso Semanal: Día:

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

Noche

Registraré 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 Adaptar**a) Horarios**

Los trabajadores de este turno, serán los designados por el Jefe de Taller por orden de solicitud 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 por orden de solicitud 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 en 2020, 7 horas y 24 minutos en 2021 y 7:00 horas en 2022 de trabajo efectivo ~~7 horas y 49 minutos~~ 7:00 Horas 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~~ seis semanas, a razón de un doble descanso semanal, que siempre comprenderá, al menos, el sábado y domingo de ~~tres~~ cuatro de las ~~cinco~~ seis semanas, y dos días consecutivos que no coincidan con sábado y domingo, ~~de las otras dos semanas~~ que serán jueves y viernes, en las dos primeras semana del ciclo, 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. Teniendo preferencia para ser adjuntados a periodo vacacional si así se solicita.

E.- ALMACÉN TALLER adaptar**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.

F) HORARIO GASOLINERA

a) Horario

De domingo a viernes de 20:00 a 2:15 horas, o último bus. Sábados de 20:00 a 2:30, o último bus.

En caso de no estar abierta se aparcaran los buses en su sitio o en su lugar más cercano por estar este ocupado.

b) Apertura de calles: 1ª calle de 20:00 a 00:45

2ª calle de 20:15 a 1:00

3ª calle de 20:45 a 1:30

4ª calle de 21:15 a 2:15, o último bus.

Si por motivo de avería no funciona algún surtidor se abrirán otras calles o se mandaran los buses a aparcar sin repostar.

Normas para Taller, Almacén y Anexos.

Como mínimo, durante la vigencia del convenio, el ~~60%~~ 100% de las jubilaciones parciales se cubrirán con otro trabajador de Mantenimiento, taller, almacén y anexos 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.

FOMENTO DE EMPLEO

Con el objetivo de horas extras "0" en mantenimiento, se contrataran 60 nuevos trabajadores, promocionaran los actuales de la plantilla, de las nuevas contrataciones, 1 jefe de equipo para almacén y 1 administrativo para almacén, 3 oficiales para almacén de categoría A, 2 porteros y 2 en recaudación.

Art. 49.- Recaudación **Adaptar**

a) Horario

El personal de Recaudación efectuará su jornada reglamentaria a razón 7 horas y 49 minutos en 2020, 7 horas y 24 minutos en 2021 y 7:00 horas en 2022 de trabajo efectivo según el calendario aprobado anualmente con el comité de empresa.

Se distribuirá de la siguiente forma:

De lunes a viernes de 9:00 a 13:00, un trabajador

15:00 a 02:00, de uno a cuatro trabajadores

Sábados y festivos 17:30 a 02:00, de uno a cuatro trabajadores. Con descanso de 15

minutos retribuido.

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 el 50% de descansos en fin de semana completos

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. ~~. Teniendo preferencia para ser adjuntados a periodo vacacional si así se solicita.~~

Art. 50.- Servicio de Prevención y la atención personalizada a los trabajadores de la plantilla, Adaptar

Art. 51.- Porteros Portería Adaptar

El personal de portería deberá constar de seis trabajadores.

a) Horario

El personal de Portería realizará una jornada diaria de **7 horas y 49 minutos en 2020, 7 horas y 24 minutos en 2021 y 7:00 horas en 2022** de trabajo efectivo 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.

Teniendo 50% de descanso en fin de semana

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. ~~Teniendo preferencia para ser adjuntados a periodo vacacional si así se solicita.~~

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. ~~Las secciones que por su naturaleza trabajen en fin de semana, obligatoriamente los descansos serán al 50 %, como mínimo, de fines de semana completos en cómputo anual~~

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~~ Portería 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. 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 ~~del presente convenio~~.

Art. 55.- Los días festivos no disfrutados en el año a que correspondan, serán liquidados a quienes los acrediten y soliciten durante el mes de enero del año siguiente, ~~en la nómina de diciembre~~.

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).

~~Los días festivos que hayan sido solicitados y no disfrutados en el año correspondiente, serán disfrutados al año siguiente en las fechas que solicite el trabajador~~

Estos trabajadores ~~que tengan FPP por disfrutar~~, 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 cuatro primeros meses del año.~~

Si en caso excepcional y debidamente justificado no fuera posible la asignación de las FPP en las fechas indicadas o 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 concederla más adelante siempre dentro del año en curso.

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.

Si alguno de estos días pendientes de disfrutar, no han sido liquidados y no hubieran sido solicitados por el trabajador, la empresa podrá fijarlos unidos a descansos o vacaciones y/o en festivos en el primer mes del año siguiente.

Se elaborará un listado por riguroso orden de solicitud de los trabajadores que han quedado en suspense siendo avisados si se puede conceder la fiesta pagada. Este listado se mantendrá actualizado. (10/03/2020)

Las fechas determinadas se incluirán en el calendario anual que la empresa entregará a los trabajadores en el mes de enero, ~~salvo las FPP en "suspense"~~.

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

Art. 56.- Para atender el normal funcionamiento de los servicios, se establecerán turnos ~~rotativos~~ de

trabajo en Taller durante la época de las Fiestas del Pilar, Todos los Santos ~~y cuando concurren dos días festivos seguidos~~. Estos turnos se cubrirán con trabajadores voluntarios y si no hubiese se contratan trabajadores temporales.

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 procederá a la contratación temporal a través de la bolsa de trabajo prorrogada~~.

Se establece una prima ~~o compensación del cambio de descanso semanal de los a 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 **y horarios** 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~~.

Este artículo será de aplicación a todas las secciones de la empresa.

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. **Todos años bisiestos tendrán 1 día más de vacaciones.**

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~~ El trabajador/ la trabajadora que no pueda iniciar el período de vacaciones en la fecha señalada por causa de hallarse en situación de incapacidad temporal, podrá disfrutar **el tiempo restante de sus vacaciones al coger el alta, en su periodo vacacional, en los meses de los días de vacaciones que haya estado de baja los disfrutara el siguiente primer mes de febrero y/o noviembre de ese año, o en los mismos meses del año siguiente o en fechas acordadas entre las partes.**

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.

Cuando se esté en situación de IT, se le haya dado el alta médica, y, manifieste el trabajador que se va a recurrir el alta médica, a continuación del día del alta se le asignaran las vacaciones que se tengan pendientes, con el fin de facilitar los plazos hasta su resolución del recurso.

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

~~Si un conductor fijo o fiestero comienza su periodo vacacional será sustituido por un conductor ambulante durante todas sus vacaciones teniendo los mismos descansos que el conductor sustituido.~~

I.- NORMAS GENERALES ADAPTAR

Años 2020, 2021 , 2022 y 2023: Los 31 días laborables de vacaciones (salvo el año 2020 que serán 32 días) se disfrutarán agrupados en un mes natural y en una quincena que comenzará el día 1 o 16 de cada mes.

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.

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. **(los días correspondientes a estas fiestas pagadas que no se van a disfrutar, en el año en curso, aparecerán señalizadas en el calendario individual de cada trabajador) 17/02/2021.**

Se confeccionarán calendarios perpetuos rotatorios para la quincena adicional de vacaciones.

Calendario perpetuo para la quincena vacacional ligado al ya existente del mes completo.

Cuando el mes de vacaciones tenga 31 se disfrutara el mes completo como vacaciones, y en las quincenas el día 31 estará comprendido en la 2ª quincena, en todas las secciones de la empresa.

~~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 **perpetuos rotatorios** 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. **Si coge el alta en sus vacaciones** 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 **o en fechas acordadas entre las partes**, 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 **o noviembre** por la empresa, tendrán asignado simultáneamente el mes de agosto.

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

A la firma del contrato, la empresa comunicará a los **conductores perceptores trabajadores** 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. **Además se asignará posición en calendario perpetuo, disfrutando la parte proporcional de la quincena y el mes del número asignado sea invierno o verano.**

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, Almacén 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~~ desde el 16 de junio al 15 de septiembre, disfrutándose ~~treinta días naturales~~ mes natural.
Calendario perpetuo de mes y quincena

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 ~~como mínimo el 1 de noviembre~~ dos meses antes, ~~al menos~~, del comienzo de su disfrute ~~del primer periodo vacacional~~.

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~~ diez días, sin justificar causa.

Art. 63.- El trabajador que devengue plus de nocturnidad en tiempo de actividad ~~tiene derecho a percibir~~ percibirá dicho plus durante el período de vacaciones anuales, ~~y pluses de SABADOS, FESTIVOS Y AMBULANTES~~ 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, Almacén, Conductores, 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 ~~y el turno rotativo día/noche~~ Taller y Almacén, percibirán durante las vacaciones ~~la tercera parte la remuneración media anual~~ 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~~ tendrá derecho a 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 empresa seguirá manteniendo al trabajador en la seguridad social cotizando a todos los efectos para que no le suponga pérdida de cotización para la jubilación.

La duración de este permiso no retribuido tendrá una duración de entre 5 y 45 días pudiéndose prorrogarse mes a mes hasta 12 mensualidades.

~~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.~~

EXCEDENCIA

EXCEDENCIA: La excedencia en la empresa podrá ser voluntaria o forzosa o especial, teniendo los derechos establecidos en el presente convenio colectivo, salvo que por norma legal pueda mejorarse al personal las condiciones aquí reguladas. En todo caso, finalizado el periodo de excedencia, y a solicitud del trabajador o trabajadora como mínimo con un mes de antelación a su finalización, la empresa estará obligada a reintegrar al trabajador el mismo día que finalice la excedencia.

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

a) En caso de que el trabajador o trabajadora se vea afectado por detención de cualquier tipo, se le concederá una excedencia forzosa por una duración igual al tiempo que esté detenido o, en su caso, sufriendo condena por sentencia judicial firme.

b) En el caso de condena por sentencia firme por imprudencia simple, con o sin infracción de reglamento, cometida en el desempeño del servicio, la duración de la excedencia abarcará todo el tiempo que dure la privación de libertad. Siempre que el afectado no fuere reincidente.

2) Excedencia voluntaria: El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no inferior a tres meses ni superior a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido tres años desde el final de la última excedencia.

a) Las excedencias voluntarias podrán prorrogarse hasta cubrir el tiempo máximo de cinco años, a petición del personal, y con las limitaciones reseñadas en el apartado b) de las excedencias forzosas.

b) El trabajador o trabajadora excedente conservará el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

c) Los trabajadores o trabajadoras con al menos tres años de antigüedad en la empresa que soliciten excedencia voluntaria no superior a tres años, efectuarán su reingreso al final del plazo solicitado con carácter inmediato.

d) El personal de excedencia que solicite su reincorporación con anticipación al vencimiento de la misma, tendrá derecho preferente sobre el personal de nueva contratación.

3) Excedencia especial: Además de las que se establezcan por norma legal, el personal disfrutará de las siguientes:

a) El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento, acogimiento o adopción de éste. Los sucesivos hijos, darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Para el reingreso será de aplicación las condiciones de la excedencia forzosa.

El derecho recogido en el párrafo anterior, se podrá volver a ejercitar, en los mismos términos, una vez transcurrido un periodo de seis meses, desde que finalizó la excedencia.

b) Podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa, el personal que ejerza funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, teniendo el régimen de las excedencia forzosa para su reincorporación.

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, AVANZA ZGZ** previo aviso ~~con tiempo suficiente~~, y posterior justificación tendrán derecho a:

Se tendrá derecho al permiso de 3 días remunerados de asuntos propios

1. a) Quince días laborales en caso de matrimonio. Si el hecho causante del hecho coincidiera con descanso semanal, él permiso retribuido comenzará a disfrutarse a partir del primer día laboral del trabajador y/o trabajadora!

b) Cuatro días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, asistencia hospitalaria de urgencias sin ingreso hospitalario en planta, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Un día más por familiares de primer grado.

Si la distancia es superior a 500 km el plazo será de cinco días. Si el desplazamiento es fuera de la península del Estado español el plazo será de seis días.

En este último supuesto si el trabajador afectado tuviese algún periodo vacacional o fiestas laborales retribuidas sin disfrutar, la empresa permitirá su acumulación al permiso retribuido, si así es solicitado por éste.

Si el hecho causante del hecho coincidiera con descanso semanal, el permiso retribuido, comenzará a disfrutarse a partir del primer día laboral del trabajador y/o trabajadora.

c) Un día por traslado del domicilio habitual, justificándolo mediante el certificado de empadronamiento en el domicilio.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, acompañar hijos al médico. Para él ejercicio del sufragio activo para el cual tendrá cuatro horas retribuidas. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado retribuido superior se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Por el tiempo indispensable, para el sufragio de votaciones internas convocada por él Comité de empresa y/o representación sindical colegiada.

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

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la (declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Permisos retribuidos para médico especialista: Se concederán permisos retribuidos para médicos especialistas, 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/as, manteniendo la jornada continuada.

g) Serán permisos retribuidos el tiempo necesario para ir a la cita del médico especialista, análisis,

rayos, rehabilitación, etc. el día que sea requerido por los servicios; del SALUD, o de cualquier servicio médico u hospitalario en el que haya sido citado, con el objeto de garantizar la salud y recuperación de la enfermedad o lesiones que tenga el trabajador o trabajadora, 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/as, manteniendo la jornada continuada.

A los efectos de que los trabajadores y trabajadoras, en relación con los familiares de tercer grado para que puedan asistir bautizos y bodas de sus hijos y nietos, la empresa facilitará el cambio del descanso bisemanal correspondiente]

2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a tres horas diarias de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en treinta jornadas laborales completas.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla veinticuatro meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los doce-meses.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier pausa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo, previsto en el apartado 5.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de catorce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, Un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, sobre la base de los turnos y descansos que le correspondan en su calendario laboral del departamento o sección a la que pertenezca, manteniendo su condición y escalafón en función de la antigüedad en la empresa.

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

Asimismo cuando la concreción horaria impida la protección efectiva de la familia y a la infancia, o la coincidencia con los hijos cuando exista separación o divorcio legalmente reconocidos, atribución de guarda y custodia, régimen de visitas, etc. y cuando se acrediten circunstancias de extrema gravedad o necesidad de forma excepcional, se someterán a deliberación y acuerdo en la Comisión Paritaria.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción, o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo del 100% sin merma salarial, 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 su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

5. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4, corresponderán a la persona trabajadora según ley, para así atender los derechos de conciliación de la vida personal, familiar laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el, permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 2, 3 y 4 serán resueltas

por Comisión de Igualdad. En caso de continuar el desacuerdo, se dará traslado a la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

6. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, sobre la base de los turnos y descansos que le correspondan en su calendario laboral del departamento o sección a la que pertenezca, manteniendo su condición y escalafón en función de la antigüedad en la empresa.

~~□□□ 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.~~

□ 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~~

Los familiares de 2º grado (concuñados/as), serán 4 días independientemente de los km.

Para casos de familiar de 1º grado hospitalizados, (padres, hijos/as, hermanos/as, esposo/a), 1 día adicional de permiso retribuido cada 2 semanas de ingreso, a partir del día 14 de internamiento.

Todos los permisos Retribuidos se devengarán descontando los periodos de descanso, independientemente de cuanto se haya producido el hecho causal.

Familiares de 3º grado por fallecimiento se tendrá como permiso retribuido el día del sepelio. Un día para intervención quirúrgica ambulatoria.

~~En estos casos~~ se mantendrá el turno de trabajo, según clave acordada entre conductores, manteniendo la jornada continuada.

LICENCIAS

A) Búsqueda de empleo. Según el apdo. 2, Art. 53, ET establece que durante el período de preaviso, con anterioridad a la extinción por causas objetivas, el trabajador, o su representante legal si se trata de un disminuido que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

B) **Reducción de jornada.** (plan de Igualdad)

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, ~~este participara en la mejora de calidad y elección de prendas del uniforme.~~ La Empresa proveerá al personal de las prendas procurando una sucesiva mejora. 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~~ tres temporadas
- Un chubasquero cada ~~tres~~ dos temporadas
- Una chaqueta de verano cada ~~tres~~ dos temporadas

- Una chaqueta de invierno cada ~~tres~~ **dos** temporadas
- ~~Dos~~ **tres** camisas cada ~~dos~~ temporadas
- Dos pantalones de verano cada ~~dos~~ temporadas
- Dos pantalones de invierno cada ~~dos~~ temporadas
- Un jersey de punto cada ~~tres~~ **dos** temporadas
- Una corbata corporativa, de utilización recomendada y voluntaria
- Un abrigo cada tres temporadas
- Un bolígrafo cada tres meses junto a paga extra.

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~~
- b),c) - Una chaqueta de verano cada dos temporadas
- Dos pantalones de verano cada temporada
- Una chaqueta de invierno cada dos temporadas
- Dos pantalones de invierno cada temporada
- Tres camisas cada temporada
- Un anorak reversible, cada dos temporadas
- Un chaleco cada dos temporadas
- Un jersey de punto cada dos temporadas
- Gafas de sol cada dos años, el que la tenga que llevar graduadas será graduadas.
- Zapatos negros cada 6 meses a elección del trabajador. La empresa abonará el importe del zapato que elija el trabajador.
- Un bolígrafo cada tres meses junto a paga extra.
- Una corbata corporativa, de utilización recomendada y voluntaria
- Sustitución de la bolsa de recaudación cuando sea necesario por deterioro demostrado

c) Taquilleros, recaudadores, porteros: adaptar a conductores

- 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, Almacén y Anexos:

- Dos buzos cada ~~semestre~~ **verano e invierno temporada**
- Dos pantalones de verano cada ~~semestre~~ **tres temporadas**
- ~~Dos~~ Una camisas de verano cada ~~dos~~ temporadas
- ~~Una~~ **Dos toallas** cada temporada, **grandes de dicha**
- Una gorra cada temporada
- Un pasamontañas cada ~~dos~~ temporadas
- Un anorak cada ~~tres~~ **dos** temporadas
- Dos camisetas térmicas cada semestre de invierno.
- Un forro polar cada temporada.
- ~~Disposición de suficientes equipos contra la lluvia de uso general y compartido.~~
- Un equipo de protección contra la lluvia cada tres años, por persona
- Calzado de seguridad cada temporada

Los uniformes y complementos se consideraran EPIS y por lo tanto serán de aplicación las leyes de prevención vigentes. Además serán sustituidas periódicamente según listado.

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, ~~tras periodo de baja maternal se tallara a toda la trabajadora tras solicitud de la misma-~~

En caso de deterioro de las prendas o cambio físico notable la empresa proveerá de nuevas prendas. Horario de días de entrega de prendas: 4:15 a 8:45 y de 20:30 a 2:15.

Todas las personas con vacaciones e IT, se les hará la entrega de la ropa en recursos humanos.

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.~~

Se iniciara estudio con los D.P. y la Empresa para determinar enfermedades profesionales derivadas de trabajo en las distintas categorías. Así como un listado de enfermedades para ser atendidas con un 100% de prestación económica desde el primer día de baja.

La nueva fórmula entrara en vigor cuando el estudio se finalice en un periodo máximo de 6 meses desde la firma de convenio y a vista del mismo la empresa y Comité establecerán los acuerdos correspondiente.

En cuanto al reconocimiento médico del personal de movimiento y taller será voluntario y dentro de la jornada laboral, se estará a lo dispuesto en la ley de prevención de riesgos laborales.

~~**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.~~

En caso de alta de un trabajador por el INSS u medico del SALUD, tras situación de IT superior a tres meses y en el reconocimiento médico de la empresa, se le declara no apto para su puesto de trabajo, el trabajador tendrá la opción de decidir sobre un puesto de trabajo alternativo de acuerdo a sus características físicas en la empresa, o aceptar la correspondiente indemnización por despido objetivo.

En caso de merma física del operario de taller de forma temporal o definitiva o no pudiera realizar su trabajo habitual o empeoramiento de su salud, la dirección le reubicara en otras tareas o puesto de trabajo, adecuado a sus limitaciones físicas sin merma económica.

El servicio médico a solicitud del trabajador por cuenta de la empresa prescribirá la prueba PSA (próstata), para personal masculino mayor de 45 años. Así mismo a solicitud de las trabajadoras prescribirá a partir de los 35 la prueba de mamografía

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.

CAPÍTULO XVIII

OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DEL PERSONAL DE MOVIMIENTO

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

- a) **Entregar Expendir** 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. Sobre billeteaje una vez el usuario haya sobrepasado la línea amarilla del suelo del bus~~

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. 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 viajen junto a su dueño **o su responsable**.

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~~ **detener** el autobús en las paradas cuando se le haga la señal por algún cliente para descender del autobús **o para subir a él 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 percceptor 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. 80.- ~~En el final de cada trayecto, si el conductor percceptor advierte que algún cliente no desciende 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. 82.- Cada conductor percceptor, 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 percceptor 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 ~~antes de las 10 horas del día siguiente en los lugares designados~~ 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 percceptor ~~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 **y la hora**. 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 **que hace la entrega**.

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~~ **48 horas** 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 la 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 **y operativas** las siguientes ventanillas en Caja

de cocheras:

Laborable

Desde las 08:00 hasta las 13:00	1 Ventanilla
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 02:0	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.~~

La información (de servicios, **entrega de recaudación, partes internos, partes de I.T., exposición cuadros de servicios y cuadros de marchas, 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, **dentro del siguiente horario: De lunes a viernes: 6:30 a 22:45, sábados y festivos: 6:30 a 22:50 horas. En todo momento habrá Inspector y auxiliares en número superior a cuatro conductores.**

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 en la oficina de Caracol. En los que habrá cuatro trabajadoras por turno y un responsable de la oficina, además contará con sistemas informáticos y de telefonía fija, así como sistema de seguridad directa, pisón de emergencia, conectado a la empresa y/o policía.

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.

~~El conductor no realizara ninguna tarea propia de mantenimiento, ni manipulara ningún sistema al que esté conectado el bus, estas tareas las realizara trabajadores de mantenimiento.~~

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.

~~Si no funciona la rampa automática el bus será retirado a cocheras. (Protocolo de actuación en caso de emergencia).~~

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 organizara~~ los servicios de manera que los conductores perceptores que se retiren a cocheras, **siempre** 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.

~~Al llegar a cocheras con jornada cumplida el conductor estacionara el bus directamente en el sitio correspondiente, sin pasar por gasolinera.~~

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 ~~hasta final de línea durante un viaje más, hasta volver a pasar por el lugar de relevo~~, comunicando la incidencia a la inspección, ~~que resolverá lo procedente, y se retirara a cocheras.~~

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 semaforicas, 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, ~~desde el inicio, hasta el final de la jornada laboral diaria de Oficinas~~ la Empresa ~~facilitará, dentro de su jornada laboral, asistencia jurídica presencial~~ 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.

~~Se establece a fin de proteger y salvaguardar los derechos de los trabajadores y trabajadoras, los siguientes procedimientos y actuaciones:~~

~~A.-Multas:~~

~~Serán responsabilidad de la empresa las multas y sanciones que no sean imputables a la actuación de los trabajadores y trabajadoras y en particular:~~

- ~~a) Excesos de pasajeros en los vehículos.~~
- ~~b) Paradas y estacionamientos de los vehículos en lugares señalizados por la empresa y que la Autoridad pudiera interpretar sancionables.~~
- ~~c) Circular sin las autorizaciones previstas en las leyes de tráfico o sin matrícula o con vehículos que incumplan las condiciones técnicas que garantizan la seguridad vial.~~
- ~~d) Si al pasar la I.T.V esta no fuese favorable y ocasionase multa o sanción.~~
- ~~e) En caso de recibir el trabajador o trabajadora alguna multa o sanción administrativa que no se ajuste verídicamente a los hechos multados o sancionados, la Empresa se hará cargo de los recursos y acciones pertinentes en su descargo que se precisen.~~
- ~~f) Detener el vehículo por orden de la empresa, para realizar una asistencia o detener el autobús fuera de la parada para que suba personal de la empresa, viajeros o cualquier otro motivo.~~

~~La empresa se compromete a realizar los recursos en vía administrativa que procedan, ante la sanción y multa que se les impongan a los conductores y conductoras en el cumplimiento de sus funciones.~~

~~Cuando las autoridades requieran de la empresa información relativa al trabajador/a denunciado, ésta remitirá comunicación de tal requerimiento al trabajador/a afectado en el plazo máximo de 24 horas.~~

~~La Dirección de la empresa realizará las gestiones necesarias ante los organismos competentes, para que no se imputen a los trabajadores o trabajadoras, en futuras normas de tráfico, las infracciones originadas por las razones antes señaladas como responsabilidad de la empresa.~~

~~La empresa correrá con los gastos y demás costas que generen la vía contenciosa- administrativa, incluyendo los poderes a abogados y procuradores, así como los cursos de recuperación de puntos del carné.~~

~~En los casos previstos en el Convenio Colectivo en que la responsabilidad de la multa sea asumida por la empresa, esta solicitará en el escrito de descargo la subrogación de la misma en los organismos competentes a efectos de que el trabajador o trabajadora sea molestado lo menos posible.~~

~~En el supuesto de formalizarse recurso la Empresa se compromete a solicitar donde corresponda la~~

paralización de la ejecución del acto administrativo. Si a pesar de la solicitud de la suspensión de la ejecución del acto administrativo, ésta no fuera concedida y la cuenta del trabajador/a fuera embargada, la Empresa adelantará al trabajador/a la cantidad embargada comprometiéndose éste a devolverla si la sentencia le condenase como responsable de la infracción.

B.- Protección Jurídica

AVANZA ZGZ garantiza la defensa jurídica y la fianza necesaria para la obtención de la libertad provisional, en caso de accidente no doloso, en el servicio de la empresa a no ser que el trabajador o trabajadora renuncie expresamente a ello o prefiera contratar por su cuenta, los servicios jurídicos que le sean precisos, que serán sufragados por la empresa.

La garantía de la defensa judicial se extiende además cuando el trabajador o trabajadora haya actuado en ejercicio de sus funciones y en defensa de los intereses de la empresa.

Art. 90.- Durante la realización del servicio, los conductores perceptores deben ajustar, en la medida de lo posible, siempre que no contradiga el convenio colectivo, código de circulación y ordenanzas municipales y demás disposiciones vigentes, 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.

En caso que la infracción imputada fuese por cumplir órdenes de la empresa o mando intermedio, la empresa se hará cargo de la multa o sanción administrativa correspondiente.

No será motivo de despido, ni sanción, ni se aplicara el art. 52. D) del Estatuto de los Trabajadores durante la vigencia del convenio.

Las imágenes recogidas por videocámaras de la empresa no se usaran para sancionar a los trabajadores/trabajadoras por la empresa.

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 y en las marquesinas, así como en las oficinas del Caracol y demás puntos informativos de forma clara y visible, para que todos los viajeros sepan los derechos y obligaciones que tienen. Este extracto será consensuado con empresa y comité.

No serán faltas imputables a los conductores de Avanza las que emanen de los viajeros.

Art. 93.- Se considerarán faltas leves:

1.- De una dos a cuatro—seis faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.

- 2.- Faltar ~~una~~ **dos veces** 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, **en al menos dos ocasiones en treinta días.**
- 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. Esto deberá estar dentro de la jornada~~
- 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, aun 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-seis** 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 más de seis~~ 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. **Más de dos veces en treinta días**
- 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. **Más de dos veces en treinta días.**
- 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~~-seis faltas graves en el período de un año.

2.- Más de ~~doce~~ dieciséis faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses.

3.- La falta injustificada de asistencia al trabajo si se produjera ~~cuatro~~ seis 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, **por segunda ocasión.**

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** **expende** 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.

17.- El acoso o abuso de poder o autoridad de un superior jerárquico

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~~ **un día en caso de reiteración de las mismas**

B) Por Faltas Graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de ~~tres a catorce~~ **dos a ocho** días

C) Por Faltas Muy Graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de ~~quince a sesenta días~~ **nueve a treinta días.**

- Despido, **se tomara esta decisión en caso de haber sido reincidente, en la falta que ha originado la sanción, salvo caso de acoso sexual o laboral que será despido inmediato.**

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, **si no se**

entrega el duplicado el expediente quedara sin efecto, 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 hábiles 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. Si no ha resuelto en 20 días naturales desde cometido el hecho, este será prescrito.

4.- La sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, quedando éste con un ejemplar y firmando el duplicado.

5.- a fin de evaluar con mayor amplitud los hechos motivadores la apertura de expediente, la empresa dará audiencia al interesado o interesada en compañía de representación sindical si así lo requiere, además de su derecho a presentar alegaciones según apartado A. 2.

6.- De la falta que conlleve apertura de expediente disciplinario, a la vez que se comunica al interesado se hará entrega al comité y a las secciones sindicales para que el órgano correspondiente emita informe.

7.- En caso de no estar conforme con la resolución del expediente y llevarlo por vía judicial, la sanción no se hará efectiva hasta que no haya resolución firme.

B) En los supuestos de despido, se estará a lo dispuesto en el artículo 55 con la excepción del art. 56 que en caso de sentencia judicial el despido sea improcedente en el plazo de 5 días de la notificación del trabajador optara por la readmisión o indemnización, esta será de 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades y si es inferior a un año se prorratea y concordantes de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 98.- Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán: a los diez cinco días, las leves; a los veinte diez días, las graves; y a los sesenta treinta 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 tres 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 dará lugar a su desaparición del expediente personal. Si el trabajador hubiera cometido una falta muy grave y permaneciese durante tres un año sin cometer falta alguna, desaparecerá la constancia de aquella en el expediente personal.

CAPÍTULO XX

SERVICIOS SOCIALES Y PRESTACIONES ASISTENCIALES

SECCIÓN 1ª.- ASIGNACIONES EN SITUACIÓN DE I.T. Y SERVICIOS SOCIALES

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:~~

~~Complemento Empresa = (% de la base de cotización no abonado por la Seguridad Social) - (% 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:~~

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

~~Listado de los datos de la situación diaria de los trabajadores, documentación que se entrega al comité~~

~~— 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.~~

~~La mutua de accidentes que contratara la empresa deberá ser consensuada con el Comité de Empresa, si no hay acuerdo el servicio de Mutua lo realizara el Instituto Aragonés de salud.~~

~~Si un trabajador en situación de I.T. es derivado por los servicios sanitarios a un centro fuera de la ciudad de Zaragoza la empresa sufragara los gastos de un acompañante mientras dure la situación de I.T.~~

~~Todo aquel que se encuentre en situación de I.T. percibirá el 100% de salario desde el primer día.~~

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:~~ 100% salario real desde el primer día

~~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:~~

~~— Complemento Empresa = (% de la base de cotización no abonado por la Entidad Aseguradora) - (% 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. 100% salario real.~~

~~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. 100% salario real.~~

~~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~~ 96 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. El permiso lo deberá denegar un facultativo.~~

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 **anualmente** Cursos de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 106.- Actualizar

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. **Salvo manifestación en contra del trabajador.**

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~~ **sesenta** días de salario por año de servicios, con un máximo de ~~treinta~~ **una** anualidad.

2. Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual

2.1 Trabajador mayor de ~~55~~ **50** años: percibirá una indemnización de ~~quince~~ **treinta** días de salario por año de servicio, con un máximo de ~~4,5~~ **10** mensualidades.

2.2. Trabajador menor de ~~55~~ **50** años: percibirá una indemnización de ~~quince~~ **treinta** días de salario por año de servicio, con un máximo de ~~3~~ **6** mensualidades.

2.3. El personal menor de ~~64~~ **62** años que le sea reconocida por la seguridad social mediante resolución del INSS la incapacidad o por sentencia en el juzgado se podrá acoger a las opciones, 1 indemnización prevista en convenio por jubilación, 2 reincorporarse a la plantilla a través de ubicación a tiempo parcial de la contrata de minusválidos, el salario será acorde con el puesto asignado, la empresa garantizará que el personal de esta opción seguirá percibiendo globalmente (pensión pública más salario a tiempo parcial) como mínimo del 100% del salario neto reconocido en su situación anterior.

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~~ **50.000** 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~~ **el** 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,~~ cuyo funcionamiento será equivalente a un bono anual, el cual será renovado periódicamente. Y exento de cotización de IRPF.

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,~~ cuyo funcionamiento será equivalente a un bono anual, el cual será renovado periódicamente. Y exento de cotización de IRPF.

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.~~ Cuyo funcionamiento será equivalente a un bono anual. Y exento de cotización de IRPF.

Las viudas, los viudos y 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.~~ Cuyo funcionamiento será equivalente a un bono anual. Y exento de cotización de IRPF. 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.~~ Cuyo funcionamiento será equivalente a un bono anual. Y exento de cotización de IRPF.

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.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%~~ 20% del total de las horas sindicales de cada una de las secciones sindicales.

El día que se realice reunión de la comisión negociadora de convenio todos los componentes de la parte social y un asesor por sindicato con representación en dicha mesa negociadora, serán liberados de su servicio la totalidad de la jornada laboral.

Estas horas no irán a cargo del crédito sindical, ni a las recogidas en los apartados anteriores.

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. Todos los trabajadores que deban trabajar en votaciones sindicales, dispondrán del disfrute de 60 minutos de su jornada laboral, o el abono de los mismos. Todas las votaciones reglamentarias con proceso electoral en la empresa serán secretas y se introducirán en sobre que no permitirá su visión exterior. Las papeletas solo estarán expuestas dentro de las cabinas electorales, donde se garantizara el secreto de voto por donde obligatoriamente deberán pasar antes de votar en la urna.

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.

AYUDAS AL ESTUDIO

Se fija el fondo para ayudas al estudio en 140.000 euros anuales. Para ser distribuido entre trabajadores trabajadoras hijos e hijas y aquellas personas reconocidas la patria potestad. Siempre que se cursen estudios de los niveles que se señalan en presente art. En centros docentes públicos y privados o concertados.

AYUDAS DE GUARDERIA

La empresa creara un fondo de guardería específico de ayuda de hijos menos de 3 años de los trabajadores y trabajadoras de Avanza. La cuantía de este fondo anual será de 18.000 euros, que cubrirá como mínimo el importe justificado del coste sufragado por el personal. Los criterios serán acordados en comisión paritaria.

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~~

Continuando con el desarrollo de los acuerdos firmados entre el Comité de Empresa y Dirección de AVANZA ZGZ en el SAMA, Ayuntamiento Zaragoza y otros, se elaborará un calendario de actuaciones, para la instalación o sustitución de aquellos aseos automáticos que falten o estén deteriorados en todos los finales de línea.

Si se produce un cambio de ubicación en algún final de línea, se procederá de la siguiente manera:

- 1-Si es debido a cambio del itinerario de la línea, el día que se produzca el cambio, el aseo automático ya se habrá trasladado a la nueva ubicación del final de línea.
- 2-Si es debido a un cambio provisional, sea por obras u otra circunstancia, mientras se esté en esa situación, se instalará un aseo químico.

Los modelos de aseos de cualquier tipo a instalar, serán consensuados en el Comité de Seguridad y Salud, si la premura lo requiere se celebrará reunión extraordinaria al efecto.

No obstante a lo recogido anteriormente, la empresa mantendrá los locales concertados en los finales de línea.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Ambas partes ratifican y aprueban el nuevo Plan de Igualdad y manual de uso y comunicación SAE 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~~ los cuales pasan a formar parte integrante del presente Convenio Colectivo.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

Sobre inaplicación del convenio y cambio de condiciones de trabajo.

Regular las modificaciones de condiciones de trabajo. Las modificaciones de condiciones de trabajo serán consensuadas con el Comité de Empresa. Los trabajadores que no deseen modificar sus condiciones de trabajo se les indemnizarán con 45 días por año trabajado un límite de 42 mensualidades, y si no llevan un año en la empresa la parte proporcional.

La plantilla mínima estable en la empresa será de 1300 trabajadores incluidos personal subcontratados, que pasaran a ser fijos y a jornada completa.

En caso de despido colectivo podrán acogerse a la indemnización o recolocación en las empresas más cercanas que pertenezcan al grupo, teniendo preferencia en volver a la empresa si hay puestos de trabajo.

INCORPORAR AL CONVENIO

Nuevo plan de Igualdad

Creación de bolsa de trabajo

Nuevo manual de uso y comunicación SAE

Amnistía laboral. Se retirarán todos los expedientes pendientes, prescribirán todas las faltas y se anularán todas sanciones pendientes.

Todos los contratos temporales pasaran a ser indefinidos a jornada completa a la firma del convenio. A voluntad del trabajador todas las jornadas parciales pasaran a ser completas.

Se anexarán al convenio acuerdos SAMA y acuerdos de la comisión paritaria.

Todos los artículos que no están en esta plataforma no tendrían variación y se mantendrían con su actual redacción.

PROPUESTA PLAN DE IGUALDAD AVANZA CONVENIO 2020

(Actualizado a 30/11/2021 en el SAMA)

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/**trabajadoras**, 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.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones se aplican a las personas que trabajen en AVANZA ZGZ, independientemente del nivel jerárquico y vínculo jurídico que les una a la empresa y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla sino también al personal en formación contratado, etcétera, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También será de aplicación a los trabajadores y las trabajadoras de las empresas subcontratadas por AVANZA ZGZ, siempre y cuando, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, presten sus servicios en la misma y resulte implicado personal de la empresa.

Finalmente, también será de aplicación a aquellas personas que no formen parte de AVANZA ZGZ, pero que se relacionen con ella en razón de su trabajo: clientes, proveedores... así como a las personas que soliciten un puesto de trabajo en la empresa.

En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean éstas las que tomen las medidas que estimen oportunas, sin perjuicio de tomar las medidas legales oportunas si se considera conveniente.

En cualquier caso, lo relevante para establecer el ámbito de protección de este Plan es la relación de causalidad entre el acoso y el trabajo.

VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad, tendrá una vigencia y/o prórroga en los mismos términos que la del Convenio Colectivo, siendo revisado y actualizado anualmente. Si bien, los acuerdos que se vayan alcanzando a lo largo del año, se irán anexando para posteriormente ser incluidos a la firma de un nuevo Convenio/Plan.

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.

Extender la cultura de igualdad de oportunidades y desterrar estereotipos que condicionen el desarrollo profesional de la mujer.

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 y paternidad, 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, el acoso laboral y el abuso de autoridad o de poder en el trabajo, estableciendo un protocolo específico de actuación para el supuesto de que se produzcan este tipo de situaciones.

Inclusión de módulos de igualdad de oportunidades en el catálogo de acciones formativas, como clara apuesta por la extensión de los cambios de mentalidades necesarias de cara al futuro.

Mayor protección en caso de despido por embarazo o parto. El cese en periodo de prueba será despido nulo en caso de afectar a mujeres embarazadas. El despido disciplinario u objetivo será despido nulo hasta los 12 meses del menor.

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 formara y sensibilizara a los responsables de la selección de personal en técnicas de entrevista desde una perspectiva de igualdad de oportunidades.~~

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~~ ~~adicionara~~ 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 establecen todas aquellas prácticas necesarias tendentes a mejorar la transparencia y la objetividad en la promoción siendo la ausencia de cualquier sesgo por razones de sexo el principio inexcusable que ha de guiar cualquier promoción.~~

~~Los responsables de selección y contratación pondrán a disposición del comité de empresa a través de la comisión de igualdad la información sobre los procesos de contratación realizados.~~

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.

~~Finalizada la vigencia del convenio colectivo la comisión negociadora del siguiente convenio revisara los contenidos del plan de igualdad, tras un nuevo diagnóstico de la situación, a fin de concretar en el siguiente convenio que medidas, objetivos o áreas deberán ser objeto de actuación. En caso de producirse cambios en el plan de igualdad, la empresa presentara el visado actualizado del plan. La empresa sufragara los gastos que pueda generar el trabajo de la comisión de igualdad. (formación, información, divulgación, etc.)~~

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 ~~y~~ ~~trabajadoras~~, para la lactancia de un hijo menor de ~~nueve~~-12 meses, tendrán

derecho a ~~una~~ **dos horas/diarias** 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 una** 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~~ **la empresa** 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/**trabajadora**, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/**trabajadora**, salvo fuerza mayor, deberá preavisar ~~al empresario~~ **a la empresa** con una antelación **mínima** 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.~~

El trabajador o trabajadora voluntariamente podrá acumular el permiso de lactancia en jornadas completas. Dicho permiso se podrá unir o no a su permiso de maternidad o paternidad, siempre que su hijo sea menor de doce meses. Se reconoce una duración del permiso de lactancia de 20 días laborales en caso de acumulación.

En la sección de movimiento, dadas las características del puesto de trabajo de las conductoras-perceptoras que imposibilita tanto la lactancia natural como la extracción de leche en condiciones higiénicas y óptimas de la leche materna, las trabajadoras que opten por la lactancia natural, tendrán el mismo tratamiento que por riesgo en el embarazo.

En el resto de secciones (oficinas, "caracol", etc.) la Empresa acondicionará los lugares o centros de trabajo para que estos dispongan de zonas en condiciones higiénicas y óptimas para la lactancia natural o la extracción de la leche materna. El tiempo empleado para tal menester será remunerado.

3.2.- Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor ~~de doce~~ **catorce** 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.~~

Las reducciones de jornada también podrán establecerse por jornadas completas.

El progenitor/**progenitora** 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.

Si llegada la mayoría de edad del menor, este continuara precisando de cuidado directo, continuo

y permanente, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, un cuarto de la duración de aquélla. En último recurso, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a situarse en situación de excedencia por el tiempo que precise, viéndose la Empresa obligada a su reincorporación inmediata tras dejar de precisar de dicha excedencia.

Ampliación de reducción de jornada: Se podrá ampliar la reducción de jornada por parte de una trabajadora o trabajador que la tuviera, si, una vez hubiera llegado al límite máximo legal establecido y, si el fin de la reducción se produjese después del último año legal establecido, se podría prorrogar por el tiempo faltante para la terminación de ese año del curso escolar.

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~~

Si 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/trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar ~~al empresario a la empresa~~ con una antelación mínima 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/trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato durante ~~trece días~~ 12 semanas en 2020 y 16 semanas en 2021 ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos ~~semanas 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 periodo 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.~~

~~En los supuestos tanto de nacimiento como de adopción, como de acogimiento legal, preadoptivo, permanente o simple, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, la licencia tendrá una duración que se equipara a la de maternidad, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la resolución.~~

Cuando el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el permiso al que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas más.

En los casos de parto prematuro y en aquellos que por cualquier causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado.

El otro progenitor/a podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento de la reincorporación de la gestante al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos previstos en este apartado el tiempo transcurrido entre la situación de permiso por parto o maternidad se computará a todos los efectos, como de servicio efectivo garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor/a durante todo el periodo de duración del permiso, y en su caso durante los periodos posteriores al disfrute de este.

El ~~trabajador~~ **personal** 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 o **maternidad** podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del **50-30** por 100, previo acuerdo entre **el empresario la empresa** y el trabajador/**trabajadora**, y conforme se determine reglamentariamente, conforme a la categoría condición de cada trabajador/**trabajadoras** solicitante.

El trabajador/**trabajadora** deberá comunicar ~~al empresario~~ **a la empresa**, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho con una antelación **minima** de 7 días naturales.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos de siete días a disfrutar de forma acumulada o ininterrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. [...]. El disfrute de cada periodo de siete días o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, debería comunicarse a la empresa con una antelación mínima de siete días naturales. (entregado 2 diciembre 2021 en el SAMA)

Permiso retribuido por parto prematuro o fallecimiento de la madre en el parto.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a permiso retribuido de dos horas diarias en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto y mientras dure su hospitalización/Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas adicionales con la disminución proporcional del salario de estas dos horas.

En el supuesto de parto y en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor o progenitora podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de la licencia, siendo añadidos al permiso quince días si se tienen hijos menores de catorce años.

3.4.- Excedencias.

Los trabajadores/**trabajadoras** tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a ~~tres~~ **cinco** 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 derecho recogido en el párrafo anterior se prolongará en los mismos términos en caso de haber un nuevo hecho causante durante su vigencia.

El trabajador/trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo exclusivamente los primeros ~~12 meses~~ 24 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~~ preferencia 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 avisará 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 tres años~~, los trabajadores/trabajadoras 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 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/progenitoras fueran trabajadores de la plantilla, ~~sólo uno de ellos podrá optar a la concesión de~~ podrán optar en acumular la reducción de la jornada de ambos en uno de ellos/ellas

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

Durante ~~18~~ 24 meses el trabajador/trabajadora 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/trabajadora 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~~ 36 meses si se trata de familia de categoría especial.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los

progenitores al país del hijo adoptado el trabajador/trabajadora tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo en este periodo las retribuciones básicas.

4. Violencia de género.

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Las víctimas de violencia de género tendrán los siguientes derechos:

~~Solicitar~~ **Acogerse** 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.

~~Disfrutar de los permisos necesarios de acompañamiento a hijos o hijas menores si estos precisan asistencia psicológica.~~

~~Solicitar~~ **la Situarse en** excedencia por ~~6~~ 12 meses, ampliables hasta ~~12~~ 24 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.

La Empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga.

La Empresa considerará como permiso retribuido las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctimas de violencia de género, durante al menos un año, desde que se acredite su situación como tal.

La Empresa concederá un permiso retribuido de 2 meses a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, percibiendo el total de sus retribuciones.

La trabajadora víctima de violencia de género, que pase a situación de Incapacidad Temporal (IT), provocada por esta situación, percibirá un complemento por parte de la empresa hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones mientras se mantengan dicha situación de incapacidad.

La trabajadora víctima de violencia de género, que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 12 meses, recibirá una indemnización por la empresa proporcional a 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá prioridad en la concesión de anticipos personales, para atención a casos de especial necesidad, de las ayudas económicas o de otra índole que puedan mitigar la situación compleja que pueda atravesar como consecuencia de la violencia ejercida sobre ella.

La Empresa facilitará la atención integral-(física y psicológica) para las víctimas de violencia de género, poniendo recursos a su disposición.

La Empresa a través de sus servicios jurídicos, facilitará y prestará apoyo para la orientación legal que se requiera si así es solicitada.

Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales con justificación, serán consideradas como permisos retribuidos.

La Empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la

recolocación en alguno de sus centros de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género, en situación de separación matrimonial que solicite ausentarse del puesto de trabajo, como consecuencia de las exigencias o urgencias motivadas para la resolución de la misma, se le concederá el permiso retribuido de las salidas necesarias con la máxima flexibilidad por parte de la Empresa, para los requerimientos judiciales que se imponen en este tipo de situaciones, debiendo ser, justificadas y acreditarse su salida o permiso por estos motivos.

5. Ordenación del tiempo de trabajo.

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

El trabajador/**trabajadora** 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. **Que se acomodaran a criterios o sistemas que garanticen la ausencia de discriminación tanto directa como indirecta entre personas trabajadoras de uno u otro sexo.**

5.2.- Flexibilidad horaria.

Los directores/**director**as 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/**trabajadoras** 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/**compañeras** de trabajo, los términos para la aplicación de estas medidas se establecerán en la negociación colectiva entre la empresa y los/**las** representantes de los trabajadores/**trabajadoras**.

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/**trabajadoras**, mediante una adecuación de la jornada de trabajo a nivel individual, la empresa ~~estudiará la posibilidad de ofertar~~ **ofertará** a los trabajadores/**trabajadoras** 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/**trabajadora** **en los términos establecidos en el convenio colectivo.**

5.4.- Vacaciones.

En los casos de nacimiento de hijo, el trabajador/**trabajadora** 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 período de lactancia, el período de vacaciones anuales que tenga devengado.

Para ~~los conductores perceptores~~ **todo el personal de la empresa** con ~~las 2 semanas~~ **la quincena** de vacaciones en el turno de verano que tengan hijos entre ~~4 y 12~~ **2 y 14** 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, **además se estará a lo regulado en el convenio colectivo artículo 60 Normas Particulares II e)**

~~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,~~
~~Se autorizarán~~ licencias no retribuidas en los casos debidamente justificados por necesidades familiares. El tiempo de la licencia será consensuado con el trabajador/~~trabajadora~~ 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~~ El acceso a permisos contemplados en este plan requerirá que el trabajador/~~trabajadora~~ 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.~~

~~En caso de intervención quirúrgica o enfermedad grave del menor si este continuara precisando de cuidado directo continuo y permanente, se concederán tantos permisos no retribuidos como sean necesarios, estos permisos serán disfrutados en jornadas enteras.~~

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

La empresa y la representación legal de los trabajadores/~~trabajadoras~~ 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/~~trabajadoras~~ 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/**trabajadora** afectado/**afectada**, a un representante del comité de empresa y a un representante de la empresa. Si el trabajador/**trabajadora** manifiesta que no tienen inconveniente, podrá estar presente toda la comisión de igualdad.

Si existiese queja o denuncia de un presunto acoso en alguna de sus modalidades, independientemente de la decisión de la presunta víctima de acudir a los tribunales ordinarios por la formulación de una demanda civil o una querrela criminal, se continuará internamente con el Procedimiento de actuación, hasta la determinación de una propuesta de solución por parte de 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** anualmente junto con la nómina de enero incluyendo las actualizaciones que se pudieran ir produciendo.

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.

Quedan terminantemente prohibidas las imágenes con connotaciones de carácter sexista. Se elaborará un procedimiento interno que explicita las pautas que se siguen tanto para el tratamiento del lenguaje como de las imágenes, interna y externamente, y se revisará la imagen, externa e interna, especialmente en los espacios de uso común, así como en la distinta publicidad directa o indirecta que transmita la empresa.

La empresa asegurará que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades, y converge con los cambios sociales adaptándose con decisión y pro actividad.

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 AVANZA ZGZ** 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 **anualmente** 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/**conductoras**, a las parejas casadas y/o de hecho o acrediten convivencia, si tienen las mismas condiciones, (hijos/**fijas** de línea, o fiesteros/**fiesteras**, si así lo solicitan se les pondrá juntos en el mismo cuadro quincenal y vacacional) **así mismo en caso de tener condición de ambulantes se le asignaran los mismos periodos de vacaciones**. 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 **anualmente** 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, previa justificación judicial y voluntariamente, a ser trasladada dentro de las empresas del grupo a distinto centro de trabajo y ciudad, con las mismas condiciones laborales en caso de que las del nuevo destino fuesen menos ventajosas. Pudiendo regresar a su anterior situación y puesto de trabajo en el momento que lo desee.

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/**trabajadora**, 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.

6. Medidas específicas para prevenir el chantaje, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso laboral y el abuso de autoridad o de poder en el trabajo.

PRINCIPIOS RECTORES EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Consecuentes con el objeto de garantizar los derechos fundamentales, el presente Plan se basa en los siguientes principios irrenunciables:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno,
- Toda persona tiene derecho a que se respete su intimidad, integridad y dignidad, prestando especial cuidado por parte de las personas intervinientes a la confidencialidad y reserva y a no transmitir ni divulgar información sobre el contenido del procedimiento abierto si lo hubiere.
- Toda persona tiene derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, por nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, así como a no ser sometida a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

-Toda persona tiene derecho a un entorno laboral exento de riesgos; para ello se adoptarán las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

-Toda persona tiene derecho a una audiencia imparcial y a un tratamiento justo.

-Se prohíben expresamente las represalias contra toda persona que efectúe una queja y/o denuncia, acuda como testigo o ayude o participe en la investigación, siempre que se haya actuado de buena fe,

Se entiende por acoso sexual, acoso por razón de sexo, por acoso laboral y por abuso de autoridad o de poder en el trabajo:

Tipos de acoso sexual:

Se distinguen, dentro del plano teórico, varios tipos de acoso sexual en el ámbito laboral.

6.1 Acoso sexual: Es la intimidación o acoso de naturaleza sexual o violación, promesas no deseadas o inapropiadas a cambio de favores sexuales.

6.2 Acoso de intercambio o chantaje sexual: Cuestiones comunes a ambos tipos de acoso. En función de las personas que lo ejerzan, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden ser:

a) Acoso descendente: es el acoso realizado por la propia persona empleadora o su representación, alguien que ostente poder sobre la víctima, normalmente por una relación de carácter jerárquico.

b) Acoso horizontal: es el acoso realizado por compañeros y/o compañeras de trabajo, sin ascendencia jurídica sobre la víctima.

c) Acoso ascendente: es el acoso realizado por una persona que está jerárquicamente subordinada a la víctima.

d) Acoso ejercido por una persona vinculada a la empresa de alguna forma: clientela, estudiantes en prácticas, personas becadas, proveedores/as, candidatos/as, otras.

Se considerará 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.

Además se prestará especial atención a los casos que puedan surgir en la empresa y que puedan ser susceptibles de ser multidiscriminatorios.

Quien ejerce el acoso sexual condicionando el acceso al empleo, una condición laboral o el cese del trabajador o de la trabajadora, a la realización de un acto de contenido sexual. Por tanto, el chantaje sexual se da siempre en sentido vertical, es decir, que entre quien ejerce el acoso y la víctima existe una relación de jerarquía.

A su vez el chantaje sexual puede presentar diversas modalidades:

1- Atendiendo a la forma, se distingue entre chantaje explícito o implícito:

a) Chantaje explícito: proposición directa y expresa de solicitud sexual cuando no se prescinde de la voluntad del trabajador o de la trabajadora agredida, o bien requerimiento sexual también expreso, acompañado de compulsión física cuando se prescinde de la voluntad del trabajador o de la trabajadora agredida/o.

b) Chantaje implícito, indirecto o tácito: se produce cuando el trabajador o la trabajadora nunca ha sido solicitada/o o requerida/o sexualmente, pero otros trabajadores o trabajadoras de su mismo sexo, en idénticas o similares circunstancias profesionales, ascienden de categoría, mejoran sus salarios o reciben beneficios o mejoras laborales por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

2- Atendiendo a sus efectos, se distingue entre:

a) Chantaje sexual que implica pérdida de derechos laborales: las o los superiores/as cumplen su amenaza si el trabajador o la trabajadora no se somete a la condición sexual (no contrata, despide, no concederá peticiones, asignaciones de turnos en peores condiciones laborales ejerciendo una discriminación, etc.)

b) Chantaje sexual sin pérdida de derechos laborales: se da cuando, a pesar de la negativa del trabajador o de la trabajadora a someterse a la condición sexual, los/as superiores no cumplen su amenaza.

6.3 Acoso por razón de sexo: 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.

A título de ejemplo, pudiéndose presentar otras no incluidas en esta lista, pueden ser constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo las siguientes conductas:

- Comentarios obscenos sobre habilidades sexuales.
- Difundir rumores de carácter sexual de alguna persona.
- Presionar para que alguien participe en actividades lúdicas, pese a que la persona ha dicho que no.
- Imágenes sexuales en Internet.
- Fotografías sexuales.
- Tocamientos.
- Arrinconar.
- Todo tipo de contacto físico no solicitado.
- Otras.

6.4 Acoso laboral: Es el trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito laboral que le provoca problemas psicológicos y profesionales.

6.5 Acoso Moral o Mobbing: Se establece como cualquier comportamiento tendente al menosprecio de los trabajadores y las trabajadoras por su condición personal ya tenga carácter ascendente, descendente o colateral.

6.6 Acoso ambiental o ambiente hostil: Se produce cuando quien acosa sexualmente crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador o la trabajadora.

Siendo requerimientos sexuales no condicionados (ofensas verbales, bromas persistentes y graves de carácter sexual, uso de pornografía en lugares de trabajo, comentarios de tipo sexual sobre la persona o vida íntima del trabajador o de la trabajadora, requerimientos a las personas trabajadoras para que lleven una ropa sexualmente insinuante...).

6.7 Acoso en el ámbito psicológico y/o ideológico: Son las acciones destinadas a discriminar, aislar o desacreditar a una persona por razón de su adscripción ideológica, política o sindical, manipulando su reputación u obstaculizando su función laboral en la Empresa.

6.8 Acoso o abuso de autoridad o de poder: Es aquella conducta del empresario/a o superior/a jerárquico, desarrollada dentro del ámbito laboral, que, sobrepasando los límites de su poder de dirección, propone al trabajador o trabajadora desarrollar hechos o conductas no deseadas, en hacer uso de un recurso o tratar a una persona de manera impropia, incorrecta, improcedente, ilícita o ilegal prevaliéndose de su situación dentro de la relación laboral.

La Dirección de **AUZSA AVANZA ZGZ** considera, que actitudes de acoso en cualquiera de sus modalidades, o abuso de autoridad o de poder o que supongan chantaje, 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 denunciantes, representantes y testigos.

PROTOCOLO DE ACTUACION

En el momento que **AUZSA AVANZA ZGZ** recibe por escrito una denuncia por **chantaje, acoso en cualquiera de sus modalidades o por abuso de autoridad o de poder**, por parte de un trabajador o de sus representantes sindicales, ~~la secuencia de actuaciones a seguir es la siguiente:~~ en la que deberá constar:

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

- a) ~~Sujeto activo~~ Nombre del trabajador o trabajadora afectada, condición laboral y tipo de chantaje, acoso, o abuso de autoridad, o de poder.
- b) Las conductas, proposiciones, **actitudes** o requerimientos en que se concretan los hechos concurrentes. Asimismo, se indicará en caso de haberse practicado la amenaza o el chantaje, aunque este no se haya consumado.
- c) Las consecuencias negativas que se han derivado o que podrían derivarse de la situación de acoso o **abuso de autoridad, o de poder.**

Todos estos datos podrán ser rellenados en el MODELO DE SOLICITUD DE INICIO DEL PROTOCOLO DE ACTUACION DE LA COMISION DE IGUALDAD

La secuencia de actuaciones a seguir ~~es~~ **será** la siguiente:

1. Se convoca por cualquiera de las partes la Comisión de Igualdad en un plazo de dos días hábiles desde el día de haber recibido el escrito/denuncia. Se consensuará la creación de un comité instructor compuesto por seis personas tres de la parte social (uno perteneciente a la sección sindical del denunciante si estuviera afiliado/a y los otros dos por orden de representatividad en el comité de empresa, en caso de no estar afiliado/a el denunciante podrá elegir el vocal de la parte social, y otras tres de la parte empresarial, todos/as ellos/as pertenecientes a la Comisión de Igualdad.

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~~ Para ello se entrevistará a los afectados tanto al denunciante, como al denunciado o denunciada, que podrán estar acompañados, si así lo solicitan expresamente por representantes sindicales.

~~En la propia Comisión de Igualdad, se adoptarán las medidas oportunas para impedir la continuidad del chantaje, comportamiento de acoso, o abuso de autoridad o de poder. Por ello a solicitud de cualquiera de las partes de la Comisión de Igualdad, se podrá contactar con Especialistas de Psicología laboral o de otras modalidades. También si así se cree necesario se requerirá informe a los Servicios de Prevención propios y CSS en base al resultado del estudio de Riesgos psicosociales.~~

2. Durante la investigación de los hechos, todos los/as 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 y los testigos implicados en los hechos que se estén investigando gozarán de garantía de indemnidad absoluta ante cualquier decisión de la empresa, salvo que se demuestre que han obrado de mala fe con falso testimonio.

Las partes convienen que este periodo de investigación dure como máximo 10 días naturales desde que se recibió la denuncia ~~y cinco más para su resolución definitiva.~~

3. En el caso de que la denuncia haya sido presentada directamente por la víctima y no por los/as representantes sindicales, será 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 **recibir el informe de los instructores, que en cinco días como máximo ésta Comisión elevará sus resoluciones a definitivas elevar sus conclusiones** y en el caso de que se deduzca la existencia de una situación de **chantaje, acoso o abuso de autoridad o de poder, AUZSA AVANZA ZGZ** adoptará una serie de medidas, entre otras:

Llamada de atención al **chantajista/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 **chantajista/acosador/a** no cesara en su conducta, se procederá al despido procedente por indisciplina o desobediencia en el trabajo, **y o chantaje, o acoso, o abuso de autoridad o de poder.**

Tomar las medidas de prevención en base a los artículos 14 y 15 de la LPRL para evitar que hechos similares puedan volver a producirse.

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 de un mínimo de rigor y sustento, la empresa podrá aplicar sanción disciplinaria al o la denunciante y restablecer el honor y la dignidad del acusado/a injustamente.

La resolución y determinación que se tome en la Comisión de Igualdad por parte de la empresa, en caso de no estar de acuerdo se podrá recurrir ante los organismos judiciales competentes.

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.~~

La Empresa entregará un ejemplar debidamente encuadernado del presente Plan de Igualdad así como del marco normativo vigente en materia de Igualdad y conciliación a todo trabajador y trabajadora de la empresa, así como a las futuras incorporaciones junto a su contrato y plan de Acogida.

8. Evaluación y seguimiento.

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

9. Igualdad salarial

La empresa realizará **una auditoria retributiva** y entregará, a los vocales del Comité que componen **la Comisión de Igualdad**, en su primera reunión anual **y siempre que se produzca cualquier cambio salarial, el registro retributivo de toda la plantilla**, disgregados por sexo, tal como recoge el convenio de empresa y demás legislación vigente.

Esta auditoria recogerá un diagnóstico de la situación retributiva en la plantilla. Para ello se evaluarán los puestos y el sistema de promoción.

La valoración deberá referirse a las tareas de cada puesto, incluir factores desencadenantes de la diferencia retributiva o las desigualdades que se pudieran observar, así como un plan de actuación para corregir las desigualdades.

En ella se reflejará las medias aritméticas y medianas de las agrupaciones de trabajos de igual valor en la empresa, aunque pertenezcan a otras categorías, desglosados por sexo.

El registro deberá incluir una justificación cuando la media aritmética de un sexo sea superior a las del otro en un 25%.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto. Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las medidas originales de este plan de igualdad por otra/s futura/s incorporada/s por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

ANEXO I:

MODELO DE SOLICITUD DE INICIO DEL PROTOCOLO DE ACTUACION DE LA COMISION DE IGUALDAD

A/a SR. GERENTE DE RRHH y COMISION DE IGUALDAD

SOLICITANTE:

Persona afectada Sección

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos.

DATOS PROFESIONALES

Sección, Categoría, N° Nomina.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

CONSECUENCIAS:

DOCUMENTACIÓN ANEXA:

Sí. (Especificar) No

SOLICITUD:

Solicito el inicio de Protocolo de actuación de la Comisión de Igualdad.

FECHA y FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

La información de este documento será accesible únicamente al personal autorizado debiéndose guardar la máxima confidencialidad. El documento será entregado en RRHH.