

PROPUESTA DE ACUERDO DE CONVENIO

CAPÍTULO I

CLÁUSULAS GENERALES

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

~~Art. 2.-~~ **Ámbito temporal.**- El convenio entrará en vigor el día de su firma y tendrá duración hasta el día 31 de diciembre del ~~2019~~2023. Los conceptos económicos tendrán efecto ~~desde el día 1 de enero del 2015~~según acuerdos salvo disposición específica en contrario. Se exceptúan también aquellas materias en que se fija expresamente su fecha de efectividad.

Art. 3.- Prórroga.- De no mediar denuncia por cualquiera de las partes, con los requisitos expresados en el artículo siguiente, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del día 1 de enero del año ~~2020~~2024, en sus propios términos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

INCREMENTO SALARIAL

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

~~Año 2015~~2020: ~~0%,~~7% (ya aplicado en tablas y remunerado)

~~Año 2016~~2021: ~~0~~1,50%

~~Año 2017:~~ 2022: 3,5,75%

Año 2018: 1,25%

~~Año 2019~~2023: ~~1~~3,5,50%

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, resultara superior a los incrementos salariales pactados y con un tope del 11,25%, no teniéndose en cuenta el 0,7% ya aplicado en 2020; 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 a los incrementos salariales pactados, la diferencia no tendrá ninguna repercusión a la baja sobre las tablas salariales, quedando consolidados los incrementos salariales percibidos.

~~Con efectos a partir de uno de enero de cada año se aplicará el incremento pactado en el artículo anterior.~~

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

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

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

CAPÍTULO III

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

Art. 10.-

De acuerdo con lo dispuesto por el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, la Empresa se compromete a sustituir, simultáneamente, al trabajador que se jubile durante la vigencia del presente convenio reuniendo las condiciones establecidas en el Real Decreto citado, por otro trabajador que se encuentre inscrito como desempleado en la Oficina de Empleo, al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1.b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

SECCIÓN 2ª JUBILACIÓN PARCIAL

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

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

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

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

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

4.— Los trabajadores que hagan uso del derecho a la jubilación parcial, realizarán la totalidad de la jornada resultante de su acuerdo de jubilación parcial de tal forma que una vez realizada quede excluida la prestación efectiva de trabajo durante el periodo que quede de vinculación laboral con la Empresa. A tal fin, prestarán sus servicios, concentrándose 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.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL - DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

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

A) PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO

a) **Jefe de Negociado.**- Es el que, con título o sin él, pero con los conocimientos requeridos, bajo la dependencia de la Dirección del Departamento correspondiente, y al frente de un grupo de empleados

administrativos, dirige y ejecuta la labor propia de su unidad, respondiendo de la correcta realización de los trabajos de aquéllos.

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

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

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

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

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

g) AEnfermero del Trabajo yudante 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~~diplomado). Realizan tareas profesionales especializadas, con autonomía, evaluando con su superior el resultado final, previamente concretado en los objetivos generales.

B) PERSONAL DE MOVIMIENTO

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

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

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

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

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

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

C) PERSONAL DE TALLER, ALMACÉN 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~~ 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, recepcionará los vehículos, llevará la nómina con el control de las incidencias y atenderá los problemas imprevistos resolviendo lo procedente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

f) Categoría A 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~~ Categoría A 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~~ Categoría A de Almacén.

h) Categoría C Almacén.- Es el que, conforme a las instrucciones que recibe del ~~Oficial~~ Categoría A 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 categoría C.-** El cambio a categoría C será de aplicación desde el 1 de enero de 2022. Es el que tiene su puesto de trabajo en el acceso a las instalaciones de la Empresa, con la misión principal de vigilar las entradas y salidas de personas y cosas, así como el recinto de dichas instalaciones, realizando, también, los demás trabajos elementales propios de la organización de la Empresa.

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

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

La Empresa comunicará mensualmente al Comité de Empresa las personas que estén prestando servicios en categoría superior a la que ostentan.

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.

CONVERSIÓN DEL CONTRATO. CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL.

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

Cuando exista la necesidad de cubrir Cuando

— puestos de trabajo con jornada de tiempo completo o de tiempo parcial, la empresa informará de las mismas por los medios de comunicación habitual a los trabajadores y trabajadoras, así como al comité de empresa.

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

En el caso de trabajadores a tiempo completo que soliciten pasar a tiempo parcial y viceversa, entrarán a formar parte de una bolsa en la que primará el orden en el que hayan presentado su solicitud que será numerada, siempre y cuando su contrato sea compatible con el contrato a sustituir.

En el caso de trabajadores a tiempo parcial que soliciten pasar a tiempo completo habiendo sido previamente trabajador a tiempo completo, el cambio de jornada se producirá en el siguiente quincenal, esperando a que haya vacante en su puesto por antigüedad.

Asimismo, aquellos trabajadores y trabajadoras a los que se les haya transformado su jornada de trabajo que vuelvan a solicitar una nueva transformación, volverán a formar parte de la bolsa destinada a cubrir las vacantes que se puedan comunicar nuevamente, aplicando para su concesión el mismo orden de solicitud anteriormente descrito hasta cubrir el número de vacantes disponible, siempre y cuando su contrato sea compatible con el contrato a sustituir.

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 según el sistema de promoción interna recogidos en el convenio, serán ofertados a la plantilla.

Asimismo 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 prácticaspruebas 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.

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

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

C) PERSONAL DE TALLER, ALMACÉN 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) Categoría A almacén.- 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 propios de almacén, ficheros y aritmética general básica.

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN 2ª.- PERÍODOS DE PRUEBA

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

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

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

SECCIÓN 3ª.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

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

CAPÍTULO VI

PRIVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR

— **Art.22.-** En el supuesto de retirada temporal del permiso de conducir con ~~ocasión~~ocasión de la ~~conducción~~conducción de un ~~vehículo~~vehículo de la Empresa por cuenta y orden de la misma, el ~~conductor perceptor~~trabajador ~~será~~será asignado a otro puesto de trabajo en caso de que sea necesario durante el tiempo de ~~privación~~privación del permiso, conservando el salario base y la ~~antigüedad~~antigüedad, siendo los restantes complementos los correspondientes a la nueva ~~categoría~~categoría laboral cuyas funciones realice. -El nuevo puesto de trabajo alternativo ~~será~~será fijado por la Empresa.

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

Art. 23.- En el caso de retirada temporal del permiso de conducir con motivo de la conducción de un vehículo ajeno a la Empresa, el conductor perceptor tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por el plazo de privación del permiso de conducir, viniendo obligada la Empresa a reintegrar al trabajador en su puesto de trabajo una vez finalizada aquella privación del permiso.

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 por falta de aptitudes psicofísicas, podrá solicitar otro puesto de trabajo con su correspondiente retribución que sea compatible con sus facultades. Si la empresa no accediera a dicha solicitud, el trabajador tendrá derecho: a la correspondiente prima de invalidez regulada en el artículo 108 de este convenio para el caso de invalidez derivada de enfermedad común, o bien a la indemnización por invalidez regulada en el artículo 109 de este convenio para el caso

de invalidez derivada de accidente no laboral. Ambas, prima e indemnización, serán incompatibles entre sí.

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

CAPITULO VII

RETRIBUCIONES

Art. 25.- La retribución base, los pluses por día natural/mes, el plus de asistencia, las pagas extraordinarias y el valor del trienio de antigüedad de las distintas categorías profesionales son los que, con las cuantías actualizadas a 1 de enero de ~~2015~~2020, figuran en la tabla salarial que se recoge al final del presente convenio como anexo al mismo.

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

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

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

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

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

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

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

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

Plus Mañana/Noche de Taller: Se devenga por día trabajado en el turno Mañana / Noche, y en vacaciones se devengará por cada día laborable de vacaciones en función del valor promedio percibido en los 11 meses naturales anteriores a cada periodo vacacional dividido entre 216 jornadas. Según las tablas adjuntas.

Plus de Turno Mañana/Tarde de Taller: Se percibirá por día trabajado en dicho turno, y en vacaciones se devengará por cada día laborable de vacaciones en función del valor promedio percibido en los 11 meses naturales anteriores a cada periodo vacacional dividido entre 216 jornadas. Según las tablas adjuntas.

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

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

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

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

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

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

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

Plus Convenio 1990.- Se trata de un Plus por día natural, a percibir por los trabajadores siguientes: ATSEnfermero del Trabajo, 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. En vacaciones se devengará por cada día laborable de vacaciones en función del valor promedio percibido en los 11 meses naturales anteriores a cada periodo vacacional dividido entre 216 jornadas.

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

Plus de Asistencia.- Para los años 2020, 2021 y 2022, es un complemento salarial, de cuantía equivalente al 2,5% de la retribución base anual, que se devenga en función de la efectiva asistencia al trabajo por cada día laborable trabajado, y se abonará mensualmente. No se percibirá los días laborables de ausencia al trabajo, cualquiera que sea la causa, ni los días de descanso semanal y fiestas laborales (aunque se trabajaren en régimen de horas extraordinarias), como tampoco durante las vacaciones anuales.

Para el año 2023, es un complemento salarial, de cuantía equivalente al 2,86% de la retribución base anual, que se devenga en función de la efectiva asistencia al trabajo por cada día laborable trabajado y durante los 31 días laborables de vacaciones, 32 en caso de año bisiesto; y se abonará mensualmente. No se percibirá los días laborables de ausencia al trabajo, cualquiera que sea la causa, ni los días de descanso semanal y fiestas laborales (aunque se trabajaren en régimen de horas extraordinarias).

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

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

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

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

Plus de Servicio Búho.- ~~Se establece como total contraprestación específica del servicio búho un complemento salarial que se percibirá por los conductores-perceptores y por los inspectores, por día trabajado, y en vacaciones se devengará por cada día laborable de vacaciones en función del valor promedio percibido en los 11 meses naturales anteriores a cada periodo vacacional dividido entre 216 jornadas, según las tablas adjuntas.~~ ~~Se establece como total contraprestación específica del servicio búho un complemento salarial que se percibirá por los conductores-perceptores y por los inspectores, por día trabajado, según las tablas adjuntas.~~

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

El cálculo de este plus de 41,165 euros (año 2016) se realizará: 41,165 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.

~~En vacaciones se devengará por cada día laborable de vacaciones en función del valor promedio percibido en los 11 meses naturales anteriores a cada periodo vacacional dividido entre 216 jornadas.~~

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.

~~En vacaciones se devengará por cada día laborable de vacaciones en función del valor promedio percibido en los 11 meses naturales anteriores a cada periodo vacacional dividido entre 216 jornadas.~~

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

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

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

El devengo en vacaciones de los pluses de Turnos Rotación de Taller, Festivos, Asistencia, Servicio Búho, Servicio de refuerzo nocturno en la Fiestas del Pilar, y Servicio Búho bus en Nochebuena y Nochevieja, serán de aplicación desde el 1 de enero 2023.

CAPÍTULO VIII

QUEBRANTO DE MONEDA

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

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

CAPÍTULO IX

PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO

Art. 29.- Curso CAP.- La empresa pagará todos y cada uno de los cursos, 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 € con la presentación del carné.

La cantidad de 245 € será igual para toda la duración del convenio, si bien pudiera estar sujeta a revisión de mutuo acuerdo entre las partes firmantes del convenio siempre y cuando existiese algún cambio normativo o legislativo (cambiase la duración, materias...) del CAP y este hecho afectase al coste del mismo.

b) No voluntarios: Se facilitará el curso y se dará en el mes de febrero de cada año, o en el mes correspondiente para cumplir con los plazos de caducidad del CAP, debido a que cada cinco años se adelantarán los cursos al menos una semana. —Esto significa que los días necesarios para realizar el CAP se asignarán dentro del mes de febrero o en las semanas anteriores y en jornada laboral ordinaria.

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

En cualquier caso para realizar el CAP, la empresa respetará el turno de jornada continuada y/o clave seleccionada, 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. En el caso de los trabajadores que realicen la jornada continua, serán cubiertos preferentemente con ambulantes que voluntariamente hayan solicitado ese régimen de trabajo.

—La empresa realizará los trámites necesarios para la obtención de la tarjeta CAP, siendo ésta entregada en el departamento de RR.HH.

Si el trabajador se encuentra en situación de baja laboral podrá optar por recibir el curso según la planificación habitual impartida en el mes de febrero, o por realizar dicho curso una vez finalizada su situación de IT en el centro autorizado que le indique la empresa dentro de su jornada laboral.

La renovación del CAP, se impartirá a los conductores, inspectores y personal de taller con permiso de conducir D y CAP, y al resto de trabajadores que lo solicite voluntariamente.

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

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

2.- La asignación de un horario de trabajo, 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.

5.- En el caso de un conductor que haya perdido todos sus puntos del carnet de conducir, al menos 8 de ellos en su ejercicio profesional en Avanza, los costes del curso de recuperación de puntos 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.31.- La promoción económica a la que tendrán derecho los trabajadores será la establecida en este convenio colectivo, que desarrolla así expresamente el artículo 25 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los términos fijados en los artículos siguientes.

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

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

~~———A partir del 1 de enero de 2022 se tendrá en cuenta para el cálculo del devengo del complemento de antigüedad, el período congelado desde octubre de 2013 al 1 de octubre de 2015, no aplicándose retroactividad alguna previa al 1 de enero de 2022. 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.- ~~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 según la siguiente fórmula:

Sb Salario base anual

An Antigüedad anual

Pc Plus categoría anual

Pa Plus asistencia anual

$$\frac{(Sb + An + Pc + Pa)}{\text{horas de jornada anual}}$$

~~con el incremento del 75 por 100 sobre el módulo que resulte del desarrollo de la siguiente fórmula:~~

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

6,666

~~———Sb—— = Salario base día~~

~~— A — = Antigüedad día~~

~~P — = Plus día según especificación:~~

Administración

~~— Oficial Administrativo: Plus convenio 1990~~

~~— Auxiliar Administrativo: Plus convenio 1990~~

Movimiento

~~— Inspector: Plus de Inspección~~

~~— Conductor Perceptor: Plus Conductor Perceptor~~

~~— Taquillero: Plus Taquillero~~

~~—~~

Taller y Anexos

~~— Encargado: Pluses de especialización y de manejo de vehículos.~~

~~— Jefe de Equipo de Taller: Pluses de especialización y de manejo de vehículos.~~

~~— Categoría A: Pluses de especialización y de manejo de vehículos.~~

~~— Categoría B: Pluses de especialización y de manejo de vehículos.~~

~~— Categoría C: Pluses de especialización y de manejo de vehículos.~~

~~— Oficial de Almacén: Plus personal de Almacén.~~

~~— Categoría B Almacén: Plus personal de Almacén.~~

~~— Categoría C Almacén: Plus personal de Almacén.~~

Recaudación

~~— Recaudador: Plus Agente de recaudación.~~

Varios

~~— Portero: Plus convenio 1990.~~

~~2. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, excepto las realizadas por causa de: A) Los flecos de los servicios derivados de los cuadros horarios (conceptuados como horas extraordinarias sólo en el supuesto de que En caso de así requerirlo, el conductor perceptor haya optado por su devengo como tales), B) El retraso o incomparecencia del relevo (un viaje) si no existe conductor reserva disponible, y, C) La prolongación del~~

~~servicio durante un trayecto (medio viaje), salvo autorización expresa de la inspección en sentido contrario, podrá acumular los excesos de jornada por retrasos motivados por circunstancias tales como atascos, etc., no remediados por exigencias de las necesidades del servicio, las cuales serán obligatorias siempre y cuando no se exceda la jornada máxima diaria establecida en este convenio, en cuyo caso la realización del medio viaje será de carácter voluntario.~~

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

CAPÍTULO XII

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

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

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

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

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

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

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

Esta gratificación no es absorbible.

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

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

CAPÍTULO XIII

PAGO DE SALARIOS Y ANTICIPOS

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

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

Art. 40.- Todo trabajador ~~podrá~~ tiene derecho a percibir anticipos de ~~entre 200 y 700~~ entre 200 y 350 euros, a cuenta del trabajo ya realizado, en los días 10 y 25 de cada mes, o los inmediatos anteriores, de ser aquéllos sábados o festivos, mediante transferencia u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito.

Art. 41.- Cualquier trabajador podrá solicitar anticipos o préstamos especiales por causas justificadas, cuya cuantía con un máximo por las pagas extra ya devengadas (o 1.500 € en el caso de tener prorrateadas en el año las pagas extra), forma y plazo para el reintegro, serán convenidos entre el interesado y la Dirección. No se podrá solicitar un nuevo anticipo o préstamo existiendo cualquier saldo pendiente o antes de transcurrido un año desde la liquidación del último préstamo o anticipo especial recibido.

CAPÍTULO XIV

JORNADA LABORAL

SECCIÓN 1ª.- NORMAS GENERALES

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

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

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

Inicio Ciclo	Final Ciclo	Días Naturales	Doas Laborables	Horas Ciclo
06/01/2020	02/03/2020	56	40	312:40:00
03/03/2020	28/04/2020	56	40	312:40:00
29/04/2020	24/06/2020	56	40	312:40:00
25/06/2020	20/08/2020	56	40	312:40:00
21/08/2020	16/10/2020	56	40	312:40:00
17/10/2020	12/12/2020	56	40	312:40:00
13/12/2020	07/02/2021	56	40	312:40:00
08/02/2021	05/04/2021	56	40	312:40:00
06/04/2021	01/06/2021	56	40	312:40:00
02/06/2021	28/07/2021	56	40	312:40:00
29/07/2021	23/09/2021	56	40	312:40:00
24/09/2021	19/11/2021	56	40	312:40:00
20/11/2021	15/01/2022	56	40	312:40:00
16/01/2022	13/03/2022	56	40	312:40:00
14/03/2022	09/05/2022	56	40	312:40:00
10/05/2022	05/07/2022	56	40	312:40:00
06/07/2022	31/08/2022	56	40	312:40:00
01/09/2022	27/10/2022	56	40	312:40:00
28/10/2022	23/12/2022	56	40	312:40:00
24/12/2022	18/02/2023	56	40	312:40:00
19/02/2023	16/04/2023	56	40	312:40:00
17/04/2023	12/06/2023	56	40	312:40:00
13/06/2023	08/08/2023	56	40	312:40:00
09/08/2023	04/10/2023	56	40	312:40:00
05/10/2023	31/12/2023	87	71	554:31:00

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

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

	2020	2021	2022	2023
Jornadas de trabajo	216	216	216	216
Descansos semanales	104	104	104	104
Días laborables en vacaciones	32	31	31	31
Fiestas laborales	14	14	14	14
Total días año	366	365	365	365

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

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

Art. 45.- Fiestas laborales.-

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

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

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

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-veinte y un~~ máximo de veinte fiestas pagadas diarias, excluyendo los días indicados en el párrafo anterior, Todos los Santos y los meses de Julio y Agosto. Se garantizará la asignación de un mínimo de cinco fiestas pagadas diarias en los días de la segunda quincena de Julio y el mes de 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 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-veinte~~ 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, y no haya más de cinco solicitudes de fiestas pagadas diarias (teniendo en cuenta tanto las FPA como las FPP) en la segunda quincena de Julio y el mes de Agosto.

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. Al respecto se elaborará un listado de los trabajadores que han quedado en suspense, por riguroso orden de solicitud, 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 activa durante todo el año, actualizándose con las nuevas solicitudes que se reciban, incluyendo las entregadas mediante parte interno. La aceptación del disfrute de las mismas se realizará por orden de solicitud de los trabajadores, salvo excepciones y/o emergencias.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Una vez solicitadas las fiestas pagadas, si el trabajador cambia su cuadro de descansos en el año, se podrán volver a solicitar las fiestas como FPS quedando anuladas las anteriores en caso de que así lo indique el 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 el 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 operará 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 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 y de aquellos trabajadores afectados que quieran asistir.

B) Solicitadas con Posterioridad a la Elaboración del Quincenal

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

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

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

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

SECCIÓN 2ª.- NORMAS ESPECÍFICAS

Art. 46.- Oficinas

a) Horario y Vacaciones

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

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

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

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

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

b) Descanso Semanal

Los días completos de sábado y domingo.

c) Fiestas Laborales

Las establecidas legalmente en sus fechas respectivas.

d) Trabajo a distancia y teletrabajo

Aun no siendo inherente a la actividad de la empresa el trabajo a distancia y el teletrabajo, ya que la misma es fundamentalmente presencial, en los casos puntuales que por razones organizativas o derivadas de la salud, los directores de departamentos y responsables de las diferentes áreas y secciones de la Empresa podrán proponer medidas que permitan realizar el trabajo en condiciones no presenciales en el centro de trabajo.

Tendrán la consideración de trabajo a distancia y teletrabajo aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

El trabajo a distancia y el teletrabajo tendrán siempre carácter voluntario, tanto para la empresa como para el trabajador/a. Si ambas partes tienen esa voluntad, el teletrabajo se formalizará mediante un Acuerdo Individual de Teletrabajo.

Se establece un principio de reversibilidad si concurren razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas, cambio de actividad de la persona teletrabajadora, cambio de puesto de trabajo o que el trabajador o trabajadora no se adecúe al perfil requerido, que garantiza la vuelta al puesto de trabajo de forma presencial, a instancia tanto de la persona trabajadora como de la empresa, con un preaviso de 15 días e información a la representación de los trabajadores.

Se garantizará a los trabajadores/as bajo la modalidad del teletrabajo, una formación adecuada y específica sobre las características de esta forma de organización laboral, así como su vinculación a los derechos y obligaciones establecidos en relación con la protección y confidencialidad de los datos y el acceso a datos de carácter personal. Por otra parte, la empresa adoptará las medidas oportunas para proteger los datos utilizados y tratados por la persona teletrabajadora con fines profesionales.

La empresa dotará de los equipos telemáticos oportunos a la persona trabajadora, no pudiéndose utilizar los equipos para fines particulares.

Los trabajadores y trabajadoras que realicen estas modalidades de trabajo, contarán con la protección en materia de Seguridad y Salud en el trabajo en las mismas condiciones que un trabajador en el centro de trabajo.

La retribución no se verá alterada por realizar estas modalidades de trabajo, y por tanto no sufrirán modificación el salario base y los complementos personales.

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 reconoce el derecho a la desconexión en el tiempo de descanso del trabajador.

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. antes del primer quincenal del nuevo año, y un segundo calendario una vez que la empresa tenga gestionadas las solicitudes de FPA y FPP.~~

A.- INSPECTORES

a) Horario

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

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

Los dos inspectores interesados en combinar sus respectivas jornadas deberán manifestarlo ante la Jefatura de Inspección, mediante escrito en el que harán constar también el régimen de trabajo acordado entre ellos, el cual observarán salvo modificaciones que, asimismo, deberán preavisar por escrito a la

Jefatura de Inspección. Dicha Jefatura vendrá obligada a autorizar o denegar motivadamente la realización de la jornada combinada.

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

Los Inspectores que se encuentren en un puesto de operador SAE dando instrucciones al conductor-perceptor a través de la consola o emisora, al comienzo del la intervención servicio y/o solicitud del conductor, se identificarán mediante número de nómina. Se dispondrá de un operador SAE cubriendo el horario de los servicios bus. Las grabaciones SAE se regularán según lo definido en el manual de uso y comunicación SAE vigente. Regular las grabaciones SAE en la Comisión de Coordinación y Desarrollo que se especifica más adelante en este mismo artículo.

b) Descanso Semanal

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

c) Fiestas Laborales

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

B.- CONDUCTORES PERCEPTORES

a) Horario

Los horarios laborales de los conductores perceptores se confeccionarán por la Empresa, dando cuenta al Comité de Empresa, en función de los servicios ordenados por el Ayuntamiento, de manera que la jornada máxima diaria planificada en los cuadros de marchas sea de 8:10 horas durante toda la vigencia

del convenio de forma que se aproximen, en la medida de lo posible, al módulo diario de 7 horas y 49 minutos.

El conductor receptor que acumule un retraso significativo sobre el horario de referencia, en el viaje anterior al relevo, comunicará dicha incidencia mediante un aviso codificado de fonía normal "AVISO RELEVO" al Centro de Gestión. El operador SAE realizará las acciones de regulación necesarias para que el relevo se realice lo más ajustado posible al horario de cuadro no sobrepasando la jornada máxima diaria. Se entiende como retraso significativo el tiempo equivalente a la frecuencia teórica planificada de paso.

~~Tal y como se regula en el artículo 34-I~~ La jornada máxima diaria de servicio se establece en 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 receptor, 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 de fiesta pagada ~~libres~~ adicionales a sumar una vez hayan sido devengadas al cierre del ciclo, al saldo de fiestas pagadas del año en curso 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.) salvo solicitud expresa del conductor.

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 al menos semanal ~~mensual~~ mensualmente a través de la intranet personal de cada trabajador, su relación diaria de tiempo ~~mensual~~ correspondiente a retrasos de relevos, entrada tarde en cocheras, etc.

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

A partir del primer quincenal de noviembre del año 2022, un conductor no podrá realizar dos turnos de trabajo en un servicio diario combinado que supongan sacar un bus de cocheras y encerrar un bus en cocheras, y adicionalmente, desde la hora de inicio de jornada y hasta la hora final de su jornada no habrá más de 15 horas. Se entiende por servicio combinado aquel que su turno se preste en dos servicios diferentes.

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.

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~~ excepto aquellos servicios que lleven asociado un complementario el cual forme parte de un servicio combinado.

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

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

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

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

En el servicio diario constará el servicio a realizar.

La Empresa informará al Comité de empresa con una antelación mínima de 10 días de las modificaciones de los cuadros de marcha, incluidos los servicios de julio y los servicios de agosto. -Dicha información contendrá el nuevo recorrido y las paradas previstas 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.

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.

Las reducciones de jornada también podrán establecerse por jornadas completas.

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

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

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

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

Los puestos ~~de ordinario en fiesteros generados a partir del 15 de junio de 2001~~ 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. Para el primer quincenal del siguiente año se incorporarán los nuevos

servicios de coches quedando los cuadros de descanso resultantes con proporciones similares en sábados y domingos.

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/jun 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, se les cambiará en cuanto haya vacante en el cuadro solicitado y obligatoriamente en el primer quincenal de Enero.

Si al llegar Enero no hay vacantes y la línea solicitada está ocupada por una pareja, con parte de elección de esa línea, uno de ellos de menos de 55 años con la misma condición de ordinario o relevante que el solicitante mayor de 55 años, se consultará a la pareja afectada para que decidan si priorizan seguir juntos como compañeros en otra línea, o si el mayor de 55 años decide mantenerse en su puesto. En este último caso no será de aplicación la restricción de no separar parejas, siendo su compañero trasladado a una vacante en otra línea.

Los dos conductores perceptores, siendo ambos fijos, o siendo ambos fiesteros, y siendo uno ordinario y otro relevante, o ambos ordinarios o ambos relevantes pero que al menos uno haya renunciado a la condición de ordinario, en el caso de querer ser pareja ambos lo solicitarán por escrito, con el fin de ponerlos juntos, independientemente del cuadro en el que estén ubicados, atendiendo para ello la empresa al orden de solicitud de dichos conductores en cuanto haya vacante y obligatoriamente en el primer quincenal de Enero.

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

Los dos conductores perceptores interesados en combinar sus respectivas jornadas deberán manifestarlo ante la Jefatura de inspección, mediante escrito en el que harán constar también el régimen de trabajo acordado entre ellos, el cual observarán salvo modificaciones que, asimismo, deberán preavisar

por escrito a la Jefatura de inspección. Dicha Jefatura vendrá obligada a autorizar o denegar motivadamente la realización de la jornada combinada.

En el quincenal del servicio vendrá reflejado el servicio del conductor perceptor modificado en base a la clave solicitada (servicio ordinario/relevante) 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.

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

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

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

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

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

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

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

~~3.1~~

Todos los conductores ambulantes tendrán los descansos marcados anualmente, si bien un total de ~~80~~40 conductores estarán en un cuadro similar al resto pero con descansos “desplazables” según necesidades del servicio.

~~3.2.~~ La fijación de sus descansos para cada quincenal se realizará con un mínimo de 14 días de antelación al inicio del propio quincenal. En primer lugar se adscribirán a estos cuadros aquellos conductores que voluntariamente lo soliciten y, en caso de no haber el total de ~~80~~40 necesarios, se completará con los últimos conductores ingresados en la empresa.

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

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

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

~~3.6~~

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

~~4.~~

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

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

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

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

b) Descanso Semanal

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

- 1) Con carácter general:
 - Dos días seguidos cada semana.
 - Dos días ininterrumpidos una semana y dos días no seguidos la siguiente, o viceversa.
- 2) Con carácter excepcional:
 - Dos días no seguidos cada semana

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

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

c) Fiestas Laborales

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

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

C.- TAQUILLEROS

a) Horario

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

b) Descanso Semanal

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

c) Fiestas Laborales

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

Art. 48.- Taller, Almacén y Anexos

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~~ 30 de noviembre del año anterior. La empresa se hará cargo de la limpieza de dos equipaciones/epi industriales por trabajador cada ~~15-7~~ días, entendiéndose por equipación/epi camisa y pantalón o buzo de trabajo, anorak y forro polar.

En caso de estar fuera de taller y estar realizando una asistencia y la jornada de trabajo esté finalizada, el trabajador avisará de esta circunstancia y podrá solicitar su sustitución por un compañero del siguiente turno. La finalización de la jornada será en cocheras, siendo tratado el exceso de jornada como horas extras o como exceso de jornada a acumular de forma análoga a la establecida para conductores en el artículo 34.

A.- TURNO JORNADA DE NOCHE

a) Horario

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

b) Descanso Semanal

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

c) Fiestas Laborales

Ante la imposibilidad, por razones técnicas u organizativas, de reconocer con carácter general el disfrute de dichas fiestas en las fechas correspondientes, el régimen de las establecidas oficialmente será

el que se regula en el artículo 45. Por ello, cuando estos trabajadores presten servicio los días festivos ~~y, por exigencias de la organización del trabajo no sea posible el descanso compensatorio de tales jornadas en la semana inmediata siguiente~~, podrán solicitar de la supervisión el disfrute del correspondiente descanso compensatorio en fecha distinta, que será determinada de acuerdo con los criterios regulados en dicho artículo.

Se instaurará la posibilidad de que cada trabajador de taller en este turno pueda solicitar un máximo de ocho fiestas pagadas durante la segunda semana de la primera quincena de enero (en adelante FPA), de forma que la empresa planificará el disfrute de las mismas hasta un mínimo de una fiesta pagada diaria entre todos los turnos. Se excluirá del calendario anual los días de las fiestas del Pilar, Todos los santos, y días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero.

B- TURNO JORNADA INTENSIVA

a) Horario

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

b) Descanso Semanal

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

c) Fiestas Laborales

Las establecidas legalmente en sus fechas respectivas.

C.- TURNO ROTATIVO DÍA/NOCHE

a) Horarios

Día:

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

Noche

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

b) Descanso Semanal:

Día:

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

Noche

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

c) Fiestas Laborales

Día:

Su régimen será el regulado para el turno jornada intensiva.

Noche

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

D.- TURNO MAÑANA / TARDE

a) Horarios

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

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

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

b) Descanso Semanal

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

A partir de julio 2023 el descanso semanal se computará por períodos de seis semanas, a razón de un doble descanso semanal, que siempre comprenderá, al menos, el sábado y domingo de cuatro de las seis

semanas, y dos días que serán jueves y viernes consecutivos en las otras dos semanas, según los calendarios aprobados.

A los trabajadores afectados por este cambio se les hará entrega antes del 30 de noviembre 2022 del calendario anual con esta modificación ya considerada.

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.

Se instaurará la posibilidad de que cada trabajador de taller en este turno pueda solicitar un máximo de ocho fiestas pagadas durante la segunda semana de la primera quincena de enero (en adelante FPA), de forma que la empresa planificará el disfrute de las mismas hasta un mínimo de una fiesta pagada diaria entre todos los turnos. Se excluirá del calendario anual los días de las fiestas del Pilar, Todos los Santos, y días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero.

E.- ALMACÉN

a) Horario

Día:

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

Noche

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

b) Descanso Semanal

Día:

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

Noche

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

c) Fiestas Laborales

Día:

Su régimen será el regulado para el turno jornada intensiva.

Noche

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

Normas para Taller y Anexos.

Como mínimo, durante la vigencia del convenio, el ~~60~~100% de las jubilaciones parciales se cubrirán con otro trabajador de Mantenimiento con contrato de relevo. En el caso de que no se pueda cubrir con un trabajador de Mantenimiento el contrato de relevo, se cubrirá con un trabajador de otro área con el compromiso de cubrir la posición de Mantenimiento con un contrato indefinido en un máximo de 2 meses desde el inicio de su condición de jubilado parcial. Para el control de la correcta aplicación del porcentaje, en el mes de diciembre de cada año, la Empresa confeccionará un listado con la previsión de jubilaciones parciales que entregará al Comité de Empresa.

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

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

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

Art. 49.- Recaudación

a) Horario

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

b) Descanso Semanal

Por requerirlo la organización del trabajo, el descanso semanal se computará por períodos de dos semanas, a razón de un doble descanso semanal. El 50% de los descansos será en fines de semana completos con carácter general, excepto julio y agosto.

c) Fiestas Laborales

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

Art. 50.- Servicio de Prevención

a) Horario

Regirán los mismos horarios que los establecidos para Oficinas.

b) Descanso Semanal

Será de aplicación el mismo régimen establecido para Oficinas.

c) Fiestas Laborales

Su régimen es también el que se regula para Oficinas.

Art. 51.- ~~Porteros~~Portería

a) Horario

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

b) Descanso Semanal

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

c) Fiestas Laborales

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

CAPÍTULO XV

DESCANSOS, FIESTAS Y VACACIONES

SECCIÓN 1ª.- DESCANSO SEMANAL Y FIESTAS LABORALES

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

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

Dada la naturaleza del servicio que se presta, la organización del trabajo requiere que el personal de la sección de Movimiento, Taller, Recaudación y ~~los Porteros~~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. 53.- Todas las fiestas laborales tendrán carácter retribuido y no recuperable.

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

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

Art. 55.- Los días festivos no disfrutados en el año a que correspondan, serán liquidados a quienes los acrediten antes del día 20 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, 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 cuatros primeros meses del año. se convertirán en una FPS adicional que sumar 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, salvo las FPP en suspenso referidas en el artículo 45.-

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

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

~~—~~ **Art. 57 .-** Por razones organizativas y para posibilitar la adecuada prestación del servicio durante e ~~Las las~~ Fiestas del Pilar y Todos los Santos, la Empresa podrá trasladar a otras fechas los descansos correspondientes a los días en los que el servicio haya de ser

sustancialmente reforzado, si el número de trabajadores necesarios no se alcanzase por inscripción voluntaria.

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

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

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. Los años bisiestos darán lugar a un 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 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 meses 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.

Cuando un trabajador que haya estado de baja por IT de larga duración, sea dado de alta y se encuentre en proceso de recurrirla, disfrutará si así lo solicita, a continuación del día de alta, las vacaciones que se tengan pendientes, con el fin de facilitar los plazos hasta la resolución del recurso.

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

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

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

I. — NORMAS GENERALES —

— ~~A) Años 2015 y 2016:~~ A) Los 31 días laborables de vacaciones (salvo el año 2016 en años bisiestos 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~~ 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) 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 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) Años 2015 y 2016: Se confeccionarán calendarios para la/s semana/s adicionales de vacaciones.~~

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

Quando el mes de vacaciones tenga 31 días se disfrutará el mes completo como vacaciones, y en las quincenas, el día 31 estará comprendido en la segunda quincena, en todas las secciones de la empresa.

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, eEl 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 16 de junio al 15 de septiembre ambos incluidos, disfrutándose en un periodo de treinta o treinta y uno días naturales según el periodo.

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 la quincena adicional vacacional de invierno en febrero y noviembre. Se garantiza que todos aquellos que tengan asignada la quincena en febrero por la empresa, tendrán asignado simultáneamente el mes de agosto.

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

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

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

Taquilleros

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

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

e) Los Trabajadores de Taller y Anexos

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

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 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.

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

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

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

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

a) Trabajadores que en tiempo de actividad devengan plus de nocturnidad con carácter fijo.- Estos trabajadores son los del turno de jornada de noche de Taller, Almacén, Conductores con nocturnidad fija, 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 en vacaciones se devengará por cada día laborable de vacaciones en función del valor promedio percibido en los 11 meses naturales anteriores a cada periodo vacacional dividido entre 216 jornadas la tercera parte del plus de nocturnidad cobrado durante los tres meses trabajados inmediatamente anteriores al inicio del período vacacional.

SECCIÓN 3ª.- PERMISOS

~~—~~ **Art. 64.-**

a) Permisos no retribuidos:

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

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

La duración de este permiso no retribuido será superior a ~~15-10~~ 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 ~~45-50~~ días.

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

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

~~b)~~ 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 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, accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, 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

- Para desplazamientos acreditados a un país extranjero: 5 días

En caso de hospitalización, se podrá solicitar el permiso con posterioridad al hecho causante y dentro del período en el que continúe la hospitalización.

Los permisos retribuidos se iniciarán el primer día laborable conforme a la jurisprudencia vigente del Tribunal Supremo.

Para familiares de primer grado por consanguinidad, en caso de asistencia hospitalaria en urgencias por más de 10 hrs, se concederá un permiso retribuido de un día que coincida con el periodo de atención siempre que este sea en día de servicio para el trabajador, y si está en día de descanso, siempre que al día siguiente tenga servicio con hora de inicio antes de 10 hrs desde la hora de salida de urgencias.

CAPÍTULO XVI

UNIFORMES Y VESTUARIO DE TRABAJO

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

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

a) Inspectores:

- ~~Una parca~~ Una parca cada cuatro temporadas
- Un ~~chubasquero~~ chubasquero cada tres temporadas
- ~~Una chaqueta~~ jersey de verano cada tres temporadas
- Una chaqueta ~~de~~ de invierno cada cuatro temporadas
- Dos camisas invierno cada ~~tres~~ dos temporadas
- Dos camisas 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:

- ~~Una chaqueta~~ Un jersey de verano cada tres temporadas

- Dos pantalones de verano cada dos temporadas
- ~~Una chaqueta~~Un jersey de invierno cada tres temporadas
- Dos pantalones de invierno cada dos temporadas
- Dos camisas de invierno cada dos temporadas
- ~~- Un anorak cada cuatro temporadas~~
- Dos polos de verano cada dos temporadas (permitiendo en los tres primeros años desde la firma del convenio el uso tanto de la camisa de verano como del polo de verano)
- Una 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, ~~recaudadores, porteros:~~ (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 ~~anorak~~jersey de invierno cada ~~cuatro~~tres temporadas
- Un anorak cada cuatro temporadas
- ~~- Una corbata corporativa, de utilización recomendada y voluntaria~~

de) Personal de Taller y Anexos:

- Dos buzos cada temporada
- Dos pantalones de verano cada ~~tres~~dos temporadas
- Dos ~~camisas~~polos de verano cada ~~dos~~ temporadas
- Una toalla cada temporada
- Una gorra cada temporada
- Un pasamontañas cada dos temporadas
- Un anorak cada tres temporadas
- Un forro polar cada dos temporadas
- Dos camisetas térmicas cada dos 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. Tras periodo de baja maternal se tallará a toda trabajadora que así lo solicite.

En caso de deterioro de las prendas o cambio físico notable la empresa proveerá de nuevas prendas. A todas las personas con vacaciones e IT, se les hará la entrega de la ropa en recursos humanos.

La entrega será en los días fijados en horario de 05:00 a 14:00. Fuera de este horario se entregará en caso necesario en el departamento de RRHH.

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

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

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

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

CAPÍTULO XVII

PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XVIII

OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DEL PERSONAL DE MOVIMIENTO

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

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

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

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

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

- a) ~~Entregar~~Expender el correspondiente billete
- b) Vigilar la correcta cancelación de la tarjeta ~~bene~~-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~~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.

~~—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 y normativa aplicable. ~~Los niños mayores de cuatro años deben viajar provistos del correspondiente título de transporte.~~ En el final de cada trayecto si el conductor perceptor advierte que algún cliente no desciende del autobús, deberá exigirle el pago correspondiente al trayecto siguiente, excepto en el caso de líneas circulares o expresamente autorizadas.

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

Art. 77.- El conductor perceptor no permitirá el transporte de animales salvo los siguientes casos:

1.- Perros-guía y de asistencia.- En los autobuses urbanos serán aceptados los perros-guía y de asistencia debidamente identificados, que viajaran junto a su dueño 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 y detener el autobús en las paradas cuando se le haga la señal por algún cliente usuario para descender del autobús y cuando haya alguien situado en la parada, dando el tiempo suficiente para que bajen y suban los clientes.

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

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

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

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

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

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

La hoja de recaudación deberá ser rellena 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 receptor 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 ~~el~~ 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 receptor que lo solicite un resguardo de la recaudación entregada. Este resguardo será el ticket que emite la máquina de recaudación, en el que figura la fecha, el número de máquina y la cantidad recaudada en monedas. Los empleados de Recaudación anotarán a mano, mientras las máquinas de recaudación no lleven incorporada esta función, en dicho resguardo la cantidad entregada en billetes y el número de nómina del conductor.

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

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

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

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

Laborables:

<u>Desde las 10:00 hasta las 13:00</u>	<u>1 Ventanilla</u>
Desde las 16:30 hasta las 21:30	1 Ventanilla
Desde las 21:30 hasta las 00:30	3 Ventanillas
Desde las 00:30 hasta las 02:00	1 Ventanilla

Sábados, Domingos y Festivos:

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

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

La información (de servicios, entrega de recaudación, partes internos, partes de I.T., exposición cuadros de servicio 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. Los taquilleros comenzarán y finalizarán su jornada de trabajo en su puesto de trabajo, en los puntos de venta de títulos de transporte propios de la Empresa.

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

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

Art. 86.- Los conductores perceptores darán cuenta inmediata a la Inspección o al Taller de los accidentes o averías que ocurran. A la finalización del servicio en cocheras, el conductor perceptor no deberá abandonar el autobús hasta situarlo en la posición adecuada para el repostado o en el lugar de

estacionamiento previsto, siguiendo las instrucciones del jefe de Entradas, ~~a quien entregará la hoja correspondiente al servicio del coche u hoja de anomalías.~~

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

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

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

~~Siempre que se causen daños en señales semafóricas, vallas o en cualquier elemento de la vía pública, el conductor perceptor tiene el deber, además, de comunicarlo al centro SAE para que lo trasladen a Policía o al Ayuntamiento mediante comparecencia, además de confeccionar en el mismo. Dicha comparecencia se realizará durante la jornada de trabajo si hay conductor un máximo de 24 horas el Parte o Declaración de reserva disponible. En caso contrario, el tiempo empleado que exceda de la jornada ordinaria se abonará como horas extraordinarias accidente correspondiente con claridad, precisión y certeza. En el caso de comparecencia por estos motivos la misma se realizará durante la jornada de trabajo si hay conductor de reserva disponible; en caso contrario, el tiempo empleado que exceda de la jornada ordinaria se abonará como horas extraordinarias.~~

~~A los efectos anteriores, La Empresa facilitará asistencia jurídica y los costes derivados de la misma, y en el caso de que no concurra dolo también cubrirá las costas del proceso judicial, 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 n un máximo de 24 horas de aquél en el buzón destinado al efecto en la sala de Información o en la cabina de plaza Aragón.~~

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

Art. 89.- Si, por iniciativa del conductor perceptor o de la parte contraria, se denunciara el hecho en la Comisaría de Policía, será imprescindible a la hora de prestar declaración que se reflejen en la misma los datos personales de los testigos, así como leer detenidamente la citada declaración antes de firmarla, para

que en ella se refleje adecuadamente cuanto se haya querido decir. Cuando la declaración se preste en el Juzgado, será necesario igualmente facilitar los nombres de los testigos y dar una versión exacta de los hechos.

Art. 90.- Durante la realización del servicio, los conductores perceptores deben ajustar, en la medida de lo posible, la marcha del vehículo a fin de cumplir los horarios establecidos, tratando siempre de evitar circular inmediatamente pegado al autobús precedente. La incorporación de los autobuses al servicio y el retiro de los autobuses a cocheras se realizará por el itinerario establecido.

CAPÍTULO XIX

FALTAS Y SANCIONES

SECCIÓN 1ª.- FALTAS

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

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

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

- leves
- graves
- muy graves

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

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

Art. 93.- Se considerarán faltas leves:

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

14.- La deficiente cumplimentación de la hoja de recaudación por omisión de los datos exigidos o inexactitud de los aportados.

15.- Hacer enmiendas o raspaduras en las hojas de recaudación, si se causa perjuicio a la Empresa.

16.- La inobservancia de normas, órdenes e instrucciones, que no constituyan falta de superior categoría.

Art. 94.- Se considerarán faltas graves:

1.- Más de cuatro faltas de puntualidad cometidas en un período de treinta días.

2.- La falta injustificada de asistencia al trabajo, si se produjera más de una vez y menos de cuatro durante un período de treinta días.

3.- La no presentación injustificada al trabajo en el plazo de cuarenta y ocho horas.

4.- No observar el itinerario establecido durante el servicio.

5.- Los incumplimientos injustificados de los horarios, recorridos, etc., cometidos en el primero o en el último viaje de los servicios diarios, cuando por tal causa se origine un perjuicio a los clientes o a la Empresa.

6.- El incumplimiento de las funciones del conductor receptor en relación con el cobro, debido a despreocuparse de dicha función, cuando por tal circunstancia el pasaje sin satisfacer el importe del viaje sea proporcionalmente numeroso en relación con el número de personas transportadas hasta ese momento.

7.- El incumplimiento de la obligación de entregar diariamente en el lugar designado por la Empresa el importe de la recaudación, salvo causa justificada.

8.- La falta de respeto y consideración debidos a los superiores, compañeros y subordinados, o familiares de los mismos, así como a los clientes, cuando su gravedad no justifique la calificación de la falta como muy grave.

9.- Causar desperfectos en el material por negligencia inexcusable o notoria impericia profesional.

- 10.- La embriaguez no habitual o intoxicación por estupefacientes, si repercuten negativamente en el trabajo o producen escándalo.
- 11.- El abandono injustificado del trabajo en el personal no afecto a Movimiento.
- 12.- La reincidencia dentro de un trimestre en el incumplimiento de los horarios establecidos debido a causas imputables al conductor perceptor.
- 13.- El incumplimiento de su deber por parte de jefes o superiores.
- 14.- No dar los Partes o denuncias los inspectores o encargados, o formularlos sin la debida veracidad o imparcialidad.
- 15.- El abuso de autoridad.
- 16.- La ocultación o inexactitud de cualquier información que los jefes, inspectores y encargados, en cumplimiento de su deber, deban facilitar a la dirección.
- 17.- Desobedecer las órdenes de la Empresa, jefes, inspectores o encargados, siempre que no implique manifiesta indisciplina o insubordinación, notorio perjuicio para el servicio o lesión de la imagen y buen nombre de la Empresa, en cuyo caso se considerará falta muy grave.
- 18.- Retrasarse en dar las Declaraciones de accidentes, cuando por tal causa aquéllas fueran rechazadas por la Compañía de seguros.
- 19.- Facilitar a la Empresa informaciones falsas en los Partes de avería o Declaraciones de accidente.
- 20.- Las infracciones de normas, órdenes e instrucciones, que revistan este carácter.

Art. 95.- Se considerarán faltas muy graves:

- 1.- La comisión de cuatro faltas graves en el período de un año.

- 2.- Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses.
- 3.- La falta injustificada de asistencia al trabajo si se produjera cuatro o más veces en un período de treinta días.
- 4.- El fraude de billetaje, en cualquiera de sus formas.
- 5.- La retención indebida del importe total o parcial de la recaudación.
- 6.- Los accidentes graves ocasionados por dolo o imprudencia temeraria.
- 7.- Los robos, hurtos, apropiaciones indebidas o desfalcos producidos en la Empresa.
- 8.- Conducir en estado de embriaguez o intoxicación por consumo de estupefacientes.
- 9.- El abandono injustificado del servicio por parte del personal de Movimiento.
- 10.- La no presentación injustificada al trabajo en el plazo de setenta y dos horas.
- 11.- No ~~entregar~~ 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.

SECCIÓN 2ª.- SANCIONES

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

A) Por Faltas Leves:

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

B) Por Faltas Graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días

C) Por Faltas Muy Graves:

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

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

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

1.- El inspector, encargado o cualquier jefe que observe una conducta susceptible de corrección, extenderá un Parte de Incidencias cuyo duplicado entregará al interesado, quien deberá recibirlo con total corrección sin perjuicio de su derecho al descargo. El citado Parte de Incidencias no tendrá carácter sancionador sino de mera constancia de hechos.

2.- El trabajador podrá presentar un escrito de Alegaciones en los cinco días 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.

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

5.- En caso de no estar conforme con la resolución del expediente y llevarlo por la vía judicial, habiéndose sido informada la Empresa en un plazo máximo de un mes desde la resolución del expediente, la sanción, siempre y cuando sea superior a 7 días de suspensión de empleo y sueldo, no será efectiva hasta que no haya resolución firme.

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

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

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

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

CAPÍTULO XX

SERVICIOS SOCIALES Y PRESTACIONES ASISTENCIALES

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

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

A partir del 22 día de baja, siempre que el índice de absentismo por enfermedad y accidente acumulado del mes que se trate y de los dos meses anteriores no supere la cifra del 6,2850%, la Empresa complementará el subsidio de la Seguridad Social hasta el 100% de la base de cotización, con deducción del porcentaje de la base de cotización no abonado por la Seguridad Social de la cuantía de dicha base de cotización correspondiente al plus de asistencia, de acuerdo con la siguiente fórmula:

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

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 6,2850%, la Empresa complementará el subsidio de la Seguridad Social hasta el % de la base cotización, con deducción del porcentaje de la base de cotización no abonado por la Seguridad Social de la cuantía de dicha base de cotización correspondiente al plus de asistencia, de acuerdo con la fórmula anteriormente expresada, que se recoge en la siguiente escala:

<u>ABSENTISMO (AT+EC)</u>	<u>% BASE DE COTIZACIÓN</u>
0,00% al 6,2850%	100%
6,2951% al 7,0025%	90%
7,0126% al 7,5075%	80%
Más del 7,5075%	75%

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

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

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

- Si el índice de absentismo por accidente acumulado del mes que se trate y de los dos meses anteriores no supera la cifra del 0,901% la empresa complementará el subsidio de la entidad aseguradora desde el día siguiente a la baja hasta el día 365, hasta el 100% de la base de cotización, con deducción del porcentaje de la base de cotización no abonado por la entidad aseguradora de la cuantía de dicha base de cotización correspondiente al plus de asistencia, de acuerdo con la siguiente fórmula:

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

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

- En caso de que el índice de absentismo por accidente acumulado del mes que se trate y de los dos meses anteriores supere la cifra del 0,901% el trabajador en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo percibirá, desde el día siguiente al de la baja y hasta el día 21, la prestación económica correspondiente a cargo de la entidad aseguradora. A partir del día 22 de baja, la empresa complementará el subsidio de la entidad aseguradora en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes.

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

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

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

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

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

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

pudiera utilizar el servicio público de los autobuses urbanos, la Empresa le facilitará un medio de transporte alternativo, a cargo de la misma.

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

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

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

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

Art. 106.- En función de la evolución del índice anual acumulado de absentismo por enfermedad y accidente en los años, ~~2015-2020~~, ~~2016-2021~~, ~~2017-2018-2022~~ y ~~2019-2023~~ la Empresa abonará respectivamente el día 5 de febrero de ~~2016-2021~~, ~~2017-2022~~, ~~2018-2019-2023~~ y ~~2020-2024~~ a todos los trabajadores una prima por reducción del absentismo, fijada en un % de la retribución base anual, según la escala siguiente:

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

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

SECCIÓN 2ª.-PRIMAS DE INVALIDEZ DERIVADA DE ENFERMEDAD

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

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

SECCIÓN 3ª.- INVALIDEZ DERIVADA DE ACCIDENTE

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

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

SECCIÓN 4ª.- PASES GRATUITOS Y BILLETES REDUCIDOS

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

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

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

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

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. Se extiende el derecho al disfrute de pases de familiares a los hijos de los trabajadores que no convivan con él/ella en el hogar familiar, en las condiciones reguladas en este artículo.

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

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

CAPÍTULO XXI

DE LOS SINDICATOS Y DEL COMITÉ DE EMPRESA

SECCIÓN 1ª.- DE LOS SINDICATOS

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

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

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

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

SECCIÓN 2ª.- DEL COMITÉ DE EMPRESA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Todas las votaciones reglamentarias con proceso electoral en la Empresa serán secretas y se introducirán en sobres que no permitirán su visión exterior.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

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

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

~~—Mayo de 2016: 2 aseos~~

~~—Junio de 2016: 3 aseos~~

~~—Julio de 2016: 2 aseos~~

~~—Septiembre de 2016: 2 Aseos~~

~~—Octubre de 2016: 2 Aseos (cambiar L-50 por L-42 intercambiador Actur)~~

~~—Noviembre de 2016: 3 Aseos~~

~~—Diciembre de 2016: 2 Aseos~~

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Ambas partes ratifican y aprueban el nuevo manual de uso y comunicación SAE según acuerdo del SAMA del 3 de diciembre de 2021 y nuevo Plan de Igualdad acordados entre las partes, los cuales pasan a formar parte integrante del presente Convenio Colectivo.

CLÁUSULA DE ADHESIÓN O RATIFICACIÓN DEL ASECLA

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

requerirá, en cada caso, manifestación expresa de la voluntad de las partes legitimadas en el convenio arbitral.

CLÁUSULA FINAL

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

Todo lo previsto en el texto articulado de este convenio será efectivo desde la firma del convenio y no con carácter retroactivo, salvo aquellos aspectos en los que específicamente se señale lo contrario.

ANEXO
Tablas salariales

<u>AÑO</u>	2.020	2.021	2.022	2.023
<u>RESTO DE PLUSES</u>	0,70%	1,00%	3,50%	3,50%
A) PLUS INSPECCION				
<i>Jefe de Inspectores</i>	24,874	25,123	26,002	26,912
<i>Sub-Jefe de Inspectores</i>	21,695	21,912	22,679	23,473
<i>Inspectores "D"</i>	16,393	16,557	17,136	17,736
<i>Inspectores "Sin carnet"</i>	14,595	14,741	15,257	15,791
B) PLUS CONDUCTORES				
<i>Conductores Perceptores</i>	16,083	16,244	16,813	17,401
C) PLUS TAQUILLERO				
<i>Cobradores</i>	2,635	2,661	2,754	2,850
D) PLUS ESPECIALIZACION DE MANDOS Y OFIC. DE TALLER				
<i>Encargados</i>	5,587	5,643	5,841	6,045
<i>Jefes de Equipo Taller</i>	5,443	5,497	5,689	5,888
<i>Categoría A.....</i>	5,149	5,200	5,382	5,570
<i>Categoría B.....</i>	4,821	4,869	5,039	5,215
<i>Categoría C.....</i>	1,914	1,933	2,001	2,071
E) PLUS MANEJO DE VEHICULOS DEL PERSONAL DE TALLER				
<i>Carnet "E"</i>	4,392	4,436	4,591	4,752
<i>Carnet "D"</i>	3,689	3,726	3,856	3,991
<i>Carnet "C"</i>	1,814	1,832	1,896	1,962
F) PLUS TURNO DIA / NOCHE				
<i>Plus mañana/noche (TURNICIDAD)</i>	5,598	5,654	5,852	6,057
<i>Plus mañana/tarde(GUARDIA). A partir 3/2008.</i>	9,931	10,030	10,381	10,744
G) PLUS DE AGENTES DE RECAUDACION				
<i>Agentes de Recaudacion</i>	3,213	3,245	3,359	3,477
H) PLUS DEL PERSONAL DE ALMACEN				
<i>Categoría A Almacén</i>	70,218	70,920	73,402	75,971
<i>Categoría B Almacén</i>	4,821	4,869	5,039	5,215
<i>Categoría C Almacén.....</i>	1,914	1,933	2,001	2,071
I) PLUS CONVENIO 1990				
<i>Enfermero del Trabajo</i>	81,402	82,216	85,094	88,072
<i>Analista-Programador</i>	90,487	91,392	94,591	97,902
<i>Programador</i>	76,581	77,347	80,054	82,856
<i>Operador</i>	69,534	70,229	72,687	75,231
<i>Jefe de Negociado</i>	76,581	77,347	80,054	82,856
<i>Titulado</i>	72,751	73,479	76,051	78,713
<i>Oficial Administrativo</i>	70,218	70,920	73,402	75,971
<i>Auxiliar Administrativo</i>	61,813	62,431	64,616	66,878
<i>Delineante 1ª</i>	70,218	70,920	73,402	75,971
<i>Categoría C</i>	1,914	1,933	2,001	2,071
<i>Portero</i>	1,904	1,923	2,001	2,071
J) PLUS TITULADO	72,751	73,479	76,051	78,713
K) PLUS FESTIVO	23,340	23,573	24,398	25,252
L) PLUS AMBULANTE (mes)	21,926	22,145	22,920	23,722
<i>Se abonará por mes</i>				
LL) PLUS SERVICIO BUHO (creado en Junio/05)	42,921	43,350	44,867	46,437
M) PLUS S. REFUERZO NOCTURNO FIESTAS PILAR	17,168	17,340	17,947	18,575
<i>Entre las 2:00 y 4:30 madrugada.</i>				
<i>(Plus servicio buho / 2,5)</i>				
N) PLUS S. BUHO Nochebuena y Nochevieja.....	224,505	226,750	234,686	242,900
Ñ) SERVICIO NOCTURNO. USO WC (creado Sepbre/05)	0,600	0,600	0,600	0,600
<i>2 Servicios/día x 0,30 = 0,60. SIN AUMENTO CONVENIO.</i>				
O) PLUS ESPECIAL CAMBIO TURNO EN TALLER	600,000	600,000	600,000	600,000
<u>ART. 57</u>				
<i>Cambio descansos - Pilar y Todos los Santos</i>	218,097	220,278	227,988	235,968
<u>QUEBRANTO DE MONEDA DESDE FEBRERO 2020</u>				
<i>* Jefe de Recaudación (mes)</i>	373,739	373,739	373,739	373,739
<i>* Conductor-Perceptor</i>	2,050	2,050	2,050	2,050
<i>* Taquilleros</i>	4,109	4,109	4,109	4,109
<i>* Agentes Recaudación</i>	3,360	3,360	3,360	3,360

ANEXO

366

TABLA SALARIAL AÑO 2020

Grupos y categorías profesionales	Retribución base mes/día	Retribución base año	Pluses día natural/mes valor año	Plus de asistencia valor año	Pagas extraordinarias año	Total año (*)	Valor trienio antigüedad
TECNICO Y ADMINISTRATIVO							
Enfermero del Trabajo	1.969,808	23.637,696	976,824	590,942	7.879,232	33.084,694	62,654
Jefe Negociado	1.841,462	22.097,544	918,972	552,439	7.365,848	30.934,803	55,505
Titulado	1.749,389	20.992,668	873,012	524,817	6.997,556	29.388,053	52,729
Oficial Admvo.	1.666,562	19.998,744	842,616	499,969	6.666,248	28.007,577	45,437
Delineante 1ª	1.666,562	19.998,744	842,616	499,969	6.666,248	28.007,577	45,437
Auxiliar Admvo.	1.562,485	18.749,820	741,756	468,746	6.249,940	26.210,262	39,417
CENTRO PROCESO DATOS							
Analista Programador	2.220,544	26.646,528	1.085,844	666,163	8.882,176	37.280,711	66,929
Programador	1.841,462	22.097,544	918,972	552,439	7.365,848	30.934,803	55,505
Operador	1.791,264	21.495,168	834,408	537,379	7.165,056	30.032,011	45,187
MOVIMIENTO							
Jefe de Inspectores	55,881	20.452,446	9.103,884	511,311	6.705,720	36.773,361	1,564
Sub-Jefe de Inspectores	54,470	19.936,020	7.940,370	498,401	6.536,400	34.911,191	1,534
Inspector D	53,060	19.419,960	5.999,838	485,499	6.367,200	32.272,497	1,399
Conductor Perceptor	51,354	18.795,564	5.886,378	469,889	6.162,480	31.314,311	1,302
Taquillero	48,711	17.828,226	964,410	445,706	5.845,320	25.083,662	1,177

Grupos y categorías profesionales	Retribución base mes/día	Retribución base año	Pluses día natural/mes valor año	Plus de asistencia valor año	Pagas extraordinarias año	Total año (*)	Valor trienio antigüedad
TALLER Y ANEXOS							
Encargado	57,991	21.224,706	2.044,842	530,618	6.958,920	30.759,086	1,564
Jefe Equipo Taller	53,686	19.649,076	1.992,138	491,227	6.442,320	28.574,761	1,399
Categoría A	52,832	19.336,512	1.884,534	483,413	6.339,840	28.044,299	1,350
Categoría B	51,051	18.684,666	1.764,486	467,117	6.126,120	27.042,389	1,250
Categoría C	48,447	17.731,602	700,524	443,290	5.813,640	24.689,056	1,143
Categoría A Almacén	1.666,562	19.998,744	842,616	499,969	6.666,248	28.007,577	45,437
Categoría B Almacén	51,051	18.684,666	1.764,486	467,117	6.126,120	27.042,389	1,250
Categoría C Almacén	48,447	17.731,602	700,524	443,290	5.813,640	24.689,056	1,144
RECAUDACION							
Jefe de Recaudación	1.841,462	22.097,544	918,972	552,439	7.365,848	30.934,803	55,505
Agente de Recaudación	49,251	18.025,866	1.175,958	450,647	5.910,120	25.562,591	1,208
VARIOS							
Portero	48,159	17.626,194	696,864	440,655	5.779,080	24.542,793	1,144

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

ANEXO

365,00

TABLA SALARIAL AÑO 2021

1,00%

Grupos y categorías profesionales	Retribución base mes/día	Retribución base año	Pluses día natural/mes valor año	Plus de asistencia valor año	Pagas extraordinarias año	Total año (*)	Valor trienio antigüedad
TECNICO Y ADMINISTRATIVO							
Enfermero del Trabajo	1.989,506	23.874,072	986,592	596,852	7.958,024	33.415,540	63,281
Jefe Negociado	1.859,877	22.318,524	928,164	557,963	7.439,508	31.244,159	56,060
Titulado	1.766,883	21.202,596	881,748	530,065	7.067,532	29.681,941	53,256
Oficial Admvo.	1.683,228	20.198,736	851,040	504,968	6.732,912	28.287,656	45,891
Delineante 1ª	1.683,228	20.198,736	851,040	504,968	6.732,912	28.287,656	45,891
Auxiliar Admvo.	1.578,110	18.937,320	749,172	473,433	6.312,440	26.472,365	39,811
CENTRO PROCESO DATOS							
Analista Programador	2.242,749	26.912,988	1.096,704	672,825	8.970,996	37.653,513	67,598
Programador	1.859,877	22.318,524	928,164	557,963	7.439,508	31.244,159	56,060
Operador	1.809,177	21.710,124	842,748	542,753	7.236,708	30.332,333	45,639
MOVIMIENTO							
Jefe de Inspectores	56,440	20.600,600	9.169,895	515,015	6.772,800	37.058,310	1,580
Sub-Jefe de Inspectores	55,015	20.080,475	7.997,880	502,012	6.601,800	35.182,167	1,549
Inspector D	53,591	19.560,715	6.043,305	489,018	6.430,920	32.523,958	1,413
Conductor Perceptor	51,868	18.931,820	5.929,060	473,296	6.224,160	31.558,336	1,315
Taquillero	49,198	17.957,270	971,265	448,932	5.903,760	25.281,227	1,189

Grupos y categorías profesionales	Retribución base mes/día	Retribución base año	Pluses día natural/mes valor año	Plus de asistencia valor año	Pagas extraordinarias año	Total año (*)	Valor trienio antigüedad
TALLER Y ANEXOS							
Encargado	58,571	21.378,415	2.059,695	534,460	7.028,520	31.001,090	1,580
Jefe Equipo Taller	54,223	19.791,395	2.006,405	494,785	6.506,760	28.799,345	1,413
Categoría A	53,360	19.476,400	1.898,000	486,910	6.403,200	28.264,510	1,364
Categoría B	51,562	18.820,130	1.777,185	470,503	6.187,440	27.255,258	1,263
Categoría C	48,931	17.859,815	705,545	446,495	5.871,720	24.883,575	1,154
Categoría A Almacén	1.683,228	20.198,736	851,040	504,968	6.732,912	28.287,656	45,891
Categoría B Almacén	51,562	18.820,130	1.777,185	470,503	6.187,440	27.255,258	1,263
Categoría C Almacén	48,931	17.859,815	705,545	446,495	5.871,720	24.883,575	1,155
RECAUDACION							
Jefe de Recaudación	1.859,877	22.318,524	928,164	557,963	7.439,508	31.244,159	56,060
Agente de Recaudación	49,744	18.156,560	1.184,425	453,914	5.969,280	25.764,179	1,220
VARIOS							
Portero	48,641	17.753,965	701,895	443,849	5.836,920	24.736,629	1,155

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

ANEXO

365,00

TABLA SALARIAL AÑO 2022

3,50%

Grupos y categorías profesionales	Retribución base mes/día	Retribución base año	Pluses día natural/mes valor año	Plus de asistencia valor año	Pagas extraordinarias año	Total año (*)	Valor trienio antigüedad
TECNICO Y ADMINISTRATIVO							
Enfermero del Trabajo	2.059,139	24.709,668	1.021,128	617,742	8.236,556	34.585,094	65,496
Jefe Negociado	1.924,973	23.099,676	960,648	577,492	7.699,892	32.337,708	58,022
Titulado	1.828,724	21.944,688	912,612	548,617	7.314,896	30.720,813	55,120
Oficial Admvo.	1.742,141	20.905,692	880,824	522,642	6.968,564	29.277,722	47,497
Delineante 1ª	1.742,141	20.905,692	880,824	522,642	6.968,564	29.277,722	47,497
Auxiliar Admvo.	1.633,344	19.600,128	775,392	490,003	6.533,376	27.398,899	41,204
CENTRO PROCESO DATOS							
Analista Programador	2.321,245	27.854,940	1.135,092	696,374	9.284,980	38.971,386	69,964
Programador	1.924,973	23.099,676	960,648	577,492	7.699,892	32.337,708	58,022
Operador	1.872,498	22.469,976	872,244	561,749	7.489,992	31.393,961	47,236
MOVIMIENTO							
Jefe de Inspectores	58,415	21.321,475	9.490,730	533,037	7.009,800	38.355,042	1,635
Sub-Jefe de Inspectores	56,941	20.783,465	8.277,835	519,587	6.832,920	36.413,807	1,603
Inspector D	55,467	20.245,455	6.254,640	506,136	6.656,040	33.662,271	1,462
Conductor Perceptor	53,683	19.594,295	6.136,745	489,857	6.441,960	32.662,857	1,361
Taquillero	50,920	18.585,800	1.005,210	464,645	6.110,400	26.166,055	1,231

Grupos y categorías profesionales	Retribución base mes/día	Retribución base año	Pluses día natural/mes valor año	Plus de asistencia valor año	Pagas extraordinarias año	Total año (*)	Valor trienio antigüedad
TALLER Y ANEXOS							
Encargado	60,621	22.126,665	2.131,965	553,167	7.274,520	32.086,317	1,635
Jefe Equipo Taller	56,121	20.484,165	2.076,485	512,104	6.734,520	29.807,274	1,462
Categoría A	55,228	20.158,220	1.964,430	503,956	6.627,360	29.253,966	1,412
Categoría B	53,367	19.478,955	1.839,235	486,974	6.404,040	28.209,204	1,307
Categoría C	50,644	18.485,060	730,365	462,127	6.077,280	25.754,832	1,194
Categoría A Almacén	1.742,141	20.905,692	880,824	522,642	6.968,564	29.277,722	47,497
Categoría B Almacén	53,367	19.478,955	1.839,235	486,974	6.404,040	28.209,204	1,307
Categoría C Almacén	50,644	18.485,060	730,365	462,127	6.077,280	25.754,832	1,195
RECAUDACION							
Jefe de Recaudación	1.924,973	23.099,676	960,648	577,492	7.699,892	32.337,708	58,022
Agente de Recaudación	51,485	18.792,025	1.226,035	469,801	6.178,200	26.666,061	1,263
VARIOS							
Portero	50,644	18.485,060	730,365	462,127	6.077,280	25.754,832	1,194

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

ANEXO

365,00

TABLA SALARIAL AÑO 2023

3,50%

Grupos y categorías profesionales	Retribución base mes/día	Retribución base año	Pluses día natural/mes valor año	Plus de asistencia valor año	Pagas extraordinarias año	Total año (*)	Valor trienio antigüedad
TECNICO Y ADMINISTRATIVO							
Enfermero del Trabajo	2.131,209	25.574,508	1.056,864	731,431	8.524,836	35.887,639	67,788
Jefe Negociado	1.992,347	23.908,164	994,272	683,773	7.969,388	33.555,597	60,053
Titulado	1.892,729	22.712,748	944,556	649,585	7.570,916	31.877,805	57,049
Oficial Admvo.	1.803,116	21.637,392	911,652	618,829	7.212,464	30.380,337	49,159
Delineante 1ª	1.803,116	21.637,392	911,652	618,829	7.212,464	30.380,337	49,159
Auxiliar Admvo.	1.690,511	20.286,132	802,536	580,183	6.762,044	28.430,895	42,646
CENTRO PROCESO DATOS							
Analista Programador	2.402,489	28.829,868	1.174,824	824,534	9.609,956	40.439,182	72,413
Programador	1.992,347	23.908,164	994,272	683,773	7.969,388	33.555,597	60,053
Operador	1.938,035	23.256,420	902,772	665,134	7.752,140	32.576,466	48,889
MOVIMIENTO							
Jefe de Inspectores	60,460	22.067,900	9.822,880	631,142	7.255,200	39.777,122	1,692
Sub-Jefe de Inspectores	58,934	21.510,910	8.567,645	615,212	7.072,080	37.765,847	1,659
Inspector D	57,408	20.953,920	6.473,640	599,282	6.888,960	34.915,802	1,513
Conductor Perceptor	55,562	20.280,130	6.351,365	580,012	6.667,440	33.878,947	1,409
Taquillero	52,702	19.236,230	1.040,250	550,156	6.324,240	27.150,876	1,274

Grupos y categorías profesionales	Retribución base mes/día	Retribución base año	Pluses día natural/mes valor año	Plus de asistencia valor año	Pagas extraordinarias año	Total año (*)	Valor trienio antigüedad
TALLER Y ANEXOS							
Encargado	62,743	22.901,195	2.206,425	654,974	7.529,160	33.291,754	1,692
Jefe Equipo Taller	58,085	21.201,025	2.149,120	606,349	6.970,200	30.926,694	1,513
Categoría A	57,161	20.863,765	2.033,050	596,704	6.859,320	30.352,839	1,461
Categoría B	55,235	20.160,775	1.903,475	576,598	6.628,200	29.269,048	1,353
Categoría C	52,417	19.132,205	755,915	547,181	6.290,040	26.725,341	1,236
Categoría A Almacén	1.803,116	21.637,392	911,652	618,829	7.212,464	30.380,337	49,159
Categoría B Almacén	55,235	20.160,775	1.903,475	576,598	6.628,200	29.269,048	1,353
Categoría C Almacén	52,417	19.132,205	755,915	547,181	6.290,040	26.725,341	1,237
RECAUDACION							
Jefe de Recaudación	1.992,347	23.908,164	994,272	683,773	7.969,388	33.555,597	60,053
Agente de Recaudación	53,287	19.449,755	1.269,105	556,263	6.394,440	27.669,563	1,307
VARIOS							
Portero	52,417	19.132,205	755,915	547,181	6.290,040	26.725,341	1,236

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

CUADRO PERPETUO DE TURNOS DE VACACIONES

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

PLAN DE IGUALDAD

AVANZA ZARAGOZA

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, dentro del marco legal vigente, 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 nuestra 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.

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. Durante la vigencia, si así lo estimarán de mutuo acuerdo las partes negociadoras o si sucediera alguno de los casos tasados para ello según lo dispuesto en el Artículo 9 del Real Decreto 901/2020 de 13 de Octubre, por el que se regula los Planes de Igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

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 evitar 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.

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.

2. Formación.

Se formará y sensibilizará 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 igualdad la empresa realizará cursos tendentes a que toda la plantilla reciba formación en igualdad. La empresa adicionará el módulo formativo de al curso del CAP anual.

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 establecerán 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 revisará 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 presentará el visado actualizado del plan. La empresa sufragará 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 meses, tendrán derecho a una hora/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 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 la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

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 a la empresa con una antelación mínima de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

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 15 días laborales en caso de acumulación.

La Empresa acondicionará los 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 en caso de solicitud.

3.2.- Reducción de jornada.

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

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

El progenitor/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.

El trabajador/trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar 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/maternidad.

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 según legislación vigente (actualmente 16 semanas) ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos semanas 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 los supuestos tanto de adopción, como de acogimiento legal, tanto 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, conlleve un desplazamiento internacional, 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 según la legislación vigente.

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 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 por 100, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador/trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente, conforme a la categoría condición de cada trabajador/trabajadora solicitante.

El trabajador/trabajadora deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho con una antelación mínima de 7 días naturales.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado del 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 7 días naturales.

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

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.

3.4 Familias Monoparentales.

Se aplicarán los derechos incluidos en la legislación vigente aplicable.

3.5.- Excedencias.

Los trabajadores/trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 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 preadoptivo 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, cuando un sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, viniera disfrutando.

El trabajador/trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo exclusivamente los primeros 12 meses de la primera excedencia. A partir de ese plazo se regirá por la normativa general de las excedencias prevista en el Estatuto de los Trabajadores, obteniendo una 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 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.

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 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 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 no retribuido de hasta dos meses de duración.

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.

El personal de excedencia que solicite su reincorporación con anticipación al vencimiento de la misma, y siempre y cuando haya consumido ya dos tercios de la duración de su excedencia, tendrá derecho preferente sobre el personal de nueva contratación.

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:

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 no retribuidos de acompañamiento a hijos o hijas menores si estos precisan asistencia psicológica.

Situarse en excedencia por 12 meses, ampliables hasta 36 meses, con reserva de puesto de trabajo.

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 estudiará 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 no 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 no retribuido de 2 meses a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite.

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.

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

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/directoras 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 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 periodo de lactancia, el período de vacaciones anuales que tenga devengado.

Para todo el personal de la empresa con la quincena de vacaciones en el turno de verano que tengan hijos entre 3 y 12 años, con el objetivo de hacer posible el disfrute de dichas vacaciones coincidiendo con las vacaciones escolares de los hijos, previa solicitud de aquéllos, la empresa se compromete a asignarles el disfrute de las citadas vacaciones entre la segunda quincena de junio y la primera quincena de septiembre. En el caso de los trabajadores/trabajadoras, este supuesto será cuando el mes natural, no le corresponda en ninguno de los meses mencionados. Solo se aceptarán 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)

5.5.- Licencias no retribuidas.

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.

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.

5.6.- Concreción horaria.

El trabajador con hijo menor de 12 años a cargo, o cualquier otra situación que contemple la ley, que solicite concreción horaria, cumpliendo los requisitos legales, y así lo solicita, la empresa, a partir de un plazo máximo de 7 días naturales de su petición, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora sin que el período exceda de un mes. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, o planteará en la medida de lo posible una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora, o bien manifestará la negativa a su petición.

Cuando la persona solicite la concreción u adaptación horaria, reuniendo los requisitos legales para acceder a la misma, y la empresa se la conceda, el tiempo que preste servicios en la empresa con dicha concreción horaria, no le computará para avanzar a la condición de fiestero o fijo en línea, volviendo a la condición que tuviera en el momento de acceder a la misma, cuando lo solicite o no cumpla con los requisitos legales que le permitieron acceder a la misma.

La regulación de los párrafos anteriores, será efectiva desde la firma del convenio y no con carácter retroactivo.

6. Principio de transparencia retributiva.

Según real decreto 902/2020 de 13 de octubre, de conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.

A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, se realizará un registro retributivo anualmente, que incluirá los valores medios equiparados de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo.

Con objeto de aplicar el principio de transparencia retributiva, Avanza Zaragoza realizará un diagnóstico inicial que permita emprender acciones de mejora en materia de Igualdad.

Anualmente, se entregará un cuadro que incluirá 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 se desglosará por categoría profesional y sexo, incluyendo, además, la media aritmética y la mediana, equiparadas.

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

Se deberá consultar al representante legal de los trabajadores 10 días antes de elaborar el registro y antes de modificarlo.

7. 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 efectuará 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 acoso 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 designarán 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 convocarán 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 consignará 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 realizará la difusión del plan de igualdad a través de los soportes habituales, realizando un tríptico resumen, que se entregará junto con la nómina el mes siguiente a la firma del Plan de Igualdad.

IV.- Evaluación y seguimiento.-

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

La 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 proactividad.

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 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. Tales cursos se llevarán a cabo dentro de la jornada laboral.

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

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

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

3. Medidas de conciliación.

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

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 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. 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 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 de forma sistemática 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 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 denunciados, representantes y testigos.

PROTOCOLO DE ACTUACION

En el momento que 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, en la que deberá constar:

a) 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 será la siguiente:

1. Se convoca por cualquiera de las partes la Comisión de Igualdad en un plazo de tres 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. 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. 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.

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 esta Comisión elevará sus resoluciones a definitivas y en el caso de que se deduzca la existencia de una situación de chantaje, acoso o abuso de autoridad o de poder, 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.

6. Información y difusión de las medidas.

La Empresa difundirá por los medios habituales (comunicación interna, intranet...) el Plan de Igualdad.

7. Evaluación y seguimiento.

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

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 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.