

Zaragoza, a 9 de diciembre de 2021

PROPUESTA ACTUALIZACIÓN DE CONVENIO

Art. 2.- Ámbito temporal.- El convenio entrará en vigor el día de su firma y tendrá duración hasta el día 31 de diciembre del 2023. Los conceptos económicos tendrán efecto según acuerdos salvo disposición específica en contrario. Se exceptúan también aquellas materias en que se fija expresamente su fecha de efectividad.

Art. 8.- Incrementos Salariales.-

Se establecen los siguientes incrementos sobre todos los conceptos salariales regulados en el convenio, con efectos del 1 de enero de cada año:

Año 2020: 0,7% (ya aplicado en tablas y remunerado)

Año 2021: 0%

Año 2022: 1,75%

Año 2023: 1,50%

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

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

Si la suma acumulada de los IPC reales, tanto positivos como negativos, correspondientes al conjunto de los años 2020, 2021, 2022 y 2023, resultará superior al 3,95% y con un máximo del 5,5%, la diferencia resultante se actualizará en las tablas salariales del año 2023, con efectos económicos exclusivamente a partir del 1 de Enero de 2024.

En caso de que dicha suma acumulada de los IPC reales de los años considerados fuera inferior al 3,95%, la diferencia no tendrá ninguna repercusión a la baja sobre las tablas salariales, quedando consolidados los incrementos salariales percibidos.

Art. 10.- Jubilación parcial. Mantener el redactado actual y añadir: 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 siempre que se concentre 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.

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

apartado C: quedará redactado de la siguiente forma

C) PERSONAL DE TALLER ALMACÉN Y ANEXOS, asimismo el apartado II quedará redactado: PERSONAL DE TALLER ALMACÉN Y ANEXOS

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:

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 pruebas en el nuevo cargo de tres meses, tras los cuales, por cualquiera de las partes, trabajador o empresa, se podrá solicitar la no superación del mismo y el retorno al puesto anterior.

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. Cuando el puesto desempeñado por el trabajador, sea el mismo que ya realizó anteriormente, habrá un único periodo de prueba, el establecido en el primer contrato.

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



perceptores. Si es trasladado 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. La empresa realizará 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. También se impartirán charlas al respecto por personal especializado con el objetivo de reducir los riesgos asociados al consumo de drogas y alcohol. La asistencia a las mismas tendrá carácter voluntario y se realizarán siempre fuera de la jornada laboral.

Art. 34.- 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 al precio de la hora ordinaria.

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 cierre de ventanilla.

Art. 45.- Fiestas laborales.-

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

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

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

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

En línea con lo anteriormente indicado, se garantizará la asignación de un mínimo de diez 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 máximo de 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 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.

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

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

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

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

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

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



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

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

No obstante lo dispuesto en los dos párrafos anteriores, las fiestas de los días 25 de diciembre y 1 de enero tendrán un tratamiento especial. Con carácter general, siempre

que el servicio lo permita, el criterio será asignar cada año de forma alternativa los días 25 y 1, partiendo de la situación del año anterior.

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

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

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

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

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

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

A) Solicitadas con Anterioridad a la Elaboración del Quincenal

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

Los motivos tendrán las prioridades siguientes:

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



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

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.

Art. 47.- Movimiento

A) INSPECTORES:

c) Fiestas laborales. Las solicitudes de disfrute tendrán preferencia para ser adjuntadas a periodo vacacional si así se solicita.

B) CONDUCTORES PERCEPTORES:

Los conductores perceptores, de mayor a menor antigüedad, se agrupan de la siguiente forma: fijos ordinarios, fijos relevantes, fiesteros ordinarios, fiesteros relevantes, ambulantes y, finalmente, los últimos ingresados o ambulantes con descanso desplazable.

Los incrementos de líneas o dotación de buses (siempre que no lleven asociado una reducción en otra línea que lo compense) se reflejarán en un nuevo cuadro sólo cuando se alcance la cifra de 5 nuevos servicios por línea (completos, tanto de ordinario como de relevante). (supeditado al cambio en los cuadros de descansos)

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 unidos a descansos semanales, fiestas laborales o vacaciones, en las fechas que designe la Empresa. El conductor perceptor podrá solicitar una fecha a su conveniencia de disfrute de estos días libres adicionales



equivalentes a los días festivos no disfrutados que hayan sido devengados al cierre del ciclo, que será atendida por la Empresa en la medida de las posibilidades del servicio.

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.) salvo solicitud expresa del conductor. En caso de así requerirlo, el

conductor perceptor podrá acumular los excesos de jornada por retrasos antes mencionados hasta una duración igual a la jornada diaria por sí sólo o sumándolo a los flecos de los servicios (si y solo si éstos presentan un valor positivo de exceso) para generar un día libre adicional. Esta solicitud se podrá realizar en cualquier momento para aplicación a partir del ciclo de flecos siguiente siempre que se presente dicha solicitud con un plazo de antelación de al menos dos semanas al inicio del nuevo ciclo.

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 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. El cambio se realizará en cuanto haya vacante en el cuadro solicitado.

Los conductores fijos tendrán la posibilidad de solicitar su cambio a un cuadro de fiesteros, siempre que no haya afectación a un compañero tercero. Dicho movimiento no podrá ser revertido hasta al menos haber transcurrido un año desde la fecha de realización del cambio, y en caso de solicitarlo, sólo se aplicará cuando se produzca una vacante en los cuadros de fijos.

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

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

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



Para las solicitudes de vacaciones 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, se convertirán en una FPS adicional que sumará al saldo de fiestas del nuevo año en curso.

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

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

Art. 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. 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. El trabajador afectado podrá optar, si así lo expresa mediante parte interno antes del 15 de septiembre de cada año, a que no se le traslade dicho descanso sino que se le abonen como horas extra.

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

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

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

Art. 58.- Todo el personal tendrá derecho a 31 días laborables de vacación retribuida anual a partir del año natural siguiente a su ingreso en la Empresa. Los años bisiestos darán lugar a un día más de vacaciones.



El personal que cese en el transcurso del año 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.

Art. 59.- Los trabajadores que no puedan iniciar el período de vacaciones en la fecha señalada por causa de hallarse en situación de incapacidad temporal, podrán disfrutar el tiempo restante de sus vacaciones al coger el alta, en su período vacacional. Los días

de vacaciones pendientes en los que haya estado de baja los disfrutará en el siguiente mes de febrero y/o noviembre de ese año, o en los mismos meses del año siguiente, o en fechas acordadas entre las partes.

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

I.- NORMAS GENERALES

A) Los 31 días laborables de vacaciones (salvo en años bisiestos 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.

B) Se confeccionará 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) 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) Se confeccionarán calendarios para la quincena adicional de vacaciones.

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



F) Si/O Bien/A Dificultad de convivencia 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. Se mantiene el redactado actual y se modifica el apartado e) Los trabajadores con hijos con discapacidad 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. Una vez ejercido este beneficio, el trabajador no

podrá intercambiar sus vacaciones salvo justificación de las circunstancias que originan dicha solicitud.

Art. 64.- Permiso no retribuido.- Se mantiene el redactado actual y en cuanto a la duración se establece: La duración de este permiso no retribuido será superior a 10 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 50 días.

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 AVANZA ZARAGOZA, previo aviso con tiempo suficiente, tendrán derecho a:

- Permisos Retribuidos para médico especialista: Se concederán permisos retribuidos para médicos especialistas del Servicio Público del SALUD o de otros centros hospitalarios derivados de dicho servicio público, debiendo informar previamente mediante comunicado interno, la citación al mismo y posteriormente mediante justificante la duración del permiso.

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

- Permisos Retribuidos con desplazamiento por hospitalización y fallecimiento, para hospitalizaciones o fallecimientos de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad:

- Para desplazamientos hasta 150 km: 2 días
- Para desplazamientos superiores a 150 km: 4 días



En caso de hospitalización, para cónyuge o pareja de hecho, ascendientes y descendientes de primer grado por consanguinidad, se podrá solicitar el permiso con posterioridad al hecho causante y dentro del período en el que continúe la hospitalización.

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

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

a) Inspectores:

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

b) Conductores perceptores:

- Un jersey de verano cada tres temporadas
- Dos pantalones de verano cada dos temporadas
- Un jersey de invierno cada tres temporadas
- Dos pantalones de invierno cada dos temporadas
- Dos camisas de invierno cada dos temporadas
- Dos polos de verano cada dos temporadas
- Un prenda de abrigo cada cuatro temporadas
- Una corbata corporativa, de utilización recomendada y voluntaria



- Sustitución de la bolsa de recaudación cuando sea necesario por deterioro demostrado

c) Recaudadores y porteros:

- Un jersey de verano cada tres temporadas
- Dos pantalones de verano cada dos temporadas
- Un jersey de invierno cada tres temporadas
- Dos pantalones de invierno cada dos temporadas
- Dos camisas de invierno cada dos temporadas
- Dos polos de verano cada dos temporadas
- Un prenda de abrigo cada cuatro temporadas

- Una corbata corporativa, de utilización recomendada y voluntaria

d) Taquilleros (Oficina de atención al cliente):

- Una chaqueta de verano cada tres temporadas
- Dos pantalones de verano cada dos temporadas
- Dos pantalones de invierno cada dos temporadas
- Dos camisas de invierno cada dos temporadas

- Dos polos de verano cada dos temporadas
- Una chaqueta de invierno cada tres temporadas
- Un jersey de invierno cada tres temporadas
- Un anorak cada cuatro temporadas

e) Personal de Taller:

- Dos buzos cada temporada
- Dos pantalones de verano cada tres temporadas
- Dos polos de verano cada dos temporadas
- Una toalla cada temporada



- Un Anorak cada temporada
- Un pasamontañas cada dos temporadas
- Un anorak cada tres temporadas
- Disposición de suficientes equipos contra la lluvia de uso general y compartido.

f) Jefes de Equipo, Almacén y Oficina Técnica:

- Dos pantalones de verano cada tres temporadas
- Dos polos de verano cada dos temporadas
- Dos pantalones de invierno cada tres temporadas
- Dos camisas de invierno cada dos temporadas

- Una toalla cada temporada
- Una gorra cada temporada
- Un pasamontañas cada dos temporadas
- Un anorak cada tres temporadas

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

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

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

Art. 68:- La empresa AVANZA garantizará la Vigilancia de la salud de sus trabajadores, en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del reglamento de los Servicios de Prevención en vigor.

En lo que a Evaluaciones de salud respecta, la empresa ofrece tres tipos:

- Reconocimiento inicial para ingreso en la empresa, de carácter obligatorio
- Reconocimiento periódico específico. De carácter obligatorio para todo el personal de la empresa, con periodicidad indicada por el Especialista de Medicina del Trabajo, en función de la Evaluación de Riesgos actualizada y conocida por los Delegados de Prevención
- Reconocimiento tras incapacidad temporal superior a tres meses



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

- a) Exender el correspondiente billete
- b) Vigilar la correcta cancelación de la tarjeta -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 (tarjeta-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.

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

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

En las paradas comunes a varias líneas, cuando coincidan varios autobuses en una misma parada, se entenderá que solamente los dos primeros autobuses se hallan en posición de parada para tomar y dejar viajeros, mientras que los conductores de los



autobuses. Situados posteriormente no deberán abrir las puertas hasta alcanzar la primera posición a la altura de la señal de parada o la segunda si aún permanece uno de los dos autobuses que le preceden. Como excepción a esta norma general, solo en el caso de que el primer autobús sea articulado, el segundo deberá esperar a que el que le precede abandone la parada para a continuación realizar su parada pertinente. El conductor perceptor tiene la obligación de detener el autobús a la mayor brevedad que sea posible en cualquier lugar a requerimiento de la inspección. Esta facultad de la inspección se ejercerá restrictivamente por justificadas necesidades del servicio. La responsabilidad por dicha acción corresponderá a la Empresa.

Art. 88.- Siempre que se causen daños en señales semafóricas, vallas o en cualquier elemento de la vía pública, el conductor perceptor tiene el deber de comunicarlo al centro SAE para que lo trasladen a Policía o al Ayuntamiento, además de confeccionar en el mismo día el Parte o Declaración de accidente correspondiente con claridad, precisión y certeza.

Con respecto al resto de artículos no recogidos en el presente documento, nos remitimos al mismo redactado del Convenio Colectivo vigente.

Resaltar que se mantiene el mismo redactado de los artículos 32 y 33, relativos a la antigüedad, destacando que el deslizamiento supone un incremento del coste de la masa salarial de un 0,5% anual.

