BOPZ

SECCIÓN QUINTA

Núm. 8441

DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Avanza Zaragoza, S.L.U.

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza, por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Avanza Zaragoza, S.A.U.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Avanza Zaragoza, S.A.U., para los años 2025 a 2028 (código de convenio 50001452011982), suscrito el día 1 de octubre de 2025 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO., UGT y CSIF), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 3 de octubre de 2025, subsanadas las deficiencias requeridas el 10 de noviembre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Subdirección Provincial de trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 13 de noviembre de 2025. — La subdirectora provincial de Trabajo de Zaragoza, Ana María Catalán Cólera.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo de Avanza Zaragoza está suscrito, de una parte, por la Representación Legal de la empresa y de otra parte en representación del colectivo de personas trabajadoras afectado por el mismo, representados por las secciones sindicales de las organizaciones CC.OO., UGT y CSIF, que conforme al artículo 87.1 de la LET suman la mayoría del comité de empresa.

CAPÍTULO I

CLÁUSULAS GENERALES

Art. 1. *Ámbito personal, funcional y territorial*. El convenio regula las relaciones laborales de la empresa Avanza Zaragoza, S.A.U., y será de aplicación a las personas trabajadoras que durante la vigencia del mismo integren la plantilla de la empresa concesionaria del servicio público de transporte colectivo de viajeros de Zaragoza (autobús urbano de la ciudad de Zaragoza), con excepción del personal de alta dirección y de los Gerentes 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 2028. Los conceptos económicos tendrán efecto desde el día 1 de enero de 2024, 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 2029, en sus propios términos.

CSIF DIFUNDE

BOPZ

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 se firmará a la finalización de la misma, que recoja las posturas 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 2024: 0,75%.
—Año 2025: 2,05% + IPC real del año.
—Año 2026: IPC real del año.
—Año 2027: IPC real del año.
—Año 2028: 0,5% + IPC real del año.

Los atrasos que se generen derivados de la aplicación de este apartado, se abonarán en la nómina correspondiente al mes siguiente de la firma del Convenio Colectivo.

Art. 9. *Revisiones salariales*. Con efectos a partir de uno de enero de cada año se aplicará provisionalmente el 85% de la previsión de FUNCAS de diciembre del año anterior sobre la variación anual del IPC del año siguiente. Cuando se constate

CSIF DIFUNDE

BOPZ

oficialmente la cifra de IPC real de cada año, se revisarán los salarios en la diferencia entre el incremento anual aplicado y el IPC real del año. Las revisiones salariales si proceden se actualizarán y pagarán o descontarán en el mes de enero de cada año, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial pactado de cada año.

En el 2025 excepcionalmente se aplicará una subida provisional del 2% que será regularizada en enero de 2026 con los datos del IPC real.

En caso de que FUNCAS deje de publicar una previsión del IPC la comisión paritaria se reunirá para determinar la nueva fuente.

CAPÍTULO III

SECCIÓN 1.ª

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.

SECCIÓN 2.ª

Jubilación parcial jubilación parcial: acceso a la jubilación parcial y contratos de relevo. Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre

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

2. La empresa se compromete a celebrar con carácter simultáneo un contrato de relevo temporal con una jornada como mínimo igual a la reducción del jubilado parcial y con una duración igual al tiempo que le falta al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria por edad. Si para poder optar el trabajador a su jubilación parcial la ley exigiera en ese momento un contrato indefinido para poder llevarla a cabo, la empresa vendrá obligada a realizar el contrato de relevo bajo esa modalidad contractual.

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

4. Los trabajadores que hagan uso del derecho a la jubilación parcial, realizarán la totalidad de la jornada resultante de su acuerdo de jubilación parcial de tal forma que una vez realizada quede excluida la prestación efectiva de trabajo durante el periodo que quede de vinculación laboral con la empresa. A tal fin, prestarán sus servicios, en la misma línea o cuadro en los que estén asignados con sus servicios y descansos 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,

CSIF DIFUNDE

BOPZ

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 3.ª

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) Técnico de departamento. 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) 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) Enfermero del Trabajo. Es el que, con el correspondiente título, ayuda al Médico de Empresa, realizando los trabajos propios de su profesión.

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

B) PERSONAL DE MOVIMIENTO:

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

b) Coordinador 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 del Coordinador de Inspectores, tienen mando directo sobre los conductores-perceptores, con el encargo

CSIF DEFIENDE

BOPZ

de velar por el adecuado funcionamiento de los servicios en las líneas que se les atribuyen, supervisando la actividad de los conductores-perceptores, 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
—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.

CSIF DIFUNDE

BOPZ

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 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 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 Categoría A de Almacén.

h) Categoría C Almacén. Es el que, conforme a las instrucciones que recibe del 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 billetaje en los autobuses y ayuda al Jefe de Recaudación en las tareas propias de Recaudación.

CSIF DEFIENDE

BOPZ

E) Personal auxiliar:

a) Portero categoría C. 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 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 1.ª

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 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.

CSIF DIGITAL

BOPZ

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 que versarán sobre un índice de puntos que serán informados en la convocatoria del proceso de promoción.

Las pruebas que en cada momento se determinen para la selección serán las adecuadas para detectar las competencias técnicas y las necesarias para la gestión de equipos. Se establecerá un periodo de prácticas en el nuevo cargo de tres meses. En concreto se realizarán tres bloques de pruebas uno de valoración de personalidad e inteligencia, un segundo de conocimientos propios del sector y un tercero que valora la competencia de gestión de equipos. Se establecerá un periodo de pruebas en el nuevo cargo de tres meses, tras los cuales, por cualquiera de las partes, trabajador o empresa, se podrá solicitar la no superación del mismo y el retorno al puesto anterior.

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:

En las promociones para personal de taller se aportará un temario de las competencias técnicas que serán evaluadas durante las pruebas del proceso.

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.

CSIF DEFIENDE

BOPZ

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 máximo del 10% del total de los trabajadores integrados en las categorías A, B Y C.

—Categoría B: sumarán un mínimo del 40% del total de los trabajadores integrados en las categorías A, B Y C.

—Categoría A: sumarán un mínimo del 50% del total de los trabajadores integrados en las categorías A, B Y C.

SECCIÓN 2.ª

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 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 periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de prueba en el complemento salarial de antigüedad del trabajador. Cuando el puesto desempeñado por el trabajador, sea el mismo que ya realizó anteriormente, habrá un único periodo de prueba, el establecido en el primer contrato.

SECCIÓN 3.ª

Extinción del contrato de trabajo

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

CAPÍTULO VI

Privación del permiso de conducir

Art. 22. En el supuesto de retirada temporal del permiso de conducir con ocasión de la conducción de un vehículo de la empresa por cuenta y orden de la

CSIF DIGITAL

misma, el trabajador será asignado a otro puesto de trabajo en caso de que sea necesario durante el tiempo de privación del permiso, conservando el salario base y la antigüedad, siendo los restantes complementos los correspondientes a la nueva categoría laboral cuyas funciones realice. El nuevo puesto de trabajo alternativo será fijado por la empresa.

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

La empresa realizará una campaña anual de información y prevención en el uso indebido de drogas y promoción de la salud con el objetivo de concienciar e informar a la plantilla sobre los efectos y duración del consumo de alcohol y cualquier tipo de estupefacientes.

También se impartirán charlas al respecto por personal especializado con el objetivo de reducir los riesgos asociados al consumo de drogas y alcohol.

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.

CAPÍTULO 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 2024, 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, 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.

BOPZ
CSIF DIFUNDE

Plus de inspección. Se trata de un plus por día natural, a percibir todos los días del año, por el Jefe de Inspectores, el Coordinador 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, 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 214 (213 en 2027 y 212 en 2028). 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 214 (213 en 2027 y 212 en 2028). 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 Categoría A de Almacén los doce meses del año, y por el Categoría B de Almacén y por el 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: Enfermero 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 214 (213 en 2027 y 212 en 2028).

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

Plus de asistencia. Es un complemento salarial, de cuantía equivalente al 2,86% 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 laborables (aunque se trabajaren en régimen de horas extraordinarias).

CSIF DIFUNDE

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 por aquellos conductores perceptores ambulantes que estén adscritos a cuadros de descansos desplazables.

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 214 (213 en 2027 y 212 en 2028), según las tablas adjuntas.

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

Para el año 2024 el cálculo de este plus se realizará: 48,657 euros / 2,5 horas = 19,463 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 214 (213 en 2027 y 212 en 2028).

Los servicios que devenguen este plus, adicionalmente devengarán un plus de festivos siempre y cuando más de 3 horas y 50 minutos de servicio se realicen efectivamente en día festivo. Únicamente se podrá devengar un plus de festivo por día natural.

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 214 (213 en 2027 y 212 en 2028).

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Quebranto de moneda

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

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

BOPZ
CSIF DEBUDE

BOPZ

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. Esta le ingresará en la nómina del mismo mes en el que acredite estar en posesión del CAP, el importe de 300 € con la presentación del carné.

La cantidad de 300 euros 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, impartiéndole 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, incluido el pago de la tasa correspondiente en oficina bancaria, 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.

En caso de necesidad de trasladar descanso para poder realizar el curso CAP en los días establecidos, los días afectados por los cambios tanto del titular como de su compañero, se cubrirá el servicio con la clave seleccionada. Adicionalmente se respetará la jornada (partida o continuada) seleccionada en el caso de que se solicite cada año por parte escrito a planificación en la semana en la que se publican los miembros de cada grupo del curso CAP.

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.

CSIF DIRIJE

BOPZ

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 trabajador 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.

CAPÍTULO XI

Horas extraordinarias

Art. 34. Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada ordinaria pactada en el presente convenio, tendrá la consideración de hora extraordinaria y se abonará según la siguiente fórmula:

Sb: Salario base anual.
An: Antigüedad anual.
Pc: Plus categoría anual.
Pa: Plus asistencia anual.

(Sb + An + Pc + Pa) / horas de jornada anual

En caso de así requerirlo, el conductor perceptor podrá acumular los excesos de jornada por retrasos o incomparecencia del relevo, prolongaciones por retrasos o circunstancias imprevistas, etc., hasta una duración igual a la jornada diaria por sí sólo o sumándolo a los flecos 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.

CSIF DIFUNDE

BOPZ

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 cierre de ventanilla.

Art. 40. Todo trabajador tiene derecho a percibir anticipos de entre 200 y 700 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 euros 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 1.ª

Normas generales

Art. 42. La jornada laboral de trabajo efectivo queda establecida en 1.672 horas y 46 minutos, con una jornada diaria de 7 horas y 49 minutos. A partir del 1 de enero de 2027 la jornada laboral de trabajo efectivo queda establecida en 1.664 horas y 57 minutos, igualmente con una jornada diaria de 7 horas y 49 minutos. A partir del 1 de enero de 2028 la jornada laboral de trabajo efectivo queda establecida en 1.657 horas y 8 minutos, igualmente 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
01/01/2024	25/02/2024	56	40	312:40:00
26/02/2024	21/04/2024	56	40	312:40:00
22/04/2024	16/06/2024	56	40	312:40:00
17/06/2024	11/08/2024	56	40	312:40:00

CSIF DEFIENDE

BOPZ

12/08/2024	06/10/2024	56	40	312:40:00
07/10/2024	01/12/2024	56	40	312:40:00
02/12/2024	26/01/2025	56	40	312:40:00
27/01/2025	23/03/2025	56	40	312:40:00
24/03/2025	18/05/2025	56	40	312:40:00
19/05/2025	13/07/2025	56	40	312:40:00
14/07/2025	07/09/2025	56	40	312:40:00
08/09/2025	02/11/2025	56	40	312:40:00
03/11/2025	28/12/2025	56	40	312:40:00
29/12/2025	22/02/2026	56	40	312:40:00
23/02/2026	19/04/2026	56	40	312:40:00
20/04/2026	14/06/2026	56	40	312:40:00
15/06/2026	09/08/2026	56	40	312:40:00
10/08/2026	04/10/2026	56	40	312:40:00
05/10/2026	29/11/2026	56	40	312:40:00
30/11/2026	24/01/2027	56	40	312:40:00
25/01/2027	21/03/2027	56	40	312:40:00
22/03/2027	16/05/2027	56	40	312:40:00
17/05/2027	11/07/2027	56	40	312:40:00
12/07/2027	05/09/2027	56	40	312:40:00
06/09/2027	31/10/2027	56	40	312:40:00
01/11/2027	26/12/2027	56	40	312:40:00
27/12/2027	20/02/2028	56	40	312:40:00
21/02/2028	16/04/2028	56	40	312:40:00
17/04/2028	11/06/2028	56	40	312:40:00
12/06/2028	06/08/2028	56	40	312:40:00
07/08/2028	01/10/2028	56	40	312:40:00
02/10/2028	26/11/2028	56	40	312:40:00

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:

	2024	2025	2026	2027	2028
Jornadas de trabajo	214	214	214	213	212
Descansos semanales	106	106	106	106	106
Días laborables en vacaciones	32	31	31	31	32
Fiestas laborables	14	14	14	14	14
Descanso por reducción de jornada anual	0	0	0	1	2
Total días año	366	365	365	365	366

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.

Para los conductores perceptores que realicen su jornada partida, se establecerá un sistema de registro automático de los excesos de jornada en el punto de relevo planificado, comparando la hora y minutos de paso real por dicha parada con el horario teórico planificado. Este sistema registrará para su abono como horas extra o acumulación para días de descanso adicionales los excesos superiores a 2 minutos con un límite de 20 minutos.

Para la finalización de los servicios en cocheras, se implementará un sistema de registro de la hora de paso tras repostar combustible (en su caso) y después de pasar por el punto de control (situado junto al lavadero), por el que deberán circular todos los vehículos que finalicen su jornada. Se considerará como final de la jornada diaria para su abono o acumulación, la hora y minutos a los que el vehículo pase dicho sistema más un minuto con el objeto de que se pueda estacionar el autobús en la plaza adecuada.

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

Art. 45. Fiestas laborales. La empresa informará mensualmente al comité de empresa, antes del día 15 de cada mes, sobre la gestión, mensual y anual acumulada, de las fiestas pagadas.

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

CSIF DIFUNDE

En aras de atender el máximo número de fiestas pagadas se instaurará la posibilidad de que cada trabajador pueda solicitar un máximo de ocho fiestas pagadas (en adelante FPA) más las fiestas pagadas pendientes del año anterior (en adelante FPP). Durante la segunda semana del primer quincenal de enero se podrán solicitar hasta un máximo de 4 FPA. Durante la primera semana del segundo quincenal de enero se podrán solicitar el resto de FPA y las FPP que tuviera disponibles el trabajador. De esta forma la empresa planificará el disfrute de las mismas para los conductores hasta un mínimo de veinte fiestas pagadas diarias (se incrementa a 25 únicamente para días laborables de invierno), 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.

Para los conductores aplicarán las siguientes reglas:

En línea con lo anteriormente indicado, se garantizará la asignación de un mínimo de veinte fiestas pagadas diarias (se incrementa a 25 únicamente para días laborables de invierno), 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 máximo de ocho fiestas por trabajador más las FPP que tuviera disponibles, 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 veinte solicitudes de fiestas pagadas diarias (25 en día laborable de invierno; en cualquier caso 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 “suspenso” para intentar concederla más adelante. Se permitirán estas opciones igualmente para las FPP.

Si a esos trabajadores que han quedado en “suspenso” 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 suspenso, por riguroso orden de solicitud, siendo avisados si se puede conceder la fiesta pagada. Este listado se mantendrá actualizado.

Todas las peticiones de Fiestas Pagadas (FPS) realizadas con una antelación mínima de dos quincenales que se encuentren dentro de las cifras máximas anteriormente señaladas serán concedidas para conductores – perceptores y personal de taller.

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.

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.

A partir del uno de diciembre de cada año se habilitará una nueva bolsa por cada día del año siguiente que serán la correspondientes 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.

CSIF DESCARGA

BOPZ

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.

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

En caso de boda de hijos, padres o hermanos de un trabajador, la empresa concederá el día del evento una FPS. Esta FPS concedida no se considerará a efectos de los límites mínimos obligatorios de solicitudes a conceder objeto del presente artículo.

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 2.ª

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.

CSIF DIFUNDE

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, salgo 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. Este se entregará 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.

CSIF DIFUNDE

BOPZ

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 el Coordinador de Inspectores, 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 al Coordinador de Inspectores. Dicho Coordinador 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 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.

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, 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 perceptor 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.

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 perceptor, sin perjuicio del total cumplimiento de aquéllos, no realizará estos flecos en concepto de horas extraordinarias, sino como jornada ordinaria, y será compensado por medio de días de fiesta pagada adicionales a sumar una vez hayan sido devengadas al cierre del ciclo, al saldo de fiestas pagadas del año en curso.

CSIF DIFUNDE

BOPZ

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 semanalmente a través de la intranet personal de cada trabajador, su relación diaria de tiempo 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 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.

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.

En caso de jornada partida, ninguno de los dos turnos de trabajo diario superará las cinco horas, ni será inferior a tres horas, excepto aquellos servicios que lleven asociado un complementario el cual forme parte de un servicio combinado, garantizándose en cualquier caso un descanso mínimo entre turnos para cada conductor de al menos 3 horas.

Los relevos se efectuarán en el lugar de trabajo señalado en el cuadro horario correspondiente. No obstante lo anterior, en aras de buscar la unificación de los puntos de relevo de las líneas, si es posible y únicamente para que un servicio tenga todos sus puntos de relevo en un único punto (en el centro de la ciudad o en la zona más cercana al centro o cocheras en aquellas líneas que no pasen por el centro), o en la parada más cercana del sentido contrario, se permitirá que los turnos de trabajo diario puedan ser de más de 5 horas y menos de 3 horas con un margen de 20 minutos, quedando así en un máximo de 5 horas y 20 minutos, y un mínimo de 2 horas y 40 minutos.

El cuadro de servicios “bisemanal” o “quincenal” se expondrá los jueves a las 15 horas.

Para un máximo de 15 conductores, el cuadro de servicios diario se expondrá a las 15 horas del día anterior como se venía haciendo hasta ahora. Además, el viernes de cada semana se expondrá el servicio correspondiente al sábado, domingo y lunes siguiente a las 15 horas. Para la designación de este máximo de 15 conductores se procurará un reparto equitativo a lo largo del año.

Para el resto de conductores, el cuadro de servicios diario se expondrá a las 15 horas de dos días antes (salvo el martes de la primera semana después de Semana Santa). Para ellos el jueves de cada semana a las 15 horas se expondrá el servicio diario correspondiente al sábado y domingo siguientes, y el viernes de cada semana a las 15 horas se expondrá el servicio diario correspondiente al lunes y martes siguientes.

En el caso de que un día sea festivo, el servicio diario correspondiente al día 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

CSIF DIFUNDE

BOPZ

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 en el primer quincenal de enero.

En el caso en que los trabajadores tengan presentado parte por escrito, aprobado por el coordinador de inspectores, 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 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 los siguientes criterios.

—Debe haber alcanzado los 55 años y tener la antigüedad necesaria para el puesto que se solicita.

—El criterio de asignación será por orden de solicitud (fecha). En caso de recibir dos solicitudes con la misma fecha, primará la mayor antigüedad entre los solicitantes.

—La posición se consolida, no pudiendo ser cambiada por otro conductor.

—Cuando un conductor tenga varias solicitudes y acepte una de ellas, quedarán anuladas el resto, debiéndose realizar una nueva solicitud con nueva fecha en caso de que así lo desee.

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.

CSIF DIFUNDE

Se autoriza el intercambio de posición entre ordinario y relevante de una pareja de compañeros, siempre que tengan la antigüedad necesaria para alcanzar la nueva condición y que no haya otras peticiones de esa posición de mayores de 55 años a las que se perjudique según el presente artículo.

También se autoriza el intercambio de posición entre dos conductores de la misma categoría y turno, siempre que tengan la antigüedad necesaria para alcanzar la nueva condición y que no haya otras peticiones de esa posición de mayores de 55 años a las que se perjudique según el presente artículo.

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 el Coordinador de Inspectores, 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 al Coordinador de Inspectores. Dicho Coordinador 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.

Todos los conductores ambulantes tendrán los descansos marcados anualmente, si bien un total de 40 conductores estarán en un cuadro similar al resto pero con descansos “desplazables” según necesidades del servicio. 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 40 necesarios, se completará con los últimos conductores ingresados en la empresa. A este colectivo de conductores con descansos “desplazables” se le mantendrá el “plus de ambulante mensual. 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. Los descansos compensatorios semanales trasladados se disfrutarán en el mismo quincenal correspondiente al descanso trasladado.

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.

En los cuadros de fijos y fiesteros, podrá haber un máximo de dos fines de semana con Ver Servicio. 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.

CSIF RECOMENDADO

BOPZ

La comisión de Coordinación y Desarrollo está 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:

• Con carácter general:

—Dos días seguidos cada semana.

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

• 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.

Todos los conductores tendrán los descansos al 50% anual en fin de semana completo (sábado y domingo).

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, podrán solicitar del Coordinador de Inspectores 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, 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 30 de noviembre del año anterior. La empresa se hará cargo de la limpieza de dos equipaciones/epi industriales por trabajador cada 7 días, entendiendo 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

CSIF DIFUNDE

BOPZ

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 los artículos 45 y 55. Por ello, cuando estos trabajadores presten servicio los días festivos, 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.

CSIF DIFUNDE

BOPZ

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

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.

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 los artículos 45 y 55. Por ello, cuando estos trabajadores presten servicio los días festivos, 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 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 otra 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.

CSIF DEFIENDE

BOPZ

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 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. *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 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.

CSIF DIFUNDE

BOPZ

CAPÍTULO XV

Descansos, fiestas y vacaciones

SECCIÓN 1.ª

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 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 del mes de enero del año siguiente.

Existirá la posibilidad, para aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito dirigido a la Coordinación de Inspectores 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 segundo 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 no fuera posible su asignación en las fechas indicadas, o porque alguno de estos días pendientes de disfrutarlos, no hubieran sido solicitados por el trabajador, se convertirán en una FPS adicional que sumar al saldo de fiestas del nuevo año en curso.

La empresa publicará el listado de fiestas pagadas no disfrutadas en el año, una semana antes del inicio del periodo de solicitud de FPP.

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.

Art. 57. Por razones organizativas y para posibilitar la adecuada prestación del servicio durante las Fiestas del Pilar y Todos los Santos, la empresa podrá sustituir 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 por la sustitución 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.

Aquellos trabajadores ambulantes con descanso desplazable a los que se traslade su descanso en los días con prima de las fiestas del Pilar, percibirán por el primer desplazado una prima o compensación del cambio de descanso semanal en el mismo importe que el establecido para el resto de conductores.

La empresa, que no podrá sustituir 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 sustituido obligatoriamente por necesidades del servicio. Al trabajador afectado se le sustituirá el descanso por un día de FPS adicional o podrá optar, si así lo expresa mediante parte interno antes del 15 de septiembre de cada año, a que se le abonen como horas extra.

CSIF DIFUNDE

BOPZ

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 2.ª

VACACIONES

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

El 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.

Art. 59. Los trabajadores que no puedan iniciar el período de vacaciones en la fecha señalada por causa de hallarse en situación de incapacidad temporal, podrán disfrutar el tiempo restante de sus vacaciones al coger el alta, en su período vacacional. Los días de vacaciones pendientes en los que haya estado de baja los disfrutará en el siguiente mes de febrero y/o noviembre de ese año, o en los mismos meses del año siguiente, o en fechas acordadas entre las partes.

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) Los 31 días laborables de vacaciones (salvo en años bisiestos que serán 32 días) se disfrutarán agrupados en un mes natural y en una quincena que comenzará el día 1 o 16 de cada mes.

B) Se confeccionará el calendario de vacaciones según los criterios generales de un mes más una quincena. Si el mes natural de vacaciones corresponde a verano, la quincena de vacaciones corresponderá a invierno y viceversa.

C) Cada año los días que falten para completar el mes natural y la quincena de vacaciones serán de Fiestas Pagadas Obligadas en primer lugar, y el resto en caso necesario, con otras Fiestas Pagadas no disfrutadas del interesado en su día.

CSIF DEFUNDE

BOPZ

Cuando la empresa vaya a asignar una Fiesta Pagada Obligada tendrá en cuenta la planificación de vacaciones de cada conductor en ese momento.

D) Se confeccionarán calendarios para la quincena adicional de vacaciones.

Cuando 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, el periodo que falte por disfrutar se realizará a continuación de coger el alta de I.T. y hasta el final del periodo de vacaciones previsto. Los días pendientes que falten para completar el periodo de vacaciones se disfrutarán en noviembre o febrero, o en fechas acordadas entre las partes, del año en curso o del siguiente, una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

II. Normas particulares:

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

Inspectores:

Disfrutarán las vacaciones según calendarios confeccionados con un criterio rotatorio en función de las necesidades del servicio. (Se adjunta calendario que incluye mes y quincena).

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.

La empresa permitirá el cambio de vacaciones entre compañeros, tanto en el mes natural como la/s semana/s de vacaciones o quincena adicional de vacaciones.

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).

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. 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/s semana/s de vacaciones o quincena adicional de vacaciones.

Taquilleros:

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

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

b) Los trabajadores de taller y anexos:

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

CSIF LIFUNDE

BOPZ

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.

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 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 discapacidad 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 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, 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 214 (213 en 2027 y 212 en 2028).

SECCIÓN 3.ª

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 podrá solicitar un permiso particular no retribuido una vez al año o disponer de las vacaciones no disfrutadas, 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 10 días y tendrá una duración máxima de 50 días, disfrutándose de forma continuada.

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

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

b) Permisos retribuidos:

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

CSIF DIFUNDE

BOPZ

• 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 conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37.3b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

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

• Permisos Retribuidos con desplazamiento por fallecimiento 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

Los permisos retribuidos por fallecimiento 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 cada cuatro temporadas

—Un jersey de verano cada tres temporadas

—Una chaqueta en invierno cada cuatro temporadas

—Dos camisas invierno cada dos temporadas

—Dos polos verano cada dos temporadas

—Dos pantalones de verano cada dos temporadas

—Dos pantalones de invierno cada dos temporadas

—Un jersey de punto cada tres temporadas

—Una corbata corporativa, de utilización recomendada y voluntaria

b) Conductores perceptores:

—Un jersey de verano cada tres temporadas

—Dos pantalones de verano cada dos temporadas

—Un jersey de invierno cada tres temporadas

—Dos pantalones de invierno cada dos temporadas

—Dos camisas de invierno cada dos temporadas

—Dos polos de verano cada dos temporadas (para conductores de nuevo ingreso el primer año se les entragará cuatro polos 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

CSIF DIFUNDE

BOPZ

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
—Una prenda de abrigo cada cuatro temporadas
—Una corbata corporativa, de utilización recomendada y voluntaria
d) Taquilleros (Oficina de atención al cliente):
—Una chaqueta de verano cada tres temporadas
—Dos pantalones de verano cada dos temporadas
—Dos pantalones de invierno cada dos temporadas
—Dos camisas de invierno cada dos temporadas
—Dos polos de verano cada dos temporadas
—Una chaqueta de invierno cada tres temporadas
—Un jersey de invierno cada tres temporadas
—Un anorak cada cuatro temporadas
e) Personal de Taller:
—Dos buzos cada temporada
—Dos pantalones de verano cada dos temporadas
—Dos polos de verano cada temporada
—Una toalla de baño cada temporada
—Una gorra cada temporada
—Un pasamontaña 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 de baño cada temporada
—Una gorra cada temporada
—Un pasamontaña 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.

CSIF EFEUNDE

BOPZ

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. Igualmente tras haber estado de baja por enfermedad o accidente más de noventa días si así lo determina el servicio médico de la empresa o lo solicita el trabajador.

Art. 69. Para facilitar el reconocimiento médico anual o de retorno tras haber estado de baja por enfermedad o accidente más de noventa días si así lo determina el servicio médico de la empresa o lo solicita el trabajador, 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 y media 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) Expender el correspondiente billete

b) Vigilar la correcta cancelación de la tarjeta -bus y/o la validación de abonos en soporte de tarjeta inteligente

c) Solicitar que se le exhiba el pase, tarjeta o documento análogo que autorice a viajar sin satisfacer el importe del trayecto.

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

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

CSIF DIFUNDE

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

El conductor perceptor realizará el cobro de los billetes ateniéndose a las tarifas vigentes y normativa aplicable. 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 viajarán 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 detener el autobús en las paradas cuando se le haga la señal por algún 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 desciende del autobús, deberá exigirle el pago correspondiente al trayecto siguiente, salvo en líneas expresamente autorizadas para ello. Los conductores perceptores se atendrán 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.

CSIF DIFUNDE

BOPZ

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 de la hoja de recaudación de su servicio.

La hoja de recaudación deberá ser rellenada en todos sus apartados con claridad y exactitud. Al cambiar de coche, deberá rellenarse una hoja nueva. Los errores de numeración de billetes, etc., no deberán enmendarse mediante tachaduras, sino utilizando el apartado destinado a rectificaciones.

Art. 83. Los conductores perceptores deberán entregar el importe de la recaudación de la jornada al finalizar el servicio antes de las 10 horas del día siguiente en los lugares designados por la empresa, salvo autorización en otro sentido.

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

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

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

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

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

• Laborables:

—Desde las 10:00 hasta las 13:00: 1 Ventanilla.

—Desde las 16:30 hasta las 21:30: 1 Ventanilla.

—Desde las 21:30 hasta las 00:30: 3 Ventanillas.

—Desde las 00:30 hasta las 02:00: 1 Ventanilla.

• Sábados, domingos y festivos:

—Desde las 17:40 hasta las 21:30: 1 Ventanilla.

—Desde las 21:30 hasta las 00:30: 2 Ventanillas.

—Desde las 00:30 hasta las 02:00: 1 Ventanilla.

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

CSIF DIFUNDE

BOPZ

adecuado funcionamiento del mismo, dando parte mediante el CUBE u otro medio 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.

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 de comunicarlo al centro SAE para que lo trasladen a Policía o al Ayuntamiento, además de confeccionar en un máximo de 24 horas el Parte o Declaración de 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.

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 en 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.

CSIF DIFUNDE

BOPZ

CAPÍTULO XIX

FALTAS Y SANCIONES

SECCIÓN 1.ª

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.

CSIF DIFUNDE

BOPZ

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

4. No observar el itinerario establecido durante el servicio.

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

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

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

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

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

10. La embriaguez no habitual o intoxicación por estupefacientes, si repercuten negativamente en el trabajo o producen escándalo.

11. El abandono injustificado del trabajo en el personal no afecto a Movimiento.

12. La reincidencia dentro de un trimestre en el incumplimiento de los horarios establecidos debido a causas imputables al conductor perceptor.

13. El incumplimiento de su deber por parte de jefes o superiores.

14. No dar los Partes o denuncias los inspectores o encargados, o formularlos sin la debida veracidad o imparcialidad.

15. El abuso de autoridad.

16. La ocultación o inexactitud de cualquier información que los jefes, inspectores y encargados, en cumplimiento de su deber, deban facilitar a la dirección.

17. Desobedecer las órdenes de la empresa, jefes, inspectores o encargados, siempre que no implique manifiesta indisciplina o insubordinación, notorio perjuicio para el servicio o lesión de la imagen y buen nombre de la empresa, en cuyo caso se considerará falta muy grave.

18. Retrasarse en dar las Declaraciones de accidentes, cuando por tal causa aquéllas fueran rechazadas por la Compañía de seguros.

19. Facilitar a la empresa informaciones falsas en los Partes de avería o Declaraciones de accidente.

20. Las infracciones de normas, órdenes e instrucciones, que revistan este carácter.

Art. 95. Se considerarán faltas muy graves:

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

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

3. La falta injustificada de asistencia al trabajo si se produjera cuatro o más veces en un período de treinta días.

4. El fraude de 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 expender 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.

CSIF DEFIENDE

BOPZ

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 2.ª

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 dos meses. La inexistencia de falta grave durante un período de doce meses dará lugar a su desaparición del expediente personal. Si el trabajador hubiera cometido una falta muy grave y permaneciese durante dos años sin cometer falta alguna, desaparecerá la constancia de aquélla en el expediente personal.

CAPÍTULO XX

SERVICIOS SOCIALES Y PRESTACIONES ASISTENCIALES

SECCIÓN 1.ª

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.

CSIF DIFUNDE

BOPZ

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 6,50%, la empresa complementará el subsidio de la Seguridad Social hasta el 100% de la base de cotización, con deducción del porcentaje de la base de cotización no abonado por la Seguridad Social de la cuantía de dicha base de cotización correspondiente al plus de asistencia, de acuerdo con la siguiente fórmula:

Complemento empresa = (% de la base de cotización no abonado por la Seguridad Social) – (% base de cotización correspondiente al plus de asistencia)

Si el índice de absentismo por enfermedad y accidente acumulado del mes que se trate y de los dos meses anteriores supera la cifra del 6,50%, la empresa complementará el subsidio de la Seguridad Social hasta el% de la base cotización, con deducción del porcentaje de la base de cotización no abonado por la Seguridad Social de la cuantía de dicha base de cotización correspondiente al plus de asistencia, de acuerdo con la fórmula anteriormente expresada, que se recoge en la siguiente escala:

Absentismo (AT+EC)	% base de cotización
0,00% al 6,50%	100%
6,51% al 7,25%	90%
7,26% al 7,75%	80%
Más del 7,75%	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 1% la empresa complementará el subsidio de la entidad aseguradora desde el día siguiente a la baja hasta el día 365, hasta el 100% de la base de cotización, con deducción del porcentaje de la base de cotización no abonado por la entidad aseguradora de la cuantía de dicha base de cotización correspondiente al plus de asistencia, de acuerdo con la siguiente fórmula:

Complemento empresa = (% de la base de cotización no abonado por la entidad aseguradora) – (% base de cotización correspondiente al plus de asistencia)

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

• En caso de que el índice de absentismo por accidente acumulado del mes que se trate y de los dos meses anteriores supere la cifra del 1% 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

CSIF LO FUNDE

BOPZ

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. 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

3. 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.

4. No realizar desplazamientos fuera de la localidad del domicilio habitual sin la autorización de la Seguridad Social y/o Mutua Patronal.

5. 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, 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028 la empresa abonará respectivamente el día 5 de febrero de 2025, 2026, 2027, 2028 y 2029 a todos los trabajadores una prima por reducción del absentismo, fijada en un% de la retribución base anual, según la escala siguiente:

Absentismo a 31de diciembre	Prima reducción absentismo
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 2.ª

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.

CSIF DIFUNDE

BOPZ

SECCIÓN 3.ª

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 42.500 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 4.ª

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 1.ª

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.

CSIF DIFUNDE

BOPZ

SECCIÓN 2.ª

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, coordinación de inspectores, 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 cuatro 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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

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.

Segunda. — Ambas partes ratifican y aprueban el nuevo manual de uso y comunicación SAE.

Tercera. — En caso de que durante la vigencia del presente convenio se produjera un procedimiento de despido colectivo, los trabajadores afectados por el mismo tendrán preferencia para optar a las vacantes que se produjeran en los dos años siguientes, consolidando la indemnización que hubieran percibido.

Cuarta. — Los cambios en el presente convenio que requieren de desarrollo de herramientas informáticas nuevas tales como el registro de excesos de jornada, reglas de solicitud, visión y asignación de fiestas pagadas, elaboración y publicación del quincenal y servicio diario, etc, serán de aplicación a partir del 1 de enero de 2026.

Quinta. — *Medidas para alcanzar la igualdad de las personas LGTBI y protocolo de acoso por orientación sexual, identidad sexual y expresión de género.*

CSIF LIBRE

BOPZ

Marco legal

El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, así como la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.

1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

Declaración de principios:

El objetivo del presente protocolo es dar cumplimiento a la citada ley estableciendo un conjunto de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales (en adelante LGTBI) en la empresa. Estableciendo a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso por razón de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

Avanza Zaragoza pretende con este acuerdo alcanzado con la representación legal de las personas trabajadoras, mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación. En el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrollan un conjunto de medidas planificadas y protocolo de actuación, sin perjuicio de las adaptaciones que sean necesarias acometer, una vez sea publicado el reglamento citado por la ley que lo sustenta.

Definiciones y ejemplos:

Por ser un apartado extenso de la ley el que se refiere a definiciones, en este protocolo se acuerda hacer una referencia única a la definición de LGTBIfobia haciendo constar el resto de definiciones relacionados, en la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Según la ley 4/2023 de 28 de febrero, LGTBIfobia es toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

Conductas discriminatorias (directas o indirectas) o el trato desfavorable a alguien con motivo de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.

Referirse a una mujer o a un hombre transexual, utilizando para ello el lenguaje en género masculino o femenino respectivamente.

Pedir a una persona que no revele ser LGTBI en el trabajo.

Medidas para alcanzar la igualdad de las personas LGTBI:

Visibilizar el compromiso de la dirección con la diversidad, implicando a todos los niveles de la Organización, para que continúen siendo un elemento de transformación en la empresa.

Difundir piezas de comunicación que den a conocer campañas institucionales como por ejemplo el día del Orgullo 28J, día contra la LGTBIfobia 17M…

Difusión entre la plantilla de las medidas para la igualdad de las personas LGTBI y protocolo de actuación frente al acoso.

Elaboración de campañas de información y sensibilización a la plantilla.

Ofrecer una amplia difusión y comunicación de la política y actuaciones de la empresa sobre el contenido del presente protocolo, que garanticen el conocimiento por parte de toda la plantilla y de las nuevas incorporaciones y sensibilización en los valores de respeto sobre los que se inspira.

Actuación contra el acoso. Ámbito de aplicación

el presente protocolo se aplicará a todas las personas vinculadas a la empresa.

Vigencia:

El presente protocolo entrará en vigor a la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras se mantenga en vigor el presente convenio colectivo.

CSIF DEFUNDE

Procedimiento de garantía:

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso. Cualquier persona puede presentar una queja escrita, por correo electrónico o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

En cumplimiento de la ley 2/2023 de 20 de febrero, de protección de las personas informantes, queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello. Esta prohibición se extenderá por un plazo mínimo de 2 años tras la presentación de la denuncia, prorrogables en caso de que así lo estime la autoridad competente. Asimismo, Las personas que integran la comisión negociadora, así como en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo y confidencialidad con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella, ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Procedimiento de actuación:

1. *Denuncia.*

Podrá presentar la denuncia:

Cualquier persona que se considere víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

La Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT).

En la denuncia deberá constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y la persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia.

2. *Comisión instructora.*

La Comisión Instructora se conformará ante cada denuncia y estará compuesta por 3 RLPT (una persona perteneciente a la sección sindical de la persona denunciante si estuviera afiliado/a y las otras dos personas RLPT por orden de representatividad en el comité de empresa, y en caso de no estar afiliado/a la persona denunciante podrá elegir el vocal de la parte social, y 3 Representantes de la empresa. Las funciones de la comisión instructora serán la de la recepción de la denuncia, investigación de la misma y la elaboración de conclusiones acerca de la investigación realizada. Para la convocatoria de la citada comisión, el plazo será de 3 días hábiles desde la recepción de la denuncia. Si establece la posibilidad de que las personas titulares de la comisión puedan nombrar una persona suplente en caso de no poder asistir/participar durante el proceso de la comisión instructora.

En el periodo de investigación, se iniciará la apertura de diligencias informativas previas, encaminadas a esclarecer los hechos. Para ello se entrevistará a los afectados tanto a la persona denunciante, como a la persona denunciada, que podrán estar acompañadas, si así lo solicitan expresamente por la RLPT. Asimismo, durante la investigación de los hechos, todas las personas actuantes deberán guardar absoluta confidencialidad y reserva, preservando el derecho a la intimidad y la honorabilidad de las personas, como la presunción de inocencia de la persona investigada.

Las partes convienen que este periodo de investigación dure como máximo 10 días naturales desde que se recibió la denuncia.

Una vez finalizado el periodo de investigación, la comisión instructora elaborará mediante acta las conclusiones sobre el caso investigado, concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a tomar las medidas sancionadoras oportunas

Por el contrario, si de la prueba practicada no se aprecian indicios de acoso, la comisión hará constar expresamente en el acta de conclusiones que no se aprecia concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso solicitará igualmente a la dirección de la empresa a que adopte medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

CSIF DIFUNDE

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

3. *Resolución del expediente de acoso.*

La dirección de Avanza Zaragoza, una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días hábiles, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de Avanza Zaragoza procederá a:

a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b) Adoptar cuantas medidas disciplinarias estime oportunas.

4. *Seguimiento*

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

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 11 de Junio de 2.013. 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 I

Modelo de solicitud de inicio del protocolo de acoso por orientación sexual, identidad sexual y expresión de género

Entregar a la Att: SR. GERENTE DE RRHH

Solicitante:

❑ Persona afectada ❑ Sección

Datos personales de la persona afectada:

Nombre y apellidos.

Datos profesionales:

Sección, Categoría, Nº Nomina.

Descripción de los hechos: ……
Consecuencias: ……
Documentación anexa:

Sí. (Especificar) No

Solicitud:

Solicito el inicio de protocolo de acoso por orientación sexual, identidad sexual y expresión de género.

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 sobre cerrado en RR.HH. en formato papel o bien podrá ser remitido a una dirección de correo electrónico creada al efecto en la que únicamente tendrá acceso los mandos del departamento de RR.HH.

BOPZ

ANEXO

Tablas salariales

	AÑO 2024	0,75%
A)	**PLUS INSPECCION**	
	Jefe de Inspectores	28,198
	Coordinador de Inspectores	24,597
	Inspectores "D"	18,584
	Inspectores "Sin carnet"	16,546
B)	**PLUS CONDUCTORES**	
	Conductores Perceptores	18,234
C)	**PLUS TAQUILLERO**	
	Cobradores	2,985
D)	**PLUS ESPECIALIZACION DE MANDOS Y OFIC. DE TALLER**	
	Encargados	6,334
	Jefes de Equipo Taller	6,171
	Categoría A	5,835
	Categoría B	5,464
	Categoría C	2,169
E)	*PLUS MANEJO DE VEHICULOS DEL PERSONAL DE TALLER*	
	Carnet "E"	4,978
	Carnet "D"	4,181
	Carnet "C"	2,056
F)	PLUS TURNO DIA / NOCHE	
	Plus mañana/noche (TURNICIDAD)	6,347
	Plus mañana/tarde(GUARDIA). A partir 3/2008.	11,258
G)	*PLUS DE AGENTES DE RECAUDACION*	
	Agentes de Recaudacion	3,642
H)	*PLUS DEL PERSONAL DE ALMACEN*	
	Categoría A Almacén	79,603
	Categoría B Almacén	5,464
	Categoría C Almacén	3,756
I)	*PLUS CONVENIO 1990*	
	Enfermero del Trabajo	92,282
	Analista-Programador	102,583
	Programador	86,815
	Operador	78,827
	Jefe de Negociado	86,815
	Titulado	82,476
	Técnicos Dpto	79,603
	Administrativos	70,074
	Delineante 1ª	79,594
	Categoría C	2,169
	Portero	2,169
J)	*PLUS TITULADO*	82,476
K)	*PLUS FESTIVO*	26,459
L)	PLUS AMBULANTE (mes)	24,856
	Se abonará por mes	
LL)	PLUS SERVICIO BUHO (creado en Junio/05)	48,657
M)	PLUS S. REFUERZO NOCTURNO FIESTAS PILAR Y EVENTOS ESPECIALES. Entre las 2:00 y 4:30 madrugada. (Plus servicio buho / 2,5)	19,463
N)	PLUS S. BUHO Nochebuena y Nochevieja	254,512
Ñ)	SERVICIO NOCTURNO. USO WC (creado Sepbre/05) 2 Servicios/dia x 0,30 = 0,60. SIN AUMENTO CONVENIO.	0,600
O)	PLUS ESPECIAL CAMBIO TURNO EN TALLER	600,000
	ART. 57	
	Cambio descansos - Pilar y Todos los Santos	247,247
	QUEBRANTO DE MONEDA DESDE ENERO 2024	6,667%
*	Jefe de Recaudación (mes)	427,128
*	Conductor-Perceptor	2,343
*	Taquilleros	4,696
*	Agentes Recaudación	3,840

CSIF DIFUNDE

BOPZ

ANEXO

TABLA SALARIAL AÑO 2024

366,00 — 0,75%

Grupos y categorias 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	2.233,079	26.796,948	1.107,384	766,393	8.932,316	37.603,041	71,028
Jefe Negociado	2.087,581	25.050,972	1.041,780	716,458	8.350,324	35.159,534	62,923
Titulado	1.983,199	23.798,388	989,712	680,634	7.932,796	33.401,529	59,774
Técnicos de Dpto	1.889,304	22.671,648	955,236	648,409	7.557,216	31.832,509	51,509
Delineante 1ª	1.889,304	22.671,648	955,128	648,409	7.557,216	31.832,401	51,509
Administrativos	1.771,316	21.255,792	840,888	607,916	7.085,264	29.789,860	44,685
CENTRO PROCESO DATOS							
Analista Programador	2.517,326	30.207,912	1.230,996	863,946	10.069,304	42.372,158	75,875
Programador	2.087,581	25.050,972	1.041,780	716,458	8.350,324	35.159,534	62,923
Operador	2.030,674	24.368,088	945,924	696,927	8.122,696	34.133,635	51,226
MOVIMIENTO							
Jefe de Inspectores	63,350	23.186,100	10.320,468	663,122	7.602,000	41.771,690	1,771
Coordinador de Inspectores	61,753	22.601,598	9.002,502	646,406	7.410,360	39.660,866	1,738
Inspector D	60,153	22.015,998	6.801,744	629,658	7.218,360	36.665,760	1,586
Conductor Perceptor	58,218	21.307,788	6.673,644	609,403	6.986,160	35.576,995	1,477
Taquillero	55,223	20.211,618	1.092,510	578,052	6.626,760	28.508,940	1,335

Grupos y categorias 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	65,743	24.061,938	2.318,244	688,171	7.889,160	34.957,513	1,771
Jefe Equipo Taller	60,862	22.275,492	2.258,586	637,079	7.303,440	32.474,597	1,586
Categoria A	59,893	21.920,838	2.135,610	626,936	7.187,160	31.870,544	1,531
Categoria B	57,875	21.182,250	1.999,824	605,812	6.945,000	30.732,886	1,419
Categoría C	54,922	20.101,452	793,854	574,902	6.590,640	28.060,848	1,297
Categoría A Almacén	1.889,304	22.671,648	955,236	648,409	7.557,216	31.832,509	51,509
Categoria B Almacén	57,875	21.182,250	1.999,824	605,812	6.945,000	30.732,886	1,419
Categoría C Almacén	54,597	19.982,502	1.374,696	571,500	6.551,640	28.480,338	1,297
RECAUDACION							
Jefe de Recaudación	2.087,581	25.050,972	1.041,780	716,458	8.350,324	35.159,534	62,923
Agente de Recaudación	55,835	20.435,610	1.332,972	584,458	6.700,200	29.053,240	1,368
VARIOS							
Portero	54,922	20.101,452	793,854	574,902	6.590,640	28.060,848	1,297

(*) 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.

CSIF DIFUNDE

BOPZ

	AÑO 2025 (PROVISIONAL)	4,05%
A)	**PLUS INSPECCION**	
	Jefe de Inspectores	29,340
	Coordinador de Inspectores	25,593
	Inspectores "D"	19,337
	Inspectores "Sin carnet"	17,216
B)	**PLUS CONDUCTORES**	
	Conductores Perceptores	18,972
C)	**PLUS TAQUILLERO**	
	Cobradores	3,106
D)	**PLUS ESPECIALIZACION DE MANDOS Y OFIC. DE TALLER**	
	Encargados	6,591
	Jefes de Equipo Taller	6,421
	Categoría A	6,071
	Categoría B	5,685
	Categoría C	2,257
E)	*PLUS MANEJO DE VEHICULOS DEL PERSONAL DE TALLER*	
	Carnet "E"	5,178
	Carnet "D"	4,350
	Carnet "C"	2,139
F)	PLUS TURNO DIA / NOCHE	
	Plus mañana/noche (TURNICIDAD)	6,604
	Plus mañana/tarde(GUARDIA). A partir 3/2008.	11,714
G)	*PLUS DE AGENTES DE RECAUDACION*	
	Agentes de Recaudacion	3,790
H)	*PLUS DEL PERSONAL DE ALMACEN*	
	Categoría A Almacén	82,827
	Categoría B Almacén	5,685
	Categoría C Almacén	3,908
I)	*PLUS CONVENIO 1990*	
	Enfermero del Trabajo	96,019
	Analista-Programador	106,738
	Programador	90,331
	Operador	82,019
	Jefe de Negociado	90,331
	Titulado	85,816
	Técnicos Dpto	82,827
	Administrativos	72,912
	Delineante 1ª	82,818
	Categoría C	2,257
	Portero	2,257
J)	*PLUS TITULADO*	85,816
K)	*PLUS FESTIVO*	27,531
L)	PLUS AMBULANTE (mes)	25,863
	Se abonará por mes	
LL)	PLUS SERVICIO BUHO (creado en Junio/05)	50,628
M)	PLUS S. REFUERZO NOCTURNO FIESTAS PILAR Y EVENTOS ESPECIALES. Entre las 2:00 y 4:30 madrugada. (Plus servicio buho / 2,5)	20,251
N)	PLUS S. BUHO Nochebuena y Nochevieja	264,820
Ñ)	SERVICIO NOCTURNO. USO WC (creado Sepbre/05) 2 Servicios/dia x 0,30 = 0,60. SIN AUMENTO CONVENIO.	0,600
O)	PLUS ESPECIAL CAMBIO TURNO EN TALLER	600,000
	Cambio descansos - Pilar y Todos los Santos	257,261
	QUEBRANTO DE MONEDA DESDE ENERO 2025	3,125%
*	Jefe de Recaudación (mes)	440,476
*	Conductor-Perceptor	2,416
*	Taquilleros	4,843
*	Agentes Recaudación	3,960

CSIF DIFUNDE

BOPZ

ANEXO

365,00 — TABLA SALARIAL PROVISIONAL AÑO 2025 — 4,05%

Grupos y categorias 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	2.323,519	27.882,228	1.152,228	797,432	9.294,076	39.125,964	73,905
Jefe Negociado	2.172,128	26.065,536	1.083,972	745,474	8.688,512	36.583,494	65,471
Titulado	2.063,519	24.762,228	1.029,792	708,200	8.254,076	34.754,296	62,195
Técnicos de Dpto	1.965,821	23.589,852	993,924	674,670	7.863,284	33.121,730	53,595
Delineante 1ª	1.965,821	23.589,852	993,816	674,670	7.863,284	33.121,622	53,595
Administrativos	1.843,054	22.116,648	874,944	632,536	7.372,216	30.996,344	46,495
CENTRO PROCESO DATOS							
Analista Programador	2.619,278	31.431,336	1.280,856	898,936	10.477,112	44.088,234	78,948
Programador	2.172,128	26.065,536	1.083,972	745,474	8.688,512	36.583,495	65,471
Operador	2.112,916	25.354,992	984,228	725,153	8.451,664	35.516,047	53,301
MOVIMIENTO							
Jefe de Inspectores	65,916	24.059,340	10.709,100	688,097	7.909,920	43.366,457	1,843
Coordinador de Inspectores	64,254	23.452,710	9.341,445	670,748	7.710,480	41.175,383	1,808
Inspector D	62,589	22.844,985	7.058,005	653,367	7.510,680	38.067,037	1,650
Conductor Perceptor	60,576	22.110,240	6.924,780	632,353	7.269,120	36.936,493	1,537
Taquillero	57,460	20.972,900	1.133,690	599,825	6.895,200	29.601,615	1,389

Grupos y categorias 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	68,406	24.968,190	2.405,715	714,090	8.208,720	36.296,715	1,843
Jefe Equipo Taller	63,327	23.114,355	2.343,665	661,071	7.599,240	33.718,331	1,650
Categoria A	62,319	22.746,435	2.215,915	650,548	7.478,280	33.091,178	1,593
Categoria B	60,219	21.979,935	2.075,025	628,626	7.226,280	31.909,866	1,476
Categoria C	57,146	20.858,290	823,805	596,547	6.857,520	29.136,162	1,350
Categoria A Almacén	1.965,821	23.589,852	993,924	674,670	7.863,284	33.121,730	53,595
Categoria B Almacén	60,219	21.979,935	2.075,025	628,626	7.226,280	31.909,866	1,476
Categoria C Almacén	56,808	20.734,920	1.426,420	593,019	6.816,960	29.571,319	1,350
RECAUDACION							
Jefe de Recaudación	2.172,128	26.065,536	1.083,972	745,474	8.688,512	36.583,494	65,471
Agente de Recaudación	58,096	21.205,040	1.383,350	606,464	6.971,520	30.166,374	1,423
VARIOS							
Portero	57,146	20.858,290	823,805	596,547	6.857,520	29.136,162	1,350

(*) 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

CSIF DIFUNDE

ANEXO

CALENDARIO DE VACACIONES BASE - INSPECCIÓN

1	A	AGOSTO			1ª quincena marzo
2	B	16 JUNIO AL 15 JULIO			2ª quincena septiembre
3	C	16 JULIO AL 15 AGOSTO			1ª quincena diciembre
4	D	16 AGOSTO AL 15 SEPT.			2ª quincena enero
5	E	JULIO			2ª quincena noviembre
6	A	AGOSTO			1ª quincena junio
7	B	16 JUNIO AL 15 JULIO			2ª quincena octubre
8	C	16 JULIO AL 15 AGOSTO			1ª quincena marzo
9	D	16 AGOSTO AL 15 SEPT.			1ª quincena junio
10	E	JULIO			1ª quincena enero
11	A	AGOSTO			1ª quincena mayo
12	B	16 JUNIO AL 15 JULIO			2ª quincena abril
13	C	16 JULIO AL 15 AGOSTO			1ª quincena febrero
14	D	16 AGOSTO AL 15 SEPT.			2ªquincena mayo
15	E	JULIO			2ª quincena febrero
16	A	AGOSTO			2ª quincena noviembre
17	B	16 JUNIO AL 15 JULIO			2ª quincena diciembre
18	C	16 JULIO AL 15 AGOSTO			2ª quincena febrero
19	D	16 AGOSTO AL 15 SEPT.			2ª quincena marzo
20	E	JULIO			1ª quincena noviembre
21	A	AGOSTO			1ª quincena mayo
22	B	16 JUNIO AL 15 JULIO			1ª quincena enero
23	C	16 JULIO AL 15 AGOSTO			2ª quincena mayo
24	D	16 AGOSTO AL 15 SEPT.			2ª quincena enero
25	E	JULIO			1ª quincena diciembre
26	A	AGOSTO			1ª quincena abril
27	B	16 JUNIO AL 15 JULIO			1ª quincena noviembre
28	C	16 JULIO AL 15 AGOSTO			2ª quincena septiembre
29	D	16 AGOSTO AL 15 SEPT.			2ª quincena abril
30	E	JULIO			1ª quincena febrero

CSIF DIFUNDE

BOPZ
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA
CIF: P-5.000.000-I · Depósito legal: Z. número 1 (1958)

Administración:
Palacio de la Diputación de Zaragoza (Admón. del BOPZ). Plaza de España, 2.
Teléfono: 976 288 800 - Directo: 976 288 823 - Fax: 976 288 947

Talleres:
Imprenta Provincial. Carretera de Madrid, s/n - Teléfono: 976 317 836

Correos electrónicos: *bop@dpz.es / imprenta@dpz.es*

Instrucciones y normativa para presentación de anuncios en:
http://boletin.dpz.es/BOPZ/

TARIFAS:
(artículo 9, Ordenanza fiscal núm. 3, reguladora de la tasa por la prestación de servicios del *Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza*)

Anuncios ordinarios:
1.º 0,025 euros por cada carácter que integre el texto del anuncio.
2.º 37,50 euros por cada gráfico o imagen tamaño ½ DIN A4.
3.º 75,00 euros por cada gráfico o imagen tamaño DIN A4.

Anuncios urgentes:
1.º 0,050 euros por cada carácter que integre el texto del anuncio.
2.º 75,00 euros por cada gráfico o imagen tamaño ½ DIN A4.
3.º 150,00 euros por cada gráfico o imagen tamaño DIN A4.

El *Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza* puede consultarse en las siguientes páginas web: *http://boletin.dpz.es/BOPZ/* o *www.dpz.es*