

SECCIÓN QUINTA

Núm. 7366

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Tranvías Urbanos de Zaragoza, S.L.

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 Tranvías Urbanos de Zaragoza, S.L.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Tranvías Urbanos de Zaragoza, S.L., para los años 2019 al 2024 (código de convenio 50100222012014), suscrito el día 18 de febrero de 2022 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 14 de marzo de 2022, requerida subsanación y presentada esta con fecha 29 de septiembre de 2022, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y 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, 14 de octubre de 2022. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

TEXTO DEL CONVENIO

Redacción tras preacuerdo SAMA 31/01/2022

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente convenio colectivo se aplicará a todo el personal que preste servicio en todos los centros, instalaciones, dependencias, vehículos tranviarios y demás lugares de trabajo de Tranvías Urbanos de Zaragoza, S.L. (en adelante, la empresa), en los que se desarrolle la actividad de la empresa, que estén constituidos en el momento de la firma del presente convenio, así como en los que puedan constituirse en un futuro, y que estén ubicados en la ciudad de Zaragoza.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo que regula las condiciones de trabajo afectará a todo el personal empleado en la empresa, con independencia de su modalidad contractual, incluido en el ámbito anterior, así como a cuantos/as trabajadores/as se incorporen a la misma mediante contrato de trabajo durante su vigencia, salvo los que desempeñen el cargo de consejeros/as en la empresa que revistan la forma jurídica de sociedad o de alta dirección y Gerencia.

Todas las referencias del presente convenio colectivo al término «trabajador» se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquellos casos en los que se limite expresamente la titularidad del derecho.



Artículo 3. *Ámbito temporal y denuncia.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma y tendrá duración hasta el día 31 de diciembre de 2024.

Los conceptos económicos tendrán efectos desde el día 1 de enero de 2019, salvo disposición específica en contrario. Se exceptúan también aquellas materias en que se fija expresamente su fecha de efectividad.

La denuncia se efectuará por cualquiera de las partes mediante comunicación a la Administración o autoridad laboral correspondiente, comunicándolo a continuación a la otra parte dentro de los tres últimos meses del año de su término o prórroga.

Las partes firmantes se comprometen a constituir la comisión negociadora e iniciar la negociación del nuevo convenio una vez formulada la denuncia, aun cuando no hubiese agotado su vigencia temporal. La vigencia del presente convenio, tras el 31 de diciembre de 2024, quedará regulada según artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un conjunto de normas unitarias e indivisibles. La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente convenio, por estimar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para el personal, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente. Las condiciones y mejoras resultantes de este convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran.

Artículo 5. *Garantías ad personam.*

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

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con arreglo a lo prescrito en este convenio y en la legislación vigente, con el objetivo de cumplir con las obligaciones del servicio a prestar y de alcanzar un nivel adecuado de productividad y calidad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales existentes en el momento presente, así como la incorporación de nuevas tecnologías que pudieran implantarse en un futuro al objeto de optimizar el trabajo y mejorar la calidad del servicio público que presta la empresa.

En el marco de la organización del trabajo, la dirección de la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal en todos los aspectos relacionados con las condiciones de trabajo partiendo de la integración de la actividad preventiva en el sistema de gestión de la empresa.

Previo a la modificación de las características del trabajo debido a cambios en la organización del mismo, la introducción de nuevas tecnologías o cambios o mejoras en los procesos actuales, se procederá a realizar la evaluación de los riesgos laborales o revisión de la existente, que pudieran generar la introducción de dichos cambios.

El personal estará obligado a cumplir con las instrucciones de la dirección de la empresa en el ejercicio regular de sus funciones, debiendo ejecutar cuantos trabajos, actividades o tareas se le ordene dentro de su competencia profesional, respetando en todo caso las funciones reseñadas a su categoría profesional y dignidad como trabajador/a.

Artículo 7. *Compromisos del personal, calidad y productividad.*

El personal de la empresa se compromete a lo siguiente:

—A alcanzar y mantener los estándares de productividad establecidos por la empresa, en base a su facultad de organización del trabajo, para lo cual se pondrá a disposición del personal todos los instrumentos necesarios de los que se disponga para tal fin, garantizando la seguridad y prevención de riesgos laborales.

—A mantener unos niveles de absentismo que no interfieran en el buen funcionamiento de la empresa o en el servicio a realizar.

—A proporcionar un servicio de calidad y atención al cliente acorde a la naturaleza de la empresa y al servicio público que se presta.

N P O B

—A la vigilancia, atención, uso y conservación de los medios y/o equipos de trabajo encomendados para el desarrollo de su función.

Ante la necesidad de que la empresa sea competitiva y como requisito indispensable para su rentabilidad y supervivencia, deberá potenciar todos los cambios organizativos y tecnológicos a su alcance para conseguir una óptima capacidad productiva de acuerdo a las necesidades de la empresa y del mercado, con la finalidad de cumplir con su obligación tanto hacia la sociedad como hacia su personal y accionistas, todo ello sin que su acción suponga la exigencia de ritmos de trabajo superiores a los normales.

En esta línea y conscientes de que es a través de la productividad y la calidad como mejor se coadyuva a lograr una empresa competitiva, ambas partes asumen la voluntad recíproca de mejorar la productividad y calidad en cuanto hace referencia, entre otros aspectos, a la adecuación del rendimiento en el trabajo y/o calidad de este y manifiestan su interés por el estudio y perfeccionamiento de cuantos factores incidan sobre ello, tales como:

- Racionalización de la organización productiva.
- Medidas correctoras del absentismo.
- Mejora del clima y la situación de las relaciones laborales.
- Mejora de las condiciones y de la calidad de vida en el trabajo.
- Cualificación y adaptación de la mano de obra.
- Política salarial e incentívación.
- Conciliación de la vida familiar y laboral.

CAPÍTULO II

POLÍTICA DE EMPLEO

Artículo 8. *Contratación.*

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, conforme a la legislación laboral vigente en cada momento.

Con vistas a garantizar una estabilidad dentro de la organización y en las relaciones laborales, la empresa priorizará el realizar contratos fijos para aquellos puestos de trabajo que considere necesarios hasta completar una plantilla teórica de acuerdo al servicio que se presta, pudiéndose realizar otras modalidades de contratación en función de la naturaleza y/o necesidad de la empresa en cada momento, debiéndose corresponder de forma efectiva con la finalidad legalmente establecida.

Los contratos realizados bajo la modalidad de duración determinada se regirán por lo previsto en el art. 15 del Real Decreto legislativo 2/2015, del 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El personal contratado bajo la modalidad de contratación eventual tendrá preferencia al ingreso en plantilla indefinida, en caso de persistir las necesidades que originaron el contrato temporal o en caso de ampliación de plantilla.

Independientemente del tipo o modalidad de contratación que se use, se tendrá en cuenta la participación de todo el personal en los planes de formación de la empresa.

El personal contratado por tiempo determinado tendrá los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los/las demás trabajadores/as de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados tácitamente hasta la correspondiente duración máxima cuando no hubiere mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando servicios.

Artículo 9. *Período de prueba.*

Se establece un período de prueba que será variable según grupo profesional y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupo profesional 1, un mes.
- Grupos profesionales 2 y 3, dos meses.



- Grupo profesional 4 (A-B), tres meses.
- Grupos profesionales 5 y 6, cuatro meses.
- Grupo profesional 7, seis meses.

Durante el período de prueba, tanto por la empresa como por el/la trabajador/a, podrá resolverse libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

En caso de que la contratación se realice por una duración inferior al período de prueba establecido para cada grupo profesional, el período de prueba podrá establecerse en sucesivos contratos hasta completar la totalidad del mismo. En caso contrario, no podrá celebrarse un nuevo período de prueba cuando el/la trabajador/a haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación, excepto en los contratos suscritos para la formación y obtención de la habilitación de nuevos/as trabajadores/as (grupo profesional), en donde el período de prueba de estos contratos tendrá una duración de quince días, el cual no computará en posterior contratación.

Las situaciones de incapacidad temporal, sean derivadas de enfermedad común o accidente de trabajo, maternidad o paternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador/a durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo, siempre que haya acuerdo entre ambas partes. A todos los efectos, se estará a lo establecido en el artículo 14.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. *Subcontratación y empresas de trabajo temporal.*

Se acuerda la posibilidad de contratación o subcontratación con otras empresas para la realización de servicios a la empresa, así como la posibilidad de contratar personal con empresas de trabajo temporal para realizar cualquier actividad o servicio que sean o no la actividad principal de la empresa, informando de ello a la representación de los trabajadores.

La contratación y subcontratación de actividades y/o servicios se realizará según lo dispuesto en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal servirán para, entre otros, cubrir necesidades ocasionales de acuerdo con lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de julio, y normativa reglamentaria de desarrollo, además de lo siguiente:

—No se podrán celebrar este tipo de contratos para sustituir a trabajadores/as en huelga en la empresa, realización de actividades y trabajos que reglamentariamente estén determinados como peligrosos para la seguridad y salud del personal. El personal contratado a través de ETT deberá poseer los mismos requisitos formativos y profesionales que el grupo profesional al que se contrata.

—El personal de ETT tienen derecho a presentar, a través del comité de empresa, reclamaciones en relación con las condiciones de su actividad laboral.

—El porcentaje máximo de personal de ETT será del 5% de la plantilla y su tiempo máximo de permanencia será de seis meses dentro de un período de doce meses, pasando a ser personal fijo de la empresa si lo sobrepasase, siempre y cuando la contratación por la ETT no se haya realizado por una interinidad.

—Si el personal de una ETT pasara a formar parte de la plantilla de la empresa, computará el tiempo trabajado en la ETT a efectos de antigüedad.

La empresa, en virtud de la Ley 29/1999 y de la Ley 14/1994, así como del vigente convenio estatal de empresas de trabajo temporal, estará obligada a que el contrato de puesta a disposición garantice lo señalado en dichas normas en el sentido de que este personal percibirá las mismas retribuciones que el personal de la empresa que realicen funciones idénticas o similares, excluidos los complementos personales.

Artículo 11. *Ceses voluntarios.*

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos profesionales 1, 2 y 3, quince días.
- Grupos profesionales 4 (A-B) y 5, un mes.
- Grupo profesional 6 y 7, dos meses.

El incumplimiento por parte del personal de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.



CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 12. Definición de los grupos profesionales.

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la empresa.

CRITERIOS GENERALES:

Grupo profesional 0: Trabajador/a en proceso de formación para la obtención de la habilitación de conducción del tranvía u otros cursos de formación necesarios para completar la habilitación y/o cualificación del trabajador/a antes de su incorporación a su grupo correspondiente en la empresa.

Formación: La formación mínima exigible es la de Bachillerato o Grado Medio de Formación Profesional o equivalente. Poseer carné de conducir tipo D.

Grupo profesional 1: Funciones que se ejecutan según consignas muy concretas, claramente establecidas, siguiendo un método de trabajo preciso, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente de habilidades comunicativas y la utilización de herramientas informáticas de gestión.

Formación: La formación mínima exigible es la de Grado Medio de Formación Profesional o equivalente.

Grupo profesional 2: Funciones consistentes en la ejecución de operaciones administrativas y/o técnicas, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas y concretas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, implicando la utilización de medios informáticos a buen nivel de usuario y/o programación/desarrollo y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: La formación mínima exigible es la de Grado Superior de Formación Profesional con experiencia o titulación universitaria de grado medio (diplomatura o ingeniería técnica), completados con un período de experiencia profesional.

Grupo profesional 3: Funciones de conducción de vehículo tranvía con ejecución autónoma, aunque con un alto grado de dependencia, que aplican consignas muy concretas, claramente establecidas, siguiendo un método de trabajo preciso, que requieren de habilidades y conocimientos específicos al igual que exige iniciativa y aptitudes racionales, implicando responsabilidad en la ejecución de las mismas.

Formación: La formación mínima exigible es la de Bachillerato o Grado Medio de Formación Profesional o equivalente y con experiencia en conducción de vehículos de viajeros. Poseer carné de conducir tipo D y habilitación de conducción de tranvía.

Grupo profesional 4-B: Funciones de ejecución autónoma, aunque bajo supervisión, que exigen iniciativa, así como habilidades de comunicación y atención al cliente, que aplican consignas muy concretas, claramente establecidas y siguiendo un método de trabajo preciso. Funciones de ayuda e información al usuario y de inspección y control del fraude, así como las de vigilancia, supervisión y sustitución en las funciones de otros/as colaboradores/as.

Formación: La formación mínima exigible es la de Bachillerato o Grado Medio o Superior de Formación Profesional o equivalente y con experiencia en conducción de vehículos de viajeros/as. Poseer el carné de conducir tipo D y habilitación de conducción de tranvía.

Grupo profesional 4-A: Funciones de ejecución autónoma, aunque bajo supervisión, que exigen iniciativa y razonamiento, así como habilidades de comunicación, que aplican consignas muy concretas, claramente establecidas y siguiendo un método de trabajo preciso. Realizan funciones de integración, coordinación y supervisión, con la responsabilidad de ordenar el trabajo y/o servicio de un conjunto de medios y colaboradores/as.

Formación: Conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado medio (Ingeniería Técnica especialidad eléctrica o electrónica o mecánica o sistemas) o Grado Superior de Formación Profesional completado con amplia experiencia profesional.

Grupo profesional 5: Funciones que consisten en desarrollar y/o coordinar la ejecución de tareas homogéneas con la responsabilidad de supervisar el trabajo de un conjunto de colaboradores/as. Se incluye, además, la realización de tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido técnico, así



como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado medio (Diplomatura o Ingeniería Técnica), completados con una formación de posgrado o un período amplio de experiencia profesional.

Grupo profesional 6: Funciones consistentes en coordinar y controlar la ejecución de varias tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar, planificar y supervisar el trabajo de un conjunto de colaboradores/as (comportando mando), con autonomía y responsabilidad sobre las mismas, exigiendo un alto contenido de iniciativa, bajo instrucciones generales, toma de decisiones y relaciones humanas.

Responsabilidad de la ejecución de tareas de una unidad de producción o servicio o de las tareas que se desarrollan en el conjunto de los mismos.

Formación: Conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado medio (Diplomatura o Ingeniería Técnica) o Grado Superior de Formación Profesional o equivalente, completados con un período de experiencia profesional y habilidades de índole personal.

Grupo profesional 7: Funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Formación: Equivalente a titulación universitaria de grado medio o superior (a nivel de Diplomatura o Licenciatura), completada con una dilatada experiencia profesional.

Los grupos profesionales consignados en el presente convenio colectivo recogen la clasificación profesional según las necesidades actuales de la empresa. Igualmente, y siempre que las circunstancias del mercado o de organización lo requiera, la empresa podrá tomar la decisión de crear otros nuevos grupos profesionales, justificando tal decisión y estableciendo las características necesarias para ello, previa información al comité de empresa.

Artículo 13. *Clasificación de los grupos profesionales.*

El personal afectado por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones dadas en el artículo anterior, serán clasificados en los grupos profesionales correspondientes.

Los actuales puestos de trabajo o categorías existentes en la empresa se encuadrarán en los grupos profesionales establecidos y de la siguiente manera:

- Grupo profesional 0: Trabajador/a en proceso de formación (habilitación conducción u otros).
- Grupo profesional 1: Personal atención al cliente.
- Grupo profesional 2: Técnicos/as y administrativos/as.
- Grupo profesional 3: Conductores/as.
- Grupo profesional 4-B: Inspectores/as.
- Grupo profesional 4-A: Operadores/as.
- Grupo profesional 5: Técnico/a de seguridad, calidad y PRL.
- Grupo profesional 6: Jefes/as de línea y jefe/a PCC.
- Grupo profesional 7: Responsables.

Artículo 14. *Trabajos de distinta categoría. Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La empresa, en caso de razones técnicas u organizativas que lo justifique y por el tiempo imprescindible, podrá destinar al personal a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose el/la trabajador/a a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Todo el personal, en el desempeño de las funciones propias de su cargo, podrá ser llamado a realizar la tarea de conducción de vehículos tranviarios u otro vehículo móvil en los puestos de trabajo que así lo requieran por estar en sus funciones, siempre y cuando estén capacitados, autorizados y/o habilitados al respecto, no entendiéndose con ello que exista movilidad funcional.



Cuando a un/a trabajador/a se le encomiende trabajos de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a ocho meses durante un año o de diez meses durante dos años, excepto en los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los plazos indicados, con las excepciones apuntadas, se podrá convocar una vacante interna. Al personal que se le encomiende trabajos de grupo superior, percibirá el salario y demás retribuciones, excluidos los complementos personales, correspondiente al grupo profesional en la que desarrolle sus funciones.

Cuando se trate de un grupo inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a cuatro meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y el comité de empresa en base a razones excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de solucionar un problema concreto. En todo caso, el/la trabajador/a conservará la retribución correspondiente a su grupo profesional de origen, salvo que el cambio se produjera por petición del trabajador/a, en cuyo caso su salario se adecuará al nuevo grupo profesional. En ningún caso, el cambio de grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad del trabajador/a. Se evitará reiterar el trabajo de grupo inferior con un mismo/a trabajador/a.

En todo caso, la empresa comunicará su decisión y las razones de esta al comité de empresa. En el supuesto de que el desempeño de tareas de distinto grupo profesional se prevea por tiempo superior a quince días de trabajo, la comunicación a los representantes de los trabajadores y al trabajador/a afectado/a deberá producirse con al menos tres días de antelación, salvo necesidades imprevistas.

Artículo 14 bis. *Promoción Interna.*

Para la cobertura de puestos de trabajo vacantes que se puedan producir y que sean susceptibles de ser cubiertos con promoción interna (excluido el grupo profesional 7), la empresa publicará la convocatoria con las bases y requisitos académicos y profesionales que deban reunir los/las candidatos/as. Asimismo, la empresa realizará las pruebas teórico-prácticas y psicotécnicas que sean más adecuadas y precisas para cada posición. Los criterios que prevalecerán en los procesos de promoción interna serán, además de los requisitos establecidos en las bases, los resultados de las todas las pruebas realizadas, de una entrevista personal y el desempeño demostrado en puestos anteriores, ponderándose cada uno de ellos según el puesto a cubrir.

Para poder acceder a las plazas de promoción interna será necesario acreditar doce meses ininterrumpidos de antigüedad en la empresa.

De todas las fases del proceso se informará al comité de empresa.

Se contará con un período de prueba por el que, tanto colaborador/a como empresa podrán decidir la vuelta al puesto de origen por falta de adecuación o adaptación al puesto de trabajo. Dicho período tendrá la siguiente duración por grupo profesional:

- Grupo profesional 1, un mes
- Grupo profesional 3, dos meses
- Grupo profesional 4 (A-B), tres meses.

PROCEDIMIENTO:

La promoción o ascenso de los grupos profesionales 1, 2, 3, 4 (a-B) se realizará mediante la valoración de méritos que tomen como referencia fundamental el conocimiento del nuevo puesto a cubrir, la trayectoria profesional y la superación de las pruebas de carácter objetivo o psicofísicas que determine la empresa. En cada uno de los procesos de promoción se publicarán los criterios de evaluación y requisitos mínimos a cumplir para poder presentar solicitud.

En cada uno de los procesos se invitará a un representante del comité de empresa para que pueda tener acceso a la información del mismo:

- Bases y criterios que se valorarán en el proceso.
- Personas que han presentado solicitud.
- Pruebas a realizar en el caso en que se desarrollen.
- Personal que obtiene la promoción.

A lo largo del proceso de selección el representante de los/las trabajadores/as podrá realizar propuestas para mejorar el proceso.

Cada participante del proceso podrá acceder a la información individual que sea utilizada en su valoración.

Una vez finalizado el proceso de promoción se publicará el nombre del candidato/a que ha obtenido la promoción.

CAPÍTULO IV

TIEMPO DE TRABAJO Y ORDENACIÓN

Artículo 15. *Jornada de trabajo.*

Se reduce la jornada actual de 1.720 horas cada uno de los años de vigencia relacionados a continuación, manteniéndose el disfrute el día de asuntos propios en las condiciones actuales:

- Año 2022: 1.712.
- Año 2023: 1.704.
- Año 2024: 1.696.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el personal se encuentre en su puesto de trabajo o en el lugar y hora determinado para el relevo de conductores/as o toma de servicio. Para el caso del colectivo de Inspectores/as se establece que el inicio de la jornada laboral se efectuará en el centro de trabajo definido, al efecto de recoger los medios de trabajo necesarios y la documentación correspondiente.

La jornada diaria ordinaria máxima de trabajo efectivo se establece en nueve horas, en las que se incluye la toma y deje del servicio. La jornada diaria ordinaria mínima de trabajo efectivo se establece en seis horas. Esta jornada puede ser continuada o partida, según se establezca en cada departamento o colectivo de trabajadores/as, en función del servicio que se deba realizar.

La distribución de la jornada laboral para todos y cada uno de los colectivos de la empresa se realizará de forma que en cada año se realicen las horas fijadas en este convenio.

Desde la fecha de firma de convenio, en la jornada de trabajo del colectivo conductor/a se computarán todos los tiempos no efectivos que contengan la misma. No se incluirán en estos tiempos los tiempos de partición para el caso de las jornadas partidas (tiempo de pausa mayor a dos horas). Estos nuevos tiempos no se considerarán a efectos de la jornada diaria ordinaria máxima.

Artículo 16. *Horarios y turnos de trabajo.*

Se entiende por trabajo a turnos lo regulado en el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Debido al carácter de servicio de transporte público en que está encuadrada la empresa, y según las necesidades, se establecerán en cada departamento o por cada colectivo de trabajadores/as distintos turnos y horarios de trabajo al objeto de cubrir efectivamente el servicio a realizar. El personal prestará sus servicios en cualesquiera de los turnos y horarios establecidos en ella, pudiéndose establecer los descansos en cualquier día de la semana. Dichos turnos de trabajo se definirán como turno de mañana, tarde, noche, turno partido y/o turno central de oficinas.

A efectos meramente informativos, definición y/o adscripción, se entiende que el horario de inicio y finalización del turno de mañana es el comprendido en la franja horaria de entre las 6:00 y 14:00 horas; el turno de tarde es el comprendido en la franja horaria de entre las 14:00 y 22:00 horas, y el turno de noche es el comprendido en la franja horaria de entre las 22:00 y las 6:00 horas. El turno partido y turno central será aquel que se realice en dos franjas horarias distintas.

Se concreta que entre la terminación de un servicio y el inicio del siguiente deberán transcurrir, como mínimo, doce horas de descanso.

Los horarios o servicios de conductores/as serán definidos por la empresa de la forma más óptima y eficaz para dar respuesta a las necesidades de producción. Cualquier planteamiento de mejora sobre los servicios establecidos, el comité de empresa podrá proponer alternativas para su análisis y estudio.

En cada turno se definirán uno o varios horarios o servicios de trabajo. En los servicios de jornada continuada se establece un descanso de veinte minutos, que computará como jornada efectiva de trabajo. En los servicios de conducción, siempre



y cuando la organización de la actividad lo permita, se priorizarán los descansos en P25. En los servicios de conducción quedarán especificados estos veinte minutos continuados como pausa garantizada, salvo en servicio de retén, que podrá disfrutarlo al igual que el resto de colectivos en cualquier período del servicio. En los servicios de conducción de turno partido no existirá pausa garantizada, al no producirse más de seis horas de trabajo continuado. En compensación, se crea el plus turno partido, que abonará con 5 euros brutos por día de trabajo al personal que tenga asignado un servicio a turnos partidos.

Los servicios de conducción, y debido a la particularidad de los mismos los posibles tramos de conducción efectiva en que pueda dividirse el servicio, la empresa intentará, en la medida de lo posible, que estos no tengan una duración superior a cinco horas y media, salvo casos excepcionales del servicio. En el caso de los horarios o servicios de conductores partidos (tiempo de pausa mayor a dos horas), siendo el tiempo de amplitud del servicio partido no superior a diez horas. No obstante, la empresa se reserva el derecho de poder extender la amplitud de los servicios partidos hasta doce horas y como máximo en hasta un 15% del total de los servicios diarios necesarios. No se podrá superar el 15% del total de los servicios diarios en turno partido.

Los servicios de conducción se desarrollarán partiendo de la base de que el inicio y fin de servicio sean en la misma cochera o parada en línea. En los casos en que durante el servicio de conducción (por motivos de relevo o salida/entrada de unidades en línea desde cocheras) requieran un desplazamiento entre cochera/parada en línea y viceversa, el tiempo de desplazamiento se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

En las condiciones actuales se computarán como tiempo efectivo de trabajo los siguientes conceptos:

| Concepto | Minutos |
|--|---------|
| Desplazamiento cocheras Valdespartera-P21 | 7 |
| Desplazamiento cocheras Goya-P3 | 4 |
| Deje en línea | 1 |

A la hora de realizar la distribución de turnos, primará el principio de equidad en los mismos, de forma que, en términos anuales, todo el personal de un mismo colectivo tenga una asignación de turnos similar.

Debido a circunstancias especiales, la empresa podrá prolongar el horario de trabajo por el tiempo imprescindible y al objeto de garantizar el servicio que se presta, entendiéndose que ello se produce por circunstancias concretas, entre otras, por ausencias imprevistas (hasta su cobertura definitiva), accidentes en la traza, averías de las unidades móviles y/o equipos de trabajo y por circunstancias de fuerza mayor. Mientras no se haya materializado la sustitución del empleado/a del siguiente turno o servicio, el/la empleado/a saliente no podrá abandonar el puesto de trabajo hasta que no sea relevado por otro/a compañero/a. La empresa realizará las oportunas gestiones para garantizar la sustitución lo antes posible.

De igual modo, a un/a trabajador/a se le podrá modificar el turno u horario de trabajo asignado en su cuadrante o calendario debido a razones plenamente justificadas y en base a garantizar o cubrir el servicio correspondiente. La empresa, por su parte, se compromete a preavisar al personal con la posible antelación antes de un cambio de turno u horario, respetándose los descansos establecidos legalmente entre jornadas de trabajo.

En los calendarios laborales o cuadrantes de los distintos departamentos o colectivos que anualmente se acuerden con el comité de empresa, se especificarán los horarios correspondientes para cada año. Cualquier necesidad posterior de cambio en los horarios acordados se informará previamente al comité de empresa.

Artículo 17. *Calendario laboral.*

Anualmente se elaborará el calendario laboral para todos y cada uno de los colectivos de la empresa en función de las necesidades del servicio, el cual se acordará con el comité de empresa. El calendario laboral deberá estar expuesto en el centro de trabajo durante todo el año.



Artículo 17.1. Acumulación de festivos trabajados en un nuevo bloque de vacaciones.

A los efectos de establecer el horario correspondiente de servicio, en el calendario laboral se incluirán las fiestas nacionales y locales que se determinen en el *Boletín Oficial de Aragón* para cada uno de los años de vigencia de este convenio. Igualmente, se fijarán los períodos vacacionales, los descansos por turno y los días no laborables por exceso de jornada establecidos para cada trabajador/a. El exceso de jornada resultante del cuadrante o calendario de cada trabajador se negociará anualmente con el comité de empresa, atendiendo, al menos y siempre y cuando las necesidades de producción lo permitan, el 60% de ese exceso a las peticiones individuales de cada colectivo. Una vez se tenga conocimiento de los días de exceso de jornada del siguiente año, estos se solicitarán durante el último mes del año anterior, previo comunicado de la empresa al trabajador/a, al objeto de cuadrar las necesidades de producción con las solicitudes del personal, estando condicionada su aceptación a las necesidades de servicio.

Tercer bloque de vacaciones: La empresa para este 2022, en plazo de un mes, enviará un nuevo calendario con los días libres generados por reducción de jornada y cómputo de tiempos no efectivos previstos para el año, situando dichos días de exceso de jornada prioritariamente junto a descansos y en bloque. Para el presente año serán de media cinco días por conductor. Para los años sucesivos, dentro de la metodología de días D, se incrementa del 40 al 60% los días «D» a elegir, que además ya de por sí serán superiores, al haberse reducido la jornada anual, y computando los tiempos no efectivos (siete días de media a final de convenio), añadiendo a dicho cómputo las DF situadas en días festivos.

El calendario laboral anual se realizará bajo el sistema de trabajo o secuencias de trabajo más conveniente o preciso para cada colectivo de trabajadores/as o departamentos y en función de la producción. La empresa definirá el calendario laboral partiendo del principio de disfrutar dos fines de semana libres en ciclos de cuatro semanas, siempre y cuando la organización del trabajo lo permita y queden cubiertas las necesidades de producción.

El colectivo de administración disfrutará sus descansos semanales en sábados y domingos.

Artículo 18. Vacaciones.

Todo el personal de la empresa disfrutará de treinta días naturales de vacaciones anuales y retribuidas.

El criterio de disfrute de las vacaciones estará supeditado a las necesidades del servicio por parte de la empresa, siendo el período de disfrute de las mismas todos los meses del año. La empresa excluirá como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva o necesidad de servicio, es decir, el período de fiestas del Pilar.

Se establecerá en el calendario laboral, y para cada trabajador/a, dos períodos vacacionales de quince días naturales de duración ininterrumpidos, los cuales no podrán cambiarse, moverse, alterarse o establecerse en otras fechas, salvo que entre compañeros/as acordaran un cambio en el disfrute de las vacaciones vs. servicios establecidos para cada empleado/a, de forma a garantizar la producción. Previamente, y antes de cualquier cambio, se deberá solicitar autorización a la empresa. Se acordará con el comité de empresa el sistema de rotación de períodos vacacionales entre trabajadores/as de un mismo colectivo, al objeto de que los períodos vacacionales fijados en el calendario laboral no sean disfrutados siempre por un/a mismo/a trabajador/a.

Los días de vacaciones que corresponda a cada trabajador/a deberán ser disfrutados durante el año natural, no pudiéndose desplazar ningún día o período al siguiente año, salvo las excepciones contempladas en el artículo 38 del Estatuto de los trabajadores.

En ningún caso, la vacación anual podrá ser sustituida por compensación económica.

En la distribución de los períodos vacacionales del personal, la empresa primará el comienzo del disfrute de las vacaciones al término de cada período ordinario de descanso, salvo que se haya acordado con el comité de empresa una distribución



distinta de las vacaciones y por las razones que se originen excepcionalmente en cada uno de los años de vigencia de este convenio colectivo. Asimismo, se establece que uno de los períodos vacacionales se disfrutará entre el 15 de junio a 15 de septiembre, a partir del año 2023, pudiendo estos ser extendidos previo acuerdo con el comité de empresa.

El personal de nuevo ingreso que no hayan completado un año efectivo en plantilla disfrutará, dentro del año, la parte proporcional de las vacaciones que les corresponda en función del número de días trabajados durante el mismo.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año percibirá, en su correspondiente liquidación o finiquito, la parte proporcional de la vacación no disfrutada según el número de meses o días trabajados. En caso de fallecimiento del trabajador/a, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

CAPÍTULO V RÉGIMEN DE PERSONAL

Artículo 19. *Licencias.*

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y durante el tiempo que a continuación se detalla:

1. Quince días naturales por matrimonio del trabajador/a.
2. Dos días naturales en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo/a o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrá ampliarse hasta cuatro días cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto, siguiéndose en este último caso las reglas fijadas en el apartado anterior en cuanto a las distancias y ampliación de la licencia. Se volverá a generar una segunda licencia por las causas de hospitalización, accidente o grave enfermedad diagnóstica por facultativo de familiares de primer grado de afinidad o consanguinidad, si transcurridos treinta días desde el final del disfrute de la primera persiste la hospitalización o la gravedad de la enfermedad o accidente. En este último supuesto no se ampliará la licencia por desplazamiento. El permiso al que hace referencia este punto se iniciará el primer día laborable.
3. Un día natural en caso de matrimonio de hijos/as, padres o hermanos/as del trabajador/a o su cónyuge en la fecha de celebración de la ceremonia.
4. Un día laborable por traslado de su domicilio habitual
5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.
6. Por el tiempo indispensable para la personación del personal a requerimiento judicial o policial por accidentes o incidentes ocurridos en el desempeño de sus funciones o como testigo. En este supuesto, si la citación coincide con la jornada laboral será liberado de sus funciones y por el tiempo que dure esta, en caso contrario, disfrutará del tiempo invertido en la comparecencia en el turno de ese día o en el inmediatamente posterior.
7. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el/la trabajador/a curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Cuando para la realización del examen el/la trabajador/a tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros por trayecto desde su domicilio esta licencia se otorgará por el día completo.
8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Se entenderá a estos efectos, que el disfrute de esta licencia corresponderá a la trabajadora, no al cónyuge.
9. Para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador/a, siempre y cuando el horario de dicha consulta sea coincidente con el de su jornada laboral, el personal dispondrá de un máximo de 4 horas anuales retribuidas para tal fin.

A efectos del disfrute de la citada licencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

FORO

a) Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.

b) Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado está a «cargo» del trabajador/a a efectos de acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo/a y que no está en condiciones de acudir solo/a a la visita médica.

c) Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio del trabajador/a o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador/a en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.

d) No se entenderá que el familiar está a cargo del trabajador/a cuando este último precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el apartado 2 anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.

e) Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo/a que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.

f) En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir, hasta los 18 años. El acompañamiento podrá ser realizado por cualquiera de los progenitores del menor, no siendo necesaria la convivencia en el mismo domicilio familiar.

10. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora y por el tiempo que dure la hospitalización. Deberán acreditarse estas situaciones mediante certificación o documento oficial de facultativo/a que lo acredite.

11. Cuando por razón de enfermedad el/la trabajador/a precise la asistencia a consulta médica (médico de cabecera o especialista, sean o no de la Seguridad Social), en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario y por el tiempo preciso al efecto y con un máximo de cuatro horas por trabajador y año, debiéndose justificar el mismo con el correspondiente justificante visado por el facultativo/a o personal debidamente acreditado, donde se detalle la hora de inicio y fin de permanencia en el centro donde se realice la consulta, tratamiento o exploración.

12. El/la trabajador/a, avisando con dos días de antelación como mínimo, salvo urgencia acreditada, dispondrá anualmente de un día de permiso retribuido para asuntos propios. Tendrán derecho a solicitar este día de asuntos propios quienes acrediten doce meses ininterrumpidos de antigüedad en la empresa. Dicho día no podrá solicitarse, salvo acuerdo entre la empresa y el personal, para el disfrute de puentes o coincidiendo con el principio o fin de los períodos vacacionales. No podrá coincidir en el mismo día más de un/a trabajador/a del mismo departamento o colectivo de trabajadores/as disfrutando el día de asuntos propios, salvo en el caso del colectivo de conductores/as en el que el número máximo de trabajadores/as permitidos/as será de dos. El disfrute de esta licencia caduca el 31 de diciembre de cada año, no dando derecho a acumularlo en el siguiente año en caso de no haberla disfrutado.

En cuanto a lo señalado en los números 2 a 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiéndose acordar la no percepción de haberes o su recuperación.

La retribución a percibir en todos los supuestos de licencias señalados en el presente artículo estará integrada por la totalidad de los conceptos retributivos de carácter fijo a percibir por el personal en jornada ordinaria y actividad normal, quedando excluidos aquellos complementos o pluses de naturaleza variable y/o que se perciban por la prestación efectiva del trabajo.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado tercero, se atenderá a los siguientes criterios:



a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso superior a veinticuatro horas.

b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que esta sea superior a veinticuatro horas, y por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el apartado tercero del presente artículo.

c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador/a.

d) Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

Para el resto de supuestos deberá coincidir con el inicio del hecho causante y estará siempre referido a días naturales y consecutivos, excepto en los casos de hospitalización de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad puede disfrutarse a elección del personal en días sucesivos o no.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a la licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos correspondientes o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado 1 del presente artículo, el/la trabajador/a deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación en el plazo máximo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho. No cabrá disfrutar nuevo permiso por matrimonio cuando los miembros que forman la pareja sean los mismos.

Todas las ausencias y retrasos injustificados se descontarán al trabajador/a en igual cuantía a la retribución ordinaria total del tiempo dejado de trabajar y con independencia de la sanción que en su caso proceda. Transcurrido el período de disfrute del permiso correspondiente, el/la trabajador/a deberá reincorporarse inmediatamente a su puesto de trabajo y justificar su ausencia so pena de incurrir en responsabilidad disciplinaria.

Durante el período de vacaciones o descanso establecido para cada trabajador/a no se podrá hacer uso de los permisos retribuidos, no dando derecho al trabajador/a a establecer las vacaciones o descansos en otras fechas y por este motivo.

Artículo 20. *Reducción de jornada por motivos familiares.*

Por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, se aplicará lo establecido en el artículo 37, apartados 4 y 6, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo adaptado a ley. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo de su jornada efectiva, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho por su voluntad podrá sustituirlo por una reducción de media hora al inicio o final de la jornada, o una hora a mitad de su jornada, o acumularlo en jornadas completas, con derecho a una hora en los días efectivos de trabajo.

En el acuerdo escrito que se alcance figurará el calendario completo del período del permiso, con los descansos obligados. Para el caso en el que el período de lactancia se calcule sobre un teórico, deberá producirse la regularización al calendario real de aplicación, estableciéndose de mutua acuerdo entre las partes la regularización que pueda corresponder en el año natural.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro



progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Por razones de guarda legal, se aplicará lo establecido en el artículo 37, apartados 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre la empresa y el/la trabajador/a se concretará la reducción de jornada y el horario u turno a realizar mientras dure dicha reducción en función de la organización más óptima y la buena marcha del servicio. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

Artículo 21. *Excedencias.*

1) EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS.

El personal con un año de antigüedad podrá solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes contado a partir de la fecha de solicitud. Una vez concedida la excedencia, esta se podrá prorrogar en períodos iguales o distintos hasta llegar al plazo máximo estipulado. Atendiendo a la naturaleza de las funciones y las condiciones vinculadas al puesto de trabajo la excedencia voluntaria para los grupos 1, 2, 3, 4 (A-B), 5 por tiempo de un año tendrá reserva del puesto de trabajo durante dicho período, si bien con la limitación de cinco personas coincidentes en el grupo 3 y una persona en cada uno del resto de grupos. Finalizado el primer año, en ningún caso se reservará el puesto de trabajo.

En el caso de la excedencia voluntaria para los grupo 6 y 7, puesto que realizan tareas y funciones que requieren un alto grado de experiencia en su ejecución, que además utilizan elementos y programas de gestión que poseen conocimientos específicos de la explotación, solamente adquiridos por la permanencia continua en el puesto, no será de aplicación la reserva del puesto de trabajo.

El/la trabajador/a deberá solicitar por escrito y con una antelación mínima de treinta días el reingreso a la empresa, estando este condicionado a que haya vacante en su grupo profesional. Si no existiese vacante en el grupo profesional y sí en uno inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante. El/la trabajador/a que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el/la trabajador/a deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa desde el final de la anterior excedencia voluntaria solicitada. Igualmente, en el supuesto de que hubiese vacante en una modalidad contractual no indefinida, el/la trabajador/a podrá optar por incorporarse a la misma por el tiempo de duración de dicha contratación temporal, y sin que el ejercicio de esta posibilidad desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior para ocupar una vacante de modalidad contractual indefinida en cuanto esta se produzca. En cualquier caso, la empresa estará obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso del trabajador/a

2) EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES.

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



También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los/las trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los/las trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia por cuidados de familiares será computable a efectos de antigüedad. El/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

3) EXCEDENCIA FORZOSA.

Dará lugar a la excedencia forzosa del personal el nombramiento para cargo público o ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior o cumplimiento de un deber público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a reserva del puesto de trabajo, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella a efectos de antigüedad, pero no de tiempo de servicio. El/la trabajador/a deberá solicitar su reingreso en la empresa en el plazo máximo de treinta días contados a partir del cese en el cargo público que ocupaba.

4) LICENCIAS SIN SUELDO.

Podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración máxima de tres meses el personal que lleven prestando servicio en la empresa con más de seis meses.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años desde la fecha de finalización de la anterior.

Igualmente, cuando los cuidados que requieran los familiares indicados en el punto 2 de este artículo no supongan períodos largos y continuados de atención, se podrán solicitar licencias sin sueldo previa justificación de dicha atención.

Artículo 22. *Suspensión del permiso de conducir.*

Cuando a un/a trabajador/a de la empresa en posesión de la habilitación para la conducción de tranvía se le retire el permiso de conducir de forma temporal por la autoridad gubernativa o judicial, quedará suspendida la habilitación de conducción de tranvía mientras dure la privación del permiso de conducir. En este caso, el/la trabajador/a no podrá desempeñar su puesto de trabajo y su contrato de trabajo se suspenderá mientras dure la privación de su permiso de conducir, manteniéndose su derecho incondicionado al reingreso y a la reserva de su puesto de trabajo una vez vuelva a disponer de tal permiso y haya realizado la formación interna necesaria para renovar la habilitación.

La no comunicación a la empresa por parte del trabajador/a de esta situación conllevará la aplicación del régimen disciplinario correspondiente.

Cuando a un/a trabajador/a de la empresa en posesión de la habilitación para la conducción de tranvía se le retire el permiso de conducir de forma definitiva por la autoridad gubernativa o judicial, perderá igualmente la habilitación de conducción de tranvía y quedará inhabilitado/a para la conducción definitiva del mismo, aplicándose en este caso lo establecido en el artículo 52 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. *Multas de tráfico.*

Las multas impuestas por la autoridad municipal, gubernativa o judicial por infracción de las disposiciones del código de circulación cometidas por el/la trabajador/a durante el desempeño de su labor profesional y con vehículos de la empresa, serán abonadas al 100% por el/la trabajador/a.

Serán responsabilidad de la empresa las multas y sanciones motivadas por carcer los vehículos de su propiedad de las autorizaciones previstas en las leyes de tráfico y por autorizar la conducción de vehículos automóviles o a motor que incumplan las condiciones técnicas que garantizan la seguridad.



Artículo 24. *Comunicación de servicios y ausencias al trabajo.*

Los servicios u horarios de trabajo se conocerán anualmente mediante el calendario laboral establecido para cada uno de los años de vigencia de este convenio. No obstante, y con periodicidad quincenal, se comunicará al colectivo de conductores/as y a través de los tablones de anuncios ubicados en la sala de toma de servicio, la confirmación de los servicios de los próximos quince días. Dicha información contendrá las modificaciones propias de la organización del trabajo, los cambios de servicio entre compañeros/as solicitados hasta la fecha o la reasignación o modificación de los establecidos en el calendario laboral.

En tanto en cuanto en la empresa no haya un sistema intranet en la cual todo el personal de operaciones pueda confirmar sus servicios asignados quincenalmente sin necesidad de desplazarse al centro de trabajo y como medida facilitadora, se enviará al correo electrónico personal del colectivo de conductores/as, facilitado por cada uno/a de los/as trabajadores/as, la información de servicios/horarios expuesta en los tablones de anuncios. La empresa no se hace responsable de la posibilidad de que la dirección de correo facilitada por el/la trabajador/a sea errónea o no actualizada.

Igualmente, cualquier otra información dirigida al personal podrá eventualmente realizarse por correo electrónico al objeto de buscar rapidez y agilidad en las comunicaciones.

Todo el personal de la empresa estará obligado a comunicar su ausencia del trabajo, tanto completa como parcial, con la suficiente antelación y mediante la cumplimentación del impreso establecido en la empresa para tal fin. En caso de incidencias no planificadas, imprevistas o sobrevenidas, se deberá comunicar inmediatamente a la empresa al objeto de gestionar lo antes posible su sustitución.

Los cambios de servicios o turnos de trabajo entre compañeros/as se deberán realizar con suficiente antelación y mediante la cumplimentación del impreso establecido en la empresa para tal fin, siendo firmado por los/las trabajadores/as interesados/as. La empresa comunicará a los/las trabajadores/as solicitantes la autorización o no del cambio en función del servicio o las razones que lo imposibiliten. Ningún trabajador/a podrá realizar un cambio de servicio o turno sin la autorización expresa.

Los cambios de turno y/o servicios diarios se limitan a dos personas, es decir, un turno o servicio solo podrá cambiarse únicamente entre dos personas, computándose el cambio a ambos/as trabajadores/as, excepcionalmente y previa justificación podrá realizarse entre más de dos personas y dos días al mes.

Para el caso de solicitud de cambios de servicio entre conductores/as se realizará durante los quince días anteriores a la fecha objeto del cambio. No se atenderán ni autorizarán las solicitudes presentadas con anterioridad a ese plazo.

CAPÍTULO VI

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 25. *Formación.*

Las partes firmantes del presente convenio consideran la formación del personal como un proceso estratégico, continuo y específico que permite compatibilizar la mayor competitividad de la empresa con el desarrollo profesional del personal, al objeto de conseguir el mejor desempeño en sus funciones presentes y futuras, y manifiestan por ello su voluntad de aprovechar y colaborar al máximo en el desarrollo de las actividades formativas destinadas a tal fin.

La política de formación de la empresa tendrá como objetivo que cada puesto de trabajo o colectivo de trabajadores/as esté desempeñado por profesionales adaptados permanentemente a los cambios que la tecnología y la calidad demandan y a las necesidades del servicio que se presta.

Por todo ello, tanto la empresa como el comité de empresa declaran su consentimiento de la importancia de la formación profesional para el desarrollo técnico, el enriquecimiento personal, la motivación de las personas, el incremento de la productividad, el beneficio de la seguridad y la eficacia en el trabajo.

Se propone ampliar en 2022 la formación anual a dieciséis horas, realizándose dentro de la jornada de trabajo.



La empresa definirá y diseñará el plan de formación en base a las necesidades estratégicas, técnicas, humanas, productivas y de seguridad, previa información al comité de empresa, orientadas a facilitar la consecución de los objetivos marcados que desarrollan las capacidades profesionales y humanas del personal. La empresa organizará, a partir del 1 de enero de 2014 y fuera de horas de trabajo, los cursos de renovación del certificado de aptitud profesional (CAP) a todo el personal que tenga actualmente dicha cualificación. La empresa traslada que no es un requisito que se exija y, por tanto, no es necesaria la obtención del mismo para el mantenimiento de la habilitación. Al no ser obligatorio, se descarga la necesidad de tener que realizar la formación del mismo. No obstante, la empresa dará publicidad a los cursos que se organicen si es de su interés.

Por el contrario, el carné D sí que es un requisito que la empresa fija para la habilitación de conducción del tranvía, y, en consecuencia, debe estar vigente en todo momento. Es por ello que se sufragará el coste de la renovación del carné D cada cinco años, consistente en el abono de tasas y reconocimiento médico. Para ello se estipulará un procedimiento administrativo por parte de RRHH en el que se propondrá un centro al que el/la trabajador/a podrá presentarse para la renovación del carné, asumiendo la empresa el importe de la factura, o bien se abonará ese mismo importe en el centro que elija el trabajador. En todo caso, deberá presentar la factura y se le abonará en un plazo no superior a dos meses.

Las actividades formativas programadas por la empresa en el plan de formación guardarán estrecha relación con la actividad productiva de la empresa y se impartirán prioritariamente dentro de la jornada laboral. La asistencia a los cursos de formación, así como a las prácticas que en función del puesto se definan, será obligatoria. En caso de que por dificultades en la organización de los turnos o servicios del trabajador/a o que la actividad este programada en una fecha en la que no se pueda convocar al trabajador/a dentro de su horario de trabajo, el tiempo de asistencia fuera de la jornada de trabajo se compensará con el mismo tiempo de descanso en otra fecha o bien se abonará, como plus formación, con el abono equivalente a una hora ordinaria o fracción de la categoría del trabajador/a por cada hora de formación o fracción no realizada dentro de la jornada de trabajo.

Las actividades formativas que se organicen y que no guarden ninguna relación con la actividad productiva de la empresa serán de asistencia voluntaria y en horas fuera de la jornada de trabajo, no teniendo la consideración o el derecho a disfrute del tiempo asistido en otras fechas ni de compensación económica alguna.

Respecto a los contenidos formativos a realizar cada año, se estipulará un mecanismo para dar participación al comité en la propuesta de temas. Para ello, a principios de diciembre de cada año, una vez finalizado el proceso de cuadros, el comité trasladará una relación de temáticas de interés para que se introduzcan en las formaciones. Esta propuesta será analizada por la empresa y en reunión el primer trimestre del año siguiente se expondrá de manera motivada por parte de la empresa el plan de formación para el año vigente, argumentando por qué sí o no se han tenido en cuenta las propuestas del comité de empresa.

Artículo 26. *Ropa y uniforme de trabajo.*

La empresa proveerá al personal con motivo de su incorporación a la misma el uniforme de trabajo de acuerdo al puesto a desempeñar, cuyo uso será obligatorio durante su jornada de trabajo. La renovación de las prendas que conforman el uniforme de trabajo se realizará con la periodicidad indicada y durante el primer trimestre del año. A continuación, se detalla el uniforme por puesto y la dotación, tanto inicial como reposición, en función del puesto que ocupe el trabajador.

| 1.- Conductor/a: | Periodicidad |
|---|--------------|
| TEMPORADA DE INVIERNO HOMBRE: | |
| Dos pantalones color gris tejido algodón | anual |
| Tres camisas color blanco manga larga | anual |
| Dos corbatas corporativas (reposición solo 1 corbata) | anual |
| Un jersey color rojo | anual |



TEMPORADA DE VERANO HOMBRE:

| | |
|---|-------|
| Dos pantalones color gris tejido tergal (reposición solo un pantalón) | anual |
| Tres camisas color blanco manga corta (reposición solo dos camisas) | anual |

TEMPORADA DE INVIERNO MUJER:

| | |
|--|-------|
| Dos pantalones color gris tejido algodón | anual |
| Tres camisas color blanco manga larga (cuellos y puños grises) | anual |
| Un jersey color rojo | anual |

Temporada de verano Mujer:

| | |
|---|-------|
| Dos pantalones color gris tejido tergal (reposición solo un pantalón) | anual |
| Tres camisas color blanco manga corta (reposición solo dos camisas) | anual |

2.- Inspector/a: Periodicidad

TEMPORADA DE INVIERNO

| | |
|---|---------|
| Dos pantalones color gris tejido algodón | anual |
| Una americana color gris tejido algodón | bianual |
| Tres camisas color blanco manga larga | anual |
| Dos corbatas corporativas (reposición sólo 1 corbata) | anual |

TEMPORADA DE VERANO

| | |
|---|---------|
| Dos pantalones color gris tejido tergal (reposición solo un pantalón) | anual |
| Una americana color gris tejido tergal | bianual |
| Tres camisas color blanco manga corta (reposición solo dos camisas) | anual |

3.- Operador/a: Periodicidad

TEMPORADA DE INVIERNO HOMBRE:

| | |
|---|-------|
| Dos pantalones color gris tejido tergal | anual |
| Tres camisas color blanco manga larga | anual |
| Dos corbatas corporativas (reposición sólo 1 corbata) | anual |
| Un jersey color gris | anual |

TEMPORADA DE VERANO HOMBRE:

| | |
|---|-------|
| Tres camisas color blanco manga corta (reposición solo dos camisas) | anual |
|---|-------|

TEMPORADA DE INVIERNO MUJER:

| | |
|--|-------|
| Dos pantalones color gris tejido tergal | anual |
| Tres camisas color blanco manga larga (cuellos y puños grises) | anual |
| Un jersey color gris | anual |

TEMPORADA DE VERANO MUJER:

| | |
|---|-------|
| Tres camisas color blanco manga corta (reposición solo dos camisas) | anual |
|---|-------|

4.- Atención al cliente: Periodicidad

TEMPORADA DE INVIERNO MUJER:

| | |
|--|-------|
| Dos pantalones color gris tejido tergal | anual |
| Tres camisas color blanco manga larga (cuellos y puños grises) | anual |
| Una chaqueta punto color roja | anual |

TEMPORADA DE VERANO MUJER:

| | |
|---|-------|
| Tres camisas color blanco manga corta (reposición solo dos camisas) | anual |
|---|-------|

5.- Jefes/as línea y PCC: Periodicidad

TEMPORADA DE INVIERNO

| | |
|---|---------|
| Dos pantalones color gris tejido algodón | anual |
| Una americana color gris tejido algodón | bianual |
| Tres camisas color blanco manga larga | anual |
| Dos corbatas corporativas (reposición sólo 1 corbata) | anual |

PRENDAS

TEMPORADA DE VERANO

| | |
|---|---------|
| Dos pantalones color gris tejido tergal (reposición solo un pantalón) | anual |
| Una americana color gris tejido tergal | bianual |
| Tres camisas color blanco manga corta (reposición solo dos camisas) | anual |

Se estipula que la temporada de verano se extenderá desde el día 21 de junio hasta el 21 de septiembre. Podrán variarse las fechas de inicio y fin que regulan la utilización de las prendas de verano, previo acuerdo con el comité de seguridad y salud laboral.

A todos los colectivos definidos anteriormente se les entregará una parka color negro en la dotación inicial, la cual solo se repondrá en función del uso y/o estado de deterioro de la prenda. En este caso, el personal vendrá obligado a comunicarlo a la empresa, así como la entrega de la prenda a sustituir.

Al colectivo de conductores/as, inspectores/as y jefes/as de línea y PCC se les entregará un chaleco reflectante en la dotación inicial, el cual se repondrá en función del uso y/o deterioro de la prenda. El personal vendrá obligado a comunicarlo a la empresa, así como la entrega de la prenda a sustituir.

A los colectivos de conductores/as, inspectores/as, operadores/as y atención cliente se les entregará en la dotación inicial una placa identificativa que deberán llevar colocada en lugar visible durante la prestación del servicio, la cual se repondrá en función del estado de conservación o deterioro.

Correrá por cuenta del trabajador/a la limpieza y conservación del uniforme de trabajo facilitado por la empresa, de forma que en todo momento este se encuentre limpio y en perfecto estado de uso y presencia. El personal solo podrá utilizar el uniforme de trabajo en las instalaciones de la empresa y/o en el desempeño de sus funciones por orden y cuenta de la misma, así como durante los traslados desde el domicilio particular al centro de trabajo o al lugar de toma de servicio y viceversa.

En los supuestos de excedencias las prendas del uniforme de trabajo quedarán en poder del trabajador/a. En los casos de extinción de contrato, el/la trabajador/a deberá devolver íntegramente las prendas entregadas, sin que en ningún caso se descuenta al trabajador/a cantidad alguna correspondiente al coste de dichas prendas de uniformidad.

Si se produjese algún daño en alguna prenda del uniforme, el/la trabajador/a deberá ponerlo en conocimiento de la empresa, indicando las circunstancias en que se ha producido. Si no se ha debido a descuido o comportamiento doloso, la empresa repondrá la misma prenda; en caso contrario, el/la trabajador/a abonará los gastos de reposición de dicha prenda.

El mismo régimen se aplicará a los equipos de protección individual o prendas de protección que se entreguen al personal de acuerdo a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las que se establezcan en su ficha de evaluación de riesgos.

A la trabajadora en estado de gestación se le facilitará la/s prenda/s del uniforme de trabajo más adecuado a su estado.

De todas las entregas realizadas al personal, tanto de prendas o uniformes de trabajo y/o equipos de protección individual, el trabajador firmará su correspondiente recibí.

A partir del año 2022 se propone incluir el sistema de puntos de petición de uniformes voluntario implementado en 2021 para la entrega anual de uniformes, con el objetivo de dotar del equipamiento necesario para cada trabajador, de forma que puedan primar sus necesidades concretas.

Cada año se asignará un saldo de puntos a cada trabajador/a, que destinará a elegir las prendas del uniforme que precise según la relación de puntos asignada a cada tipología de prenda que figurará en el listado de prendas vigentes en cada momento estableciéndose como valor de referencia el actual sistema de puntos voluntario.

En el seno del comité de seguridad y salud se valorará la inclusión de nuevas prendas en la uniformidad, que bien trasladen los integrantes del comité (empresa o representantes) o que se hayan recibido en el buzón de sugerencias u otro canal de participación de los/las empleados/as. En cualquier caso, se deberá contar con la



aprobación del cliente en caso de que pueda afectar a la imagen que se traslada al usuario/a. Estas nuevas prendas llevarán un número de puntos asociado, que podrá ser solicitado por el personal con el saldo de puntos disponibles cada año.

Artículo 27. Seguridad, salud laboral y medio ambiente.

La protección de la salud del personal constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tengan como objetivo la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, adoptando las medidas necesarias para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no solo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de las partes implicadas, sino también fomentar una cultura de la prevención que avance en el desarrollo la misma. Todos los niveles jerárquicos de la empresa asumirán las responsabilidades correspondientes dentro de la política preventiva y ambiental establecida al efecto.

En todas las materias que afecten a la prevención de la salud y la seguridad en el trabajo será de aplicación toda la legislación vigente en cada momento, y en especial la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, así como Real Decreto 39/1997, sobre Reglamento de servicios de prevención modificado por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, además de todas las normas reglamentarias de desarrollo en esta materia (normas UNE, guías del INSHT, protocolos y guías del Ministerio de Sanidad, etc.).

Para dar cumplimiento a una protección eficaz la empresa adoptará las medidas que tiendan a la seguridad y salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, mediante el desarrollo de políticas en materia preventiva, de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta, participación, formación y vigilancia de la salud del personal.

La empresa facilitará a todo del personal la formación teórico-práctica necesaria en materia de seguridad y salud laboral, así como la dotación de los equipos y/o medios de protección individual adecuados a cada riesgo. Todo del personal velará por la aplicación de la formación e información recibida en materia de prevención de riesgos laborales y procedimientos establecidos en cada puesto de trabajo, de tal forma que se garantice su propia seguridad y la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su trabajo. Igualmente, el personal vendrá obligado a conservar y mantener los equipos de protección individual facilitados.

La empresa y el personal asumen el compromiso de actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando especial atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad, buscando un equilibrio entre las iniciativas económicas e imprescindibles exigencias ambientales en consideración de los derechos de las generaciones futuras.

La empresa adoptará una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y al mismo tiempo se compromete a mejorar el impacto ambiental y paisajístico de su actividad, contribuyendo a un desarrollo sostenible, así como a prevenir los riesgos para la población y para el medio ambiente, no solo respetando y cumpliendo con la normativa vigente sino también incorporando actuaciones y mejores prácticas en la materia.

Tanto la empresa como el personal adscrito al presente convenio se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables en la actuación cotidiana de la empresa de forma que la gestión sea integrada. Para ello se compromete a fomentar y garantizar la información a través de los delegados/as de prevención.

Será un objetivo de la empresa la formación continua del personal en materia medioambiental conjuntamente con la de prevención de riesgos laborales. Asimismo, la empresa se compromete a fomentar la participación de los/las representantes de los/las trabajadores/as en esta materia.

Los/las delegados/as de prevención designados/as, de acuerdo con la legislación vigente, tendrán la consideración de delegados/as de prevención y medio ambiente. De esta manera se refuerza la integración del sistema de prevención de riesgos laborales y medio ambiente en la gestión de la empresa.



Artículo 28. Vigilancia de la salud.

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. Todo el personal de la empresa se podrá someter una vez al año a revisión médica de forma gratuita y dentro de la jornada laboral.

Dentro de los reconocimientos médicos anuales y en función de los protocolos establecidos para cada puesto de trabajo, se realizarán las pruebas médicas y analíticas correspondientes, pudiéndose realizar otras pruebas complementarias previo consentimiento del trabajador/a. Estas pruebas complementarias podrán consistir, entre otras, en lo siguiente:

- Analítica PSA para los hombres mayores de 45 años.
- Analítica de prevención de anemias y osteoporosis para las mujeres mayores de 40 años. Pruebas específicas ginecológicas.
- Cualquier otra analítica y/o prueba específica solicitada por el/la trabajador/a y que previamente haya sido autorizada por la empresa.

Todo/a trabajador/a o colectivo de trabajadores/as que por sus circunstancias personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o que por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán examinados/as de modo particular.

La empresa realizará, con carácter previo a la contratación, el reconocimiento médico correspondiente al objeto de determinar la aptitud del trabajador/a al puesto que vaya a ocupar. Igualmente, todo/a trabajador/a que haya estado desvinculado de la actividad profesional por cualquier circunstancia por un período superior a tres meses, deberá realizar obligatoriamente al correspondiente reconocimiento médico antes de la reincorporación.

En el seno del comité de seguridad y salud se debatirán y acordarán medidas encaminadas para la realización de reconocimientos médicos aleatorios y preventivos de la salud, que tendrán carácter obligatorio, dentro de las facultades otorgadas por la ley a este órgano.

La empresa, a través del servicio médico contratado al efecto, pondrá a disposición del colectivo de conductores/as e inspectores/as una visita médica especializada en caso de que hayan sufrido un grave accidente en el ejercicio de las funciones de conducción o inspección (en particular accidentes con heridos/as, daños personales graves a terceros/as), al objeto de verificar la condición e idoneidad del trabajador/a para continuar en sus funciones aun no habiendo sufrido el/la trabajador/a daños personales.

En todos los casos, el reconocimiento médico se realizará siempre respetando el derecho a la intimidad y dignidad de la persona, así como la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, debiendo, el/la trabajador/a, ser informado/a de todos los resultados obtenidos de cuantas pruebas se le realicen.

La empresa o, en su caso, la persona que se designe con responsabilidades en materia de prevención será informada de las conclusiones que se deriven de los estudios de vigilancia de la salud y los reconocimientos médicos previos a la contratación y/o periódicos efectuados en relación con la aptitud del trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 29. Faltas y sanciones.

El personal podrá ser sancionado por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente artículo.

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará atendiendo a su importancia, transcendencia e intención en leve, grave o muy grave.

N P O B

A) SE CONSIDERAN FALTAS LEVES LAS SIGUIENTES:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a quince minutos en el horario de entrada, cometida durante un período de treinta días.
2. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. No notificar, sin que exista causa justificada de no hacerlo, con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la justificación de la ausencia al trabajo, y siempre y cuando la ausencia no haya ocasionado perjuicios en la organización del trabajo.
5. El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material siempre y cuando este sea imputable al trabajador/a.
7. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar a la adecuada prestación del servicio por parte de la empresa.
8. No atender a los clientes con la corrección y diligencia debidas.
9. La falta de uso de las prendas del uniforme y distintivos obligatorios, y/o el uso de las mismas en condiciones no dignas de presencia.
10. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
11. Las discusiones sobre asuntos extraños o ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave según los casos.
12. El incumplimiento de los procedimientos establecidos al efecto por la empresa; si con el incumplimiento se pusiese en riesgo la seguridad de los clientes y/o trabajadores/as de la empresa será considerado como falta grave.
13. La disminución del rendimiento normal en el trabajo y la inactividad en el mismo de manera no repetida, así como la deficiente ejecución de los trabajos encomendados cuando de ello no se pudiera derivar perjuicio para el servicio, la empresa o los/las compañeros/as.
14. Ausentarse del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los facultativos, estando en situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente.
15. El uso del uniforme de trabajo fuera del horario establecido.
16. La permuta de turnos, servicios y puestos, sin la previa comunicación y autorización de los mandos correspondientes. Se entenderá que la falta es cometida por las personas implicadas en dicha permuta.
17. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los/las trabajadores/as.
18. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el desempeño de su puesto de trabajo o el contenido de la prestación laboral.

B) SE CONSIDERARÁN FALTAS GRAVES LAS SIGUIENTES:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días naturales.
2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.
3. El abandono de puesto de trabajo o la ausencia injustificada del lugar de este sin autorización del mando aun cuando sea por breve tiempo, y que motive un perjuicio notorio a la empresa, compañeros/as o clientes.
4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.

N P O B

6. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo, así como las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo que provocasen notorio escándalo.

7. Los malos tratos de palabra a los mandos, subordinados/as, compañeros/as y terceros/as cuando no revistan especial gravedad.

8. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

9. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando, contestando o firmando por él/ella.

10. Fumar en zonas no autorizadas.

11. La alegación de causas falsas para la concesión de licencias y permisos.

12. Cualquier incumplimiento de las normas sobre la notificación de accidentes e incidencias, o la ocultación o inexactitud de cualquier información en cumplimiento de su deber y que deban facilitar a la dirección de la empresa.

13. Facilitar a la empresa informaciones falsas en los partes de avería o declaraciones de accidentes.

14. Infringir las normas de circulación establecidas al efecto y publicadas, especialmente los límites de velocidad y el respeto a la señalización. El hacerlo de forma manifiesta será considerado como falta muy grave.

15. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio

16. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para los clientes, para el/la trabajador/a, para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones y vehículos, podrá ser considerada como muy grave.

17. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

18. El uso del uniforme de trabajo fuera del horario establecido y en estado de embriaguez y/o bajo los efectos de estupefacientes, y que su actitud suponga un desprestigio a la imagen de la empresa.

19. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para uso propio.

20. El encubrimiento del autor/a o autores/as de una falta grave.

21. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los/las trabajadores/as.

22. La permuta de turnos, servicios y puestos, sin la previa comunicación y autorización de los mandos correspondientes, cuando, aun quedando ocupado el puesto, de ello se derive perjuicio para la empresa. Se entenderá que la falta es cometida por las personas implicadas en dicha permuta.

C) SE CONSIDERARÁN FALTAS MUY GRAVES LAS SIGUIENTES:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a quince minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los/las compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. El trabajo para otra actividad por cuenta propia o ajena que implique concurrencia, sin autorización de la empresa.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, repuestos, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, vehículos, instalaciones, edificios, enseres, archivos electrónicos y documentos de la empresa.

5. La introducción en las zonas de trabajo de armas, bebidas alcohólicas o materias que pudieran ocasionar riesgo o peligro para personas, instalaciones y vehículos.

6. La condena judicial por cualquier delito que puedan implicar para la empresa desconfianza respecto a su autor/a, y, en todo caso, la de duración superior a dos años dictada por los tribunales de justicia.

7. Violar el secreto de la correspondencia y el de los documentos y archivos, tanto escritos como electrónicos reservados de la empresa, o revelar a elementos ajenos a la misma, datos de reserva obligada.

N P O B

8. Conducir vehículos de empresa, con tasas de alcohol en sangre o aire superior a las permitidas legalmente, o intoxicación por consumo de drogas o sustancias estupefacientes.

9. La simulación de accidente o enfermedad, así como alegar causas falsas para la determinación de estos o trabajar por cuenta propia o ajena estando en situación de baja por accidente o enfermedad.

10. La no comunicación a la empresa u ocultación de la retirada o suspensión del carné de conducir en caso de que de ella dependa la habilitación para la conducción del tranvía.

11. El encubrimiento del autor/a o autores/as de una falta muy grave.

12. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los/las jefes/as, compañeros/as, terceras personas y los familiares de todos ellos.

13. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.

15. El originar frecuentes riñas y pendencias con los/las compañeros/as de trabajo, así como las agresiones físicas entre compañeros/as en la jornada de trabajo.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los doce meses siguientes de haberse producido la primera.

17. El abuso de autoridad con menosprecio a la integridad personal del trabajador/a por parte de los/las jefes/as, así como el dar órdenes a un/a subordinado/a en materia de tráfico vial que ponga en riesgo la seguridad física y/o personal o que transgreda la legislación vigente, será siempre considerado como falta muy grave. El/la que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

18. El acoso sexual o psicológico, entendiéndose por tal una conducta de tal naturaleza, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

19. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los/las trabajadores/as.

20. Incurrir en cualquiera de las causas legales de despido, de acuerdo con lo dispuesto al efecto por la legislación laboral vigente.

Artículo 30. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

A) La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador/a. Las faltas graves se comunicarán al comité de empresa.

B) La sanción de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente contradictorio o procedimiento sumario en que será oído el/la trabajador/a afectado/a de conformidad con el procedimiento que a continuación se indica:

1. La dirección de la empresa notificará por escrito al trabajador/a afectado/a los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.

2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone el/la trabajador/a a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a 5 días hábiles.

3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la dirección de la empresa, valorando estas de haber sido formuladas, notificará por escrito al trabajador/a la resolución del expediente haciendo constar la calificación definitiva de la falta, el apartado concreto en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de esta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable, se notificará igualmente por escrito al trabajador/a el archivo del expediente.

4. De todo lo actuado en este procedimiento, la empresa dará cuenta al comité de empresa al mismo tiempo que al propio afectado, pudiendo el comité de empresa presentar las correspondientes alegaciones.



Para la sanción de faltas graves o muy graves cometidas por miembros del comité de empresa se requerirá la tramitación de expediente contradictorio.

Artículo 31. Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

—Por faltas leves; amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

—Por faltas graves; suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

—Por faltas muy graves; desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta el despido del trabajo en el supuesto de que la falta fuera calificada en grado máximo.

Artículo 32. Prescripción de las faltas.

La facultad de la empresa para sancionar las faltas cometidas por el personal prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

La tramitación del expediente contradictorio interrumpirá la prescripción y por el plazo que este dure.

Las sanciones se entenderán sin perjuicio de poder acudir a los tribunales cuando la falta cometida pueda presentar indicios de delito.

Artículo 33. Graduación de las faltas.

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se haya cometido con anterioridad a los siguientes plazos.

—Faltas leves: Tres meses.

—Faltas graves: Seis meses.

—Faltas muy graves: Un año.

CAPÍTULO VIII

POLÍTICA SALARIAL

Artículo 34. Sueldo base.

Se fija el sueldo base para el año 2019 hasta 2024 y para cada grupo profesional según tabla anexo 1. Cualquier cantidad que se perciba en jornada ordinaria y actividad normal distinta a este concepto constituirá el complemento personal del trabajador/a.

A partir de 2022 pasarán a formar parte del salario base los denominados pluses SAMA, exceptuando el colectivo 4 A, manteniéndose en todo caso la naturaleza de la compensación a los efectos de no crearse en el futuro nuevos pluses por los mismos conceptos. Se resumen a continuación:

Grupo 1

- Plus custodia por importe de 25 euros brutos mensuales, en compensación a la realización de tareas correspondientes al manejo de dinero actualizado a tablas. Este plus se mantendrá en tanto en cuanto este colectivo realice dichas tareas.

- Plus polivalencia, en compensación a la realización de funciones que pudieran efectuar como, entre otras, la cumplimentación telemática de documentos que puntualmente puedan realizarse, así como cualquier otra tarea de naturaleza análoga o similar. Importe:: 40 euros brutos mes actualizado a tablas.

- Retribución variable. La empresa comunicará la política de retribución variables a este colectivo, siendo dichos objetivos medibles y alcanzables que relacionados con los indicadores de atención al cliente o a las encuestas de satisfacción efectuadas por la empresa, por importe de 20 euros brutos mensuales actualizado a tablas.

Grupo 3

Complemento del puesto de conductor por importe de 125 euros actualizado a tablas.



Grupo 4 B

- Plus polivalencia en compensación a la realización de aquellas tareas puntuales que garanticen la operatividad del servicio. Importe: 20 euros brutos actualizado a tablas.

- Plus individual por realización de tareas propias de este colectivo de forma independiente y autónoma. 60 euros brutos actualizado a tablas.

- Retribución variable. La empresa comunicará la política de retribución variable a este colectivo siendo dichos objetivos inherentes a su desempeño, medibles y alcanzables. 30 euros brutos actualizado a tablas.

No se integrarán en el salario base el siguiente desglose para la categoría 4 A.

Grupo 4 A

- Plus polivalencia en compensación a la realización de funciones que pudieran efectuar como, entre otras, el control mediante telemando de las instalaciones de energía de media tensión, las instalaciones de señalización ferroviaria, centralización de las comunicaciones y toma de decisiones ante situaciones de emergencia, así como funciones análogas a estas. Importe: 30 euros brutos actualizado a tablas.

- Plus responsabilidad. Retribuirá el compromiso de los operadores a cubrir, en el plazo de 1 hora desde el aviso, todas las ausencias imprevistas que se produzcan cuando se encuentre únicamente un operador en servicio. Para ello los operadores informarán, semanalmente, al jefe de PCC quién es el operador localizable. Dicho plus se retribuirá con la cantidad de 60 euros brutos actualizado a tablas.

- Retribución variable por la consecución de objetivos de hasta 30 euros brutos actualizado a tablas. La empresa comunicará la política de retribución variable a este colectivo, siendo dichos objetivos inherentes a su desempeño, medibles y alcanzables.

Artículo 35. *Sueldo de los trabajadores de nuevo ingreso.*

El personal de nuevo ingreso que sean contratados en la empresa, excluido el grupo profesional , percibirá el 80% del sueldo base de su grupo profesional hasta que alcancen su plena integración en el puesto de trabajo. Es decir, que para que el personal de nuevo ingreso perciba la totalidad del sueldo base, es requisito imprescindible que se produzca su plena integración en el grupo profesional al que pertenezcan. Se entiende por «integración» el tiempo que debe transcurrir desde el inicio de la contratación para la adquisición de los conocimientos, habilidades, destrezas y/o productividad respecto de los/las trabajadores/as ya contratados/as.

El tiempo de trabajo necesario para que se produzca la plena integración en el grupo profesional no podrá exceder de los fijados en la siguiente escala:

- Grupo profesional 1, un mes.
- Grupo profesional 2 y 3, dos meses.
- Grupo profesional 4 (A-B), tres meses.
- Grupos profesionales 5 y 6, cuatro meses.
- Grupo profesional 7, seis meses.

Transcurridos los plazos aquí señalados, se entenderá que se ha producido la plena integración del trabajador/a en su grupo profesional con los efectos salariales plenos del mismo. Tales plazos para la plena integración serán aplicables a todo el personal contratado en cualquiera de las modalidades de contratación vigente (temporal o indefinido) o a través de empresas de trabajo temporal.

A tales efectos se computará el tiempo de trabajo de las personas que hubieran estado trabajando en la empresa con cualquier modalidad contractual y en la misma o análoga función o puesto de trabajo durante los dos años anteriores.

Las situaciones de incapacidad temporal sean derivadas de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo, maternidad o paternidad y adopción o acogimiento que afecten al personal durante el período de integración, interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 36. *Plus nocturnidad.*

Para las horas trabajadas de noche, entre las 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente, se establece una compensación de 3.04 euros brutos (tres euros con cuatro céntimos), cantidad que se actualizará conforme a las tablas salariales que

BOFN

corresponda por cada hora trabajada o la parte proporcional al tiempo trabajado en período nocturno y que se abonará en concepto de plus nocturnidad.

Dicho plus horario se abonará con independencia del grupo profesional.

Artículo 37. *Plus festivos.*

El personal con servicio o turno asignado en cualquiera de los catorce días festivos oficiales (doce nacionales más dos locales) que se fijen para cada uno de los años de vigencia del convenio, percibirán por cada jornada ordinaria efectivamente trabajada o parte proporcional y en concepto de plus festivos la cantidad que a continuación se detalla:

Para el año 2022: 50 euros brutos/día. Esta cantidad se actualizará conforme a las tablas que se adjunta en el anexo.

Para el abono de este plus se estará a lo establecido en el calendario laboral de cada trabajador/a (servicio asignado en los días indicados) y con independencia del inicio o finalización de la jornada de trabajo. En caso de cambio de servicio o turno, este plus será abonado al trabajador/a que realice efectivamente el servicio.

Adicionalmente, aquel/aquella trabajador/a que preste servicio o su horario de trabajo esté comprendido entre las 22:00 horas del día 24 de diciembre y las 22:00 horas del día 25 de diciembre, así como el que lo preste entre las 22:00 horas del día 31 de diciembre y las 22:00 horas del día 1 de enero, percibirá, en concepto de plus festivo, un importe adicional de 10 euros brutos por cada hora ordinaria efectivamente trabajada o fracción en dicha franja horaria.

Artículo 37 bis. *Plus domingos.*

Los trabajadores con servicio o turno asignado en domingo y a partir del año 2022 y los siguientes de vigencia de convenio percibirán un plus de 5 euros por cada domingo trabajado, esta cantidad se actualizará conforme a tablas.

Artículo 38. *Plus turnicidad.*

Todo el personal que por necesidades organizativas y de servicio desempeñe su función de forma habitual y continua en régimen de turnos u horarios de trabajo rotativo (mañana, tarde, noche), excluido el turno partido o continuo de oficinas, percibirá por cada jornada ordinaria efectivamente trabajada o parte proporcional, y en concepto de plus turnicidad, la cantidad que a continuación se detalla:

Para los años 2022: 5 euros brutos/día.

Esta cantidad se actualizará conforme a las tablas que se adjunta en el anexo.

Dicho plus dejará de percibirse en el momento y/o durante los períodos en que el/la trabajador/a sea adscrito/a a un solo turno u horario de trabajo, tanto por cuestiones legales (entre otras, reducción de jornada y concreción horaria, estudios, etc.) o voluntaria.

Artículo 39. *Plus vacaciones.*

A partir del año 2022, y para cada uno de los restantes años de vigencia del convenio, se procede a eliminar el plus asistencia siendo sustituido por el plus vacaciones. Este plus consiste en una paga fija de devengo anual que se abonará en el mes de junio, estableciéndose en 540 euros brutos para cada trabajador/a, según el devengo de las vacaciones

Artículo 40. *Compensación de guardias operaciones y MCI.*

El personal del departamento de operaciones (jefes/as de línea y jefe/a de PCC), percibirá, en concepto de compensación de guardias, la cantidad de 1,50 euros brutos por cada hora de guardia realizada fuera de su jornada laboral. La guardia de operaciones realizada en sábado, domingo o festivo tendrá un incremento del 20% sobre la hora definida para la guardia en día laboral.

El personal que integre el equipo MCI (mantenimiento correctivo inmediato) percibirá, en concepto de compensación de guardias, la cantidad de 1,50 euros brutos por cada hora de guardia realizada fuera de su jornada laboral. La guardia de MCI realizada en día no laboral (descanso) tendrá un incremento del 20% sobre la hora definida para la guardia en día laboral.

En el caso de que los integrantes del equipo MCI sean los mismos que del departamento de operaciones (jefes/as de línea y jefe/a de PCC), estos percibirán, en caso de que ambas guardias se unifiquen en una misma semana, el precio de hora



establecido para cada hora de guardia realizada fuera de su jornada laboral incrementado en un 50%, es decir, guardia de operaciones + guardia de MCI en una misma semana igual a precio de hora estipulado más incremento.

Anualmente se confeccionará un cuadrante de guardias para ambos colectivos donde se definirán las semanas de guardia para cada trabajador/a, la hora de inicio y fin y las normas básicas del servicio de guardia. Por acuerdo entre compañeros/as, se podrá solicitar el cambio de la semana asignada previa solicitud a la empresa. Igualmente, por necesidades del servicio o por ausencia del trabajador/a designado para la guardia, se definirá un sustituto de forma discrecional y obligatoria.

Los integrantes del equipo MCI que tengan asignada, como mínimo, una guardia al mes en el cuadrante establecido al respecto, percibirán, en concepto de plus disponibilidad MCI, la cantidad de 60 euros brutos mensuales o la parte proporcional al tiempo efectivo realizado de guardia.

En caso de intervención en la traza ante incidentes definidos y concretados en el procedimiento de actuación MCI, al trabajador se le compensará como plus intervención MCI horas extras el tiempo de exceso sobre la jornada laboral o el que se realice en un día no laboral para el/la trabajador/a. El precio hora de intervención será el resultado de incrementar un 50% la hora ordinaria de trabajo, aplicando la forma de cálculo de hora ordinaria según lo establecido en el artículo 41 del presente convenio.

Artículo 41. Horas extras.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que excedan de la duración del servicio diario asignado o de las horas anuales acordadas en este convenio colectivo, siempre que su realización haya sido previamente solicitada y autorizada por la empresa. La aceptación, en todos los casos, será voluntaria por parte del trabajador/a, salvo en los supuestos previstos en la legislación vigente y en el presente artículo.

El precio de las horas extraordinarias se incrementará progresivamente hasta llegar al tope máximo del 25% de la hora ordinaria, asignándole el valor según el importe de tablas anexo.

A tenor de la facultad que otorga el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen como horas extraordinarias de realización obligatoria aquellas que se deriven para cubrir ausencias imprevistas de un/a trabajador/a de turno rotativo que por razones de servicio y/o de seguridad no deba quedar desocupado el puesto, tal y como se establece en el artículo 16 párrafo noveno de este convenio. En este supuesto y en caso de que se realice una hora y media o más horas extraordinarias, y por este motivo, el/la trabajador/a percibirá, desde la finalización de su jornada ordinaria de trabajo, la hora extraordinaria igual a su hora ordinaria incrementada en un 50%.

El cálculo de una hora ordinaria será el resultado de dividir el sueldo del trabajador/a (sueldo base anual + complemento personal) entre el número de horas anuales determinadas para cada uno de los años de vigencia del presente convenio. El importe resultante servirá de base para el abono de todas las horas extraordinarias con independencia del día de realización. En el caso de realizarse horas extraordinarias en la franja horaria de entre las 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente, se abonará la hora extra según lo estipulado en el presente artículo y adicionalmente el plus Nocturnidad según lo establecido en el artículo 37 de este convenio.

Las horas extraordinarias podrán compensarse, en igual cuantía, por tiempo de descanso. La compensación por descanso o la retribución de las horas extraordinarias la decidirá el/la trabajador/a. Por cuestiones organizativas de la empresa y en aras a que no se perturbe el normal proceso productivo de la misma, se limitan las horas que un/a trabajador/a puede compensar por descanso a dieciséis horas y treinta minutos anuales o su equivalente.

El/la trabajador/a que opte por compensar las horas extraordinarias por tiempo de descanso, deberá disfrutarlas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computando dichas horas a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La solicitud de disfrute de las horas deberá realizarse mediante el impreso establecido a tal fin y la aceptación estará condicionada a que en ese día no haya más de un trabajador de permiso en el turno o día de trabajo solicitado y por cualquier motivo

(compensación hh. ee., asuntos propios, licencia retribuida, etc.) o que el índice de absentismo/ausencia del departamento al que pertenezca el/la trabajador/a no sea superior al 2%. Para el cálculo del porcentaje de absentismo/ausencia, y para este caso, no se tendrán en cuenta aquellos/as trabajadores/as sustituidos/as por un/a trabajador/a interino/a.

En caso de que llegado el vencimiento de los cuatro meses no se hubieran disfrutado las horas acumuladas, se liquidarán en la nómina del mes siguiente al de su vencimiento.

Artículo 42. Plus categoría.

Todo el personal adscrito a los grupos profesionales 3, 4-B y 4-A percibirá un complemento salarial denominado plus categoría, que se devengará y abonará mensualmente sobre el tiempo ordinario y efectivo trabajado o parte proporcional. Las cantidades máximas a percibir por grupo profesional son las siguientes:

El resto de años se adjuntan en el anexo de tablas.

• GRUPO PROFESIONAL 3:

- Año 2019: 55,66 euros brutos mes.
- Año 2020: 56,11 euros brutos mes.
- Año 2021: 56,11 euros brutos mes.
- Año 2022: 59,75 euros brutos mes.

• GRUPO PROFESIONAL 4-B:

- Año 2019: 60,72 euros brutos mes.
- Año 2020: 61,21 euros brutos mes.
- Año 2021: 61,21 euros brutos mes.
- Año 2022: 65,18 euros brutos mes.

• GRUPO PROFESIONAL 4-A:

- Año 2019: 86,02 euros brutos mes.
- Año 2020: 86,71 euros brutos mes.
- Año 2021: 86,71 euros brutos mes.
- Año 2022: 92,34 euros brutos mes.

Artículo 43. Distribución de pagas extras y cotización.

De carácter general, la distribución del sueldo bruto anual (sueldo base y complemento personal si lo hubiere) de todos y cada uno de los/las trabajadores/as de la empresa se realizará en doce mensualidades, incluyéndose en dicha distribución el prorrateo de las pagas extraordinarias.

Igualmente, el sueldo bruto anual y la cotización a la Seguridad Social de todos los grupos de cotización tendrán la consideración y tratamiento de mensual.

Con motivo de las fiestas del Pilar, todo/a trabajador/a que acredite una antigüedad de más de un año ininterrumpido en la empresa a fecha 1 de octubre de cada año de vigencia del presente convenio, percibirá, en concepto de gratificación extraordinaria, la cantidad 540 euros brutos para los años 2022 actualizándose a tablas. Dicha gratificación se hará efectiva en la nómina del mes de Octubre de cada año.

Artículo 44. Incrementos salariales.

Se establecen los siguientes incrementos sobre todos los conceptos salariales regulados en el convenio publicado en el BOPZ de 15 de mayo de 2014, con efectos del 1 de enero de cada año:

- Año 2019: 1,2% (IPC año anterior).
- Año 2020: ,8% (IPC año anterior).
- Año 2021: 0%.
- Año 2022: 6,5% (IPC año anterior).
- Año 2023: 1%.
- Año 2024: 1,5%.

Se abonarán los atrasos correspondientes en la nómina del mes siguiente a la firma del convenio colectivo.

CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

En el caso de que el índice real de precios al consumo de cada uno de los años 2023 y 2024 sea superior al incremento pactado para cada uno de esos años, se revisará el incremento salarial aplicable a ese año en la diferencia que resulte entre el IPC real del año anterior y pactado anual con efectos retroactivos de 1 de enero de cada año, abonándose los atrasos correspondientes en la mínima de marzo y actualizándose las correspondientes tablas salariales.

Artículo 45. *Pago de sueldos y salarios.*

La empresa transferirá a la cuenta bancaria que el personal haya comunicado a la misma los haberes mensuales devengados entre el día 1 y 5 del mes siguiente.

La justificación o documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador/a del recibo de nómina correspondiente. Se entenderá también efectuada la entrega del recibo de nómina cuando sea enviada al correo electrónico personal facilitado por cada trabajador/a, siempre y cuando este lo haya solicitado y aceptado mediante la solicitud correspondiente. La empresa no se hace responsable de la posibilidad de que la dirección de correo facilitada por el/la trabajador/a sea errónea o no actualizada.

CAPÍTULO IX

PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 46. *Seguro colectivo por fallecimiento e invalidez.*

La empresa gestionará a su cargo y en beneficio de todo el personal de la plantilla la suscripción de una póliza de seguro colectivo por fallecimiento e invalidez del trabajador/a y por los importes que a continuación se indican:

a) Fallecimiento del trabajador/a por accidente de trabajo (con inclusión entre estos de los ocurridos *in itinere*), enfermedad profesional y accidente no laboral, con una cobertura de 30.000 euros (treinta mil euros).

b) Incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez por accidente de trabajo (con inclusión entre estos de los ocurridos *in itinere*), enfermedad profesional y accidente no laboral, con una cobertura de 30.000 euros (treinta mil euros).

Los/las beneficiarios/as del seguro serán:

a) En caso de fallecimiento, los que el/la trabajador/a haya designado y comunicado a la empresa mediante declaración escrita o en testamento. Si no se hubiese designado expresamente el/la beneficiario/a, se entenderá que lo son por el siguiente orden preferente y excluyente:

1. Cónyuge, salvo que hubiese recaído sentencia de separación o divorcio, o pareja de hecho legalmente reconocida del asegurado/a.
2. Hijos/as del asegurado/a a partes iguales.
3. Padres del asegurado/a a partes iguales.
4. Herederos/as legales del asegurado.

En caso de Incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, el/la propio/a trabajador/a asegurado/a.

El seguro a que se hace referencia se vincula a la permanencia del trabajador/a en la empresa y cesará por cualquiera de las siguientes causas:

1. Por fallecimiento del trabajador/a y cobro por el/la/los/las beneficiarios/a/s.
2. Por incapacidad y cobro por el propio/a trabajador/a.
3. Por extinción de la relación laboral entre la empresa y el/la trabajador/a.

Artículo 47. *Seguro colectivo por privación temporal del permiso de conducir.*

La empresa gestionará a su cargo y en beneficio de los/las trabajadores/as habilitados/as para la conducción del tranvía (Conductores/as e Inspectores/as) la suscripción de una póliza de seguro colectivo por privación o retirada temporal del permiso de conducir con las siguientes coberturas:

- a) Subsidio por retirada temporal del permiso de conducir hasta 6 mensualidades.
- b) Subsidio garantizado: 70% del salario bruto mensual (sueldo base y complemento personal) del grupo profesional del trabajador/a.
- c) Defensa por infracciones administrativas de tráfico.



Dichas coberturas serán de aplicación en la cuantía y límites mencionados en los apartados a) y b) anteriores, en los casos de retirada temporal del permiso de conducir motivada por:

1. Decisión gubernativa.
2. Resolución judicial recaída con motivo de accidente de circulación originado exclusivamente por imprudencia, culpa o negligencia del asegurado/a.
3. Pérdida temporal del permiso de conducir por saldo de puntos.

Se excluyen de estas coberturas las infracciones o hechos delictivos cometidos por el/la asegurado/a, tales como, conducir bajo una tasa de alcohol no permitida legalmente, consumo de drogas o estupefacientes y el exceso de velocidad que constituya delito.

Para el caso de lo estipulado en el punto 3 anterior, el subsidio mensual por privación del permiso de conducir por la pérdida total de los puntos asignados será de hasta 3 meses.

Se incluyen en la cobertura de la póliza los gastos que el/la asegurado/a, a contar desde la fecha de efecto de la pérdida total o parcial de puntos, haya tenido lugar en concepto de:

1. Reciclaje para la obtención del permiso de conducir hasta un máximo de 500 euros.
2. Asistencia a cursillos para la recuperación de puntos hasta un máximo de 250 euros. (En este punto se incluyen los cursos tanto por pérdida total de puntos como por ampliación de puntos antes de agotarlos. El mínimo a partir del cual se puede realizar el curso de recuperación es desde que el/la asegurado/a haya perdido 4 puntos respecto al total de puntos).

Artículo 48. *Protección jurídica.*

La empresa gestionará a su cargo y en beneficio de los/las trabajadores/as habilitados/as para la conducción del tranvía o de vehículos propiedad de la empresa, la suscripción de una póliza de seguro de protección jurídica para el caso de que el/la trabajador/a se enfrente a una responsabilidad penal por accidentes de circulación ocurridos en el desempeño de sus funciones y con las siguientes coberturas:

- a) Las tasas, derechos y costas judiciales derivadas de la tramitación de los procedimientos cubiertos.
- b) Los honorarios y gastos de abogado/a.
- c) Los derechos y suplidos de procurador/a, cuando su intervención sea preceptiva.
- d) La constitución, en procesos penales, de las fianzas exigidas para conseguir la libertad provisional del trabajador/a, así como para responder del pago de las costas judiciales, con exclusión de indemnizaciones y multas.

Artículo 49. *Complemento de la prestación por enfermedad común.*

La empresa abonará, adicionalmente a las prestaciones que en cada momento abone el sistema público de previsión social, un complemento en la retribución de las bajas de incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral durante los tres primeros días de la baja, y conforme a la siguiente escala:

- Primera baja del año: Primer día, hasta 100% del salario diario.
Segundo día: Hasta 50% del salario diario.
Tercer día: Hasta 50% del salario diario.
- Segunda baja del año: Primer día, hasta 50% del salario diario.
Segundo día: Hasta 50% del salario diario.
Tercer día: No se complementa.
- Tercera baja del año y sucesivas: No se complementa.

Para todos los casos, y a partir del cuarto día de la baja, no se complementará la prestación de IT que abone el sistema público de previsión social para cada uno de los períodos o días de duración de la baja.

El complemento al que se hace referencia en este artículo está referido al salario diario del trabajador/a y no a la base reguladora del mismo, entendiendo el salario diario los conceptos fijos ordinarios correspondientes a sueldo base y complemento personal.



Las ausencias al trabajo por indisposición del trabajador/a de un día de duración y en la que no se aporte el correspondiente parte de baja sino un justificante médico visado de asistencia a consulta, se abonará el 50% del salario diario del trabajador/a. Este abono y por este motivo solo se aplicará una vez al año por trabajador/a.

CAPÍTULO X

SINDICATOS Y COMITÉ DE EMPRESA

Artículo 50. *Sindicatos.*

Todo el personal tiene derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales. 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 y 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 de actividades sindicales.

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical en la nómina ordinaria mensual a solicitud del sindicato del trabajador/a afiliado/a y previa conformidad escrita de este. 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.

En materia de acción sindical en la empresa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 51. *Comité de empresa.*

Se entenderá por representantes de los/as trabajadores/as al comité de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio convenio Colectivo. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los/las trabajadores/as en la empresa para la defensa de sus intereses.

La representación del comité de empresa será repartida proporcionalmente según el número de trabajadores/as que formen los dos colegios electorales existentes en la empresa; uno integrado por los/las técnicos/as y administrativos/as y otro por los/las trabajadores/as especialistas y no cualificados/as.

El colegio de técnicos/as y administrativos/as lo compondrá el personal adscrito a los siguientes grupos profesionales; grupos 2, 4-A, 4-B, 5, 6 y 7. El colegio de especialistas y no cualificados/as lo compondrá el personal adscrito a los siguientes grupos profesionales: Grupos 1 y 3.

Al objeto de disponer del crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de las funciones de representación, las comunicaciones que justifiquen las ausencias del trabajo con derecho a retribución se realizarán con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo situaciones excepcionales. La empresa facilitará la ausencia del trabajo de los miembros del comité de empresa que no hayan agotado el crédito mensual de horas correspondiente.

Dada la organización del trabajo en la empresa y la naturaleza de la actividad que constituye su objeto, ambas partes analizarán y acordarán, en cada momento, los criterios necesarios, posibilidades y alternativas que hagan compatible el interés del servicio con el de la actividad representativa. Se limitará la concesión de horas sindicales en sábados, domingos y festivos, salvo previa solicitud por parte del sindicato.

Los miembros del comité de empresa podrán acumular en uno de sus componentes el crédito de horas mensuales, que con carácter individual y que legalmente les pertenezca, sin rebasar el máximo total mensual, pudiendo quedar relevado del trabajo sin perjuicio de su remuneración, previa notificación a la empresa por parte de la organización sindical en cuya candidatura se hayan presentado o en representación de los cuales actúen sindicalmente.

Los miembros del comité de empresa que formen parte de la mesa negociadora del convenio tendrán derecho a un permiso retribuido igual al tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones oficialmente convocadas conlleve la sustentación de la negociación colectiva.



La disposición del crédito de horas mensuales retribuidas por parte de los miembros del comité de empresa para el ejercicio de sus funciones de representación, se realizará de acuerdo a lo establecido en los artículos 37.3 e) y 68 e) del Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en este convenio colectivo.

En todo lo no estipulado en este artículo sobre el comité de empresa, regirá lo dispuesto en la ley de Libertad Sindical, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

CAPÍTULO XI COMISIÓN PARITARIA

Artículo 52. Comisión paritaria.

Ambas partes podrán constituir una comisión paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia sobre el cumplimiento colectivo del presente convenio. La comisión paritaria estará compuesta por un máximo de seis personas, tres en representación de la empresa y tres en representación de los/las trabajadores/as, quienes entre ellos elegirán una o dos personas que realicen labores de presidencia y secretaria. Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales de asesores por cada parte en cuantas materias sean de su competencia. Dichos/as asesores/as serán designados/as libremente por cada una de ellas.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria, en caso de existir tal comisión, de cuantas dudas, discrepancias y conflictos puedan suscitarse en la interpretación y aplicación del convenio, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Caso de no existir acuerdo, las diferencias se someterán al procedimiento laboral o judicial correspondiente.

Se establece que las cuestiones que se promuevan ante la comisión paritaria, se realizarán de forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda ser examinado y analizado el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que asisten al proponente.
- Solicitud que se formula a la comisión.
- Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La comisión paritaria deberá resolver el asunto planteado o emitir dictamen al respecto en el plazo de veinte días hábiles desde la presentación del escrito o solicitud correspondiente. La comisión paritaria podrá solicitar una ampliación del plazo estipulado que no podrá exceder de cinco días hábiles, al objeto de poder recabar cuanta información o documentación estime conveniente para una mejor y más completa información del asunto.

Los acuerdos de la comisión paritaria lo serán siempre por unanimidad de cada una de las partes, y sus resoluciones serán vinculantes tanto para la empresa como para los/las trabajadores/as.

CAPÍTULO XII COMISIÓN DE IGUALDAD

Artículo 53. Comisión de igualdad.

A los efectos de dar cumplimiento al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, el plan de igualdad será desarrollado y negociado por la comisión de igualdad creada al efecto.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En los tres meses siguientes de cumplirse la mitad de la vigencia del convenio, la empresa se reunirá con la comisión paritaria del convenio al objeto de realizar, si procede, una revisión de la clasificación profesional (redefinición conceptual, creación de nuevos grupos profesionales y/o reubicación de los/las trabajadores/as en los grupos profesionales que se establezcan), no implicando, en ningún caso, revisión económica ni aumentos salariales derivados de esa nueva clasificación profesional resultante.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las partes negociadoras del presente convenio acuerdan adherirse y ratifican el IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón (ASECLA) publicado en el *Boletín Oficial de Aragón* de 11 de junio de 2013. Con esta adhesión, las partes manifiestan la voluntad de los/las trabajadores/as 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

La empresa podrá inaplicar el convenio, conforme a las causas y procedimientos previstos en la totalidad del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

En todo lo no previsto en el texto articulado de este convenio se estará a lo que establezcan las disposiciones legales vigentes, igualmente mantendrán su vigencia los acuerdos SAMA que no hayan sido expresamente incorporados en el convenio, así como los que no contradigan el texto del convenio. Se han incluido ya en este convenio los tiempos de desplazamientos y acuerdos económicos.

ANEXO 1

| | Año 2019 | | Año 2020 | | Año 2021 | |
|-----------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| | Sueldo Base 1,20% | Total Bruto Anual | Sueldo Base 0,80% | Total Bruto Anual | Sueldo Base 0,00% | Total Bruto Anual |
| GRUPO 0 | S.M.I. | S.M.I. | S.M.I. | S.M.I. | S.M.I. | S.M.I. |
| GRUPO 1 | 1.510,45 € | 18.125,46 € | 1.522,54 € | 18.270,46 € | 1.522,54 € | 18.270,46 € |
| GRUPO 2 | 1.603,79 € | 19.245,43 € | 1.616,62 € | 19.399,39 € | 1.616,62 € | 19.399,39 € |
| GRUPO 3 | 1.922,40 € | 23.068,76 € | 1.937,78 € | 23.253,31 € | 1.937,78 € | 23.253,31 € |
| GRUPO 4-B | 2.197,03 € | 26.364,30 € | 2.214,60 € | 26.575,22 € | 2.214,60 € | 26.575,22 € |
| GRUPO 4-A | 2.197,03 € | 26.364,30 € | 2.214,60 € | 26.575,22 € | 2.214,60 € | 26.575,22 € |
| GRUPO 5 | 2.263,54 € | 27.162,44 € | 2.281,64 € | 27.379,74 € | 2.281,64 € | 27.379,74 € |
| GRUPO 6 | 2.445,71 € | 29.348,57 € | 2.465,28 € | 29.583,35 € | 2.465,28 € | 29.583,35 € |
| GRUPO 7 | 2.708,73 € | 32.504,82 € | 2.730,40 € | 32.764,85 € | 2.730,40 € | 32.764,85 € |

| | Año 2022 | | Año 2023 * | | Año 2024 * | |
|-----------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| | Sueldo Base 6,50% | Total Bruto Anual | Sueldo Base 1,00% | Total Bruto Anual | Sueldo Base 1,50% | Total Bruto Anual |
| GRUPO 0 | S.M.I. | S.M.I. | S.M.I. | S.M.I. | S.M.I. | S.M.I. |
| GRUPO 1 | 1.713,85 € | 20.566,19 € | 1.730,99 € | 20.771,86 € | 1.756,95 € | 21.083,43 € |
| GRUPO 2 | 1.721,70 € | 20.660,35 € | 1.738,91 € | 20.866,95 € | 1.765,00 € | 21.179,96 € |
| GRUPO 3 | 2.199,53 € | 26.394,36 € | 2.221,53 € | 26.658,30 € | 2.254,85 € | 27.058,18 € |
| GRUPO 4-B | 2.478,05 € | 29.736,65 € | 2.502,83 € | 30.034,02 € | 2.540,38 € | 30.484,53 € |
| GRUPO 4-A | 2.358,55 € | 28.302,61 € | 2.382,14 € | 28.585,63 € | 2.417,87 € | 29.014,42 € |
| GRUPO 5 | 2.429,95 € | 29.159,42 € | 2.454,25 € | 29.451,02 € | 2.491,07 € | 29.892,78 € |
| GRUPO 6 | 2.625,52 € | 31.506,27 € | 2.651,78 € | 31.821,33 € | 2.691,55 € | 32.298,65 € |
| GRUPO 7 | 2.907,88 € | 34.894,57 € | 2.936,96 € | 35.243,51 € | 2.981,01 € | 35.772,17 € |

*Art. 44. sujeto a clausula de revision salarial



| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | * 2023 | * 2024 |
|--|--------------|--------------|--------------|-----------------------------|----------|----------|
| * Por día u hora trabajada o parte proporcional | | | | | | |
| Horas anuales | 1.720 | 1.720 | 1.720 | 1.712 | 1.704 | 1.696 |
| Incremento IPC | 1,20% | 0,80% | 0,00% | 6,50% | 1,00% | 1,50% |
| Precio HH.EE. (Incremento adicional) | 1,25 | 1,25 | 1,25 | 1,25 | 1,25 | 1,25 |
| Grupo 1 | 13,17 € | 13,28 € | 13,28 € | 15,02 € | 15,24 € | 15,54 € |
| Grupo 3 | 16,77 € | 16,90 € | 16,90 € | 19,27 € | 19,56 € | 19,94 € |
| Grupo 4-B | 19,16 € | 19,31 € | 19,31 € | 21,71 € | 22,03 € | 22,47 € |
| Grupo 4-A | 19,16 € | 19,31 € | 19,31 € | 20,66 € | 20,97 € | 21,38 € |
| Plus Nocturnidad | 3,04 € | 3,06 € | 3,06 € | 3,26 € | 3,29 € | 3,34 € |
| Plus Festivo - Día | 35,42 € | 35,70 € | 35,70 € | 50,00 € | 50,50 € | 51,26 € |
| Plus Festivo - Hora (por hora trabajada entre las 22:00 h del 24 de diciembre y las 22:00 del 25 de Diciembre; idem. Para el 31 de diciembre y 01 de Enero) | 10,12 € | 10,20 € | 10,20 € | 10,86 € | 10,97 € | 11,14 € |
| Plus domingo | - | - | - | 5,00 € | 5,05 € | 5,13 € |
| Plus Asistencia | 465,52 € | 469,24 € | 469,24 € | - | - | - |
| Plus de vacaciones (abono en junio) | - | - | - | 540,00 € | 545,40 € | 553,58 € |
| Plus Turnicidad | 2,02 € | 2,04 € | 2,04 € | 5,00 € | 5,05 € | 5,13 € |
| Gratificación Extraordinaria (Pilares) | 445,28 € | 448,84 € | 448,84 € | 540,00 € | 545,40 € | 553,58 € |
| Complemento P. Conductor Grupo 3 | 126,50 € | 127,51 € | 127,51 € | INCLUIDO EN EL SALARIO BASE | | |
| Pluses Sama Grupo 1 | 86,02 € | 86,71 € | 86,71 € | | | |
| Grupo 4-B | 111,32 € | 112,21 € | 112,21 € | | | |
| Plus Polivalencia Grupo 4-A | 30,36 € | 30,60 € | 30,60 € | 32,59 € | 32,92 € | 33,41 € |
| Plus Responsabilidad Grupo 4-A | 60,72 € | 61,21 € | 61,21 € | 65,18 € | 65,84 € | 66,82 € |
| Retribución Variable Grupo 4-A | 30,36 € | 30,60 € | 30,60 € | 32,59 € | 32,92 € | 33,41 € |
| Plus Categoría Grupo 3 | 55,66 € | 56,11 € | 56,11 € | 59,75 € | 60,35 € | 61,25 € |
| Grupo 4-B | 60,72 € | 61,21 € | 61,21 € | 65,18 € | 65,84 € | 66,82 € |
| Grupo 4-A | 86,02 € | 86,71 € | 86,71 € | 92,34 € | 93,27 € | 94,67 € |

* art. 44 sujeto a cláusula revisión salarial