

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: TRANSPORTES URBANOS DE SEVILLA S.A.M
Expediente: 41/01/0027/2026
Fecha: 03/02/2026
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: JOSE RUYMAN TORCELLY GARCIA
Código 41002352011981.

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa Transportes Urbanos de Sevilla S.A.M. (código 41002352011981), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2024 a 31-12-2027.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa Transportes Urbanos de Sevilla S.A.M. (código 41002352011981), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2024 a 31- 12-2027.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-c321-ec9d-2a63-6e81-ac92-bd51-82e5-4831
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 03/02/2026 13:04 | NOTAS : F



Preámbulo

El presente convenio regulará las relaciones de trabajo entre la empresa TRANSPORTES URBANOS DE SEVILLA SOCIEDAD ANÓNIMA MUNICIPAL y su personal en los términos establecidos en el artículo 1. Dicho convenio se pacta entre la citada empresa y la representación de su personal, a través de las secciones sindicales CGT, ASC, SITT, CCOO y CSIF.

La Dirección de la Empresa y la Representación del personal manifiestan la voluntad común de mantener la titularidad y el carácter público de la gestión y explotación de TUSSAM.

- Declaración de principios en materia de igualdad.

Las partes concertantes del convenio colectivo de forma juiciosa y firme acatan los motivos y el texto auténtico de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial el título IV de la misma que se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, declarando que el presente texto articulado está negociado para su aplicación sin absolutamente ningún tipo de vacilación o indecisión tanto para mujeres como para hombres, por lo que cualquier cita en el mismo referido a personas (trabajadores, clasificación profesional, puestos de trabajo, familiares de trabajadores, etcétera), huyen en todo momento y en cualquier caso de favorecer un lenguaje sexista, utilizando de la forma más racional los vocablos en el género neutro, con aplicación indistinta tanto al género femenino como al masculino, sin ningún asomo de discriminación, asumiendo de este modo lo establecido en la referida Ley en el apartado 11, del artículo 14 de la misma en esta materia.

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

1. El presente convenio regulará las relaciones de trabajo entre la empresa Transportes Urbanos de Sevilla, Sociedad Anónima Municipal y su personal.
2. Se considerará principio básico de estas relaciones la recíproca lealtad, el respeto mutuo y la buena fe contractual.

Artículo 2.- Vigencia, prórroga, denuncia y negociación.

1. El presente convenio permanecerá vigente entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2027.
2. Cualquiera de las partes firmantes o legitimadas podrán proceder a la denuncia del convenio mediante escrito dirigido a la otra parte, que deberá realizarse con una antelación mínima de tres meses a contar desde la fecha de terminación de la vigencia inicial o de las sucesivas prórrogas.
3. En caso de ausencia de denuncia en tiempo y forma el convenio quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos.
4. Denunciado el convenio, las partes procederán a constituir la Comisión Negociadora en el plazo máximo de un mes. En dicha reunión, la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y, por acuerdo de ambas partes, se establecerá un calendario de negociación.
5. La negociación deberá iniciarse en un plazo máximo de quince días, a contar desde la fecha de constitución de la Comisión Negociadora.
6. El proceso de negociación deberá culminarse en un plazo máximo de veinticuatro meses, a contar desde la fecha de pérdida de vigencia del convenio.

7. Durante el proceso de negociación, resultará de aplicación la totalidad del contenido del convenio colectivo denunciado, salvo las materias para las que se establezca otra cosa. Todos los conceptos serán revisados cada año con respecto al año inmediatamente anterior en el importe indicado en la Ley de Presupuestos para cada ejercicio, o si no indicara nada, en el IPC previsto para cada nuevo año de vigencia, con cláusula de revisión.

Artículo 3.- Absorción y compensación.

Las previsiones del presente convenio serán absorbibles y compensables con aquéllas que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad.

En el caso de ser declarada nula o ineficaz alguna de las cláusulas del presente texto, carecerá de validez todo el convenio.

Capítulo II. Organización y prestación del trabajo

Artículo 5.- Organización del trabajo.

1. La organización del trabajo es competencia exclusiva de la Dirección, sin perjuicio de las facultades de audiencia, información, consulta y negociación reconocidas por las normas legales o por este convenio al Comité de Empresa y a los Delegados o Delegadas Sindicales, y perseguirá dar prioridad al interés público y social del servicio que se presta sobre los objetivos estrictamente económicos.

2. No podrá adoptarse ningún sistema de organización del trabajo que perjudique la formación profesional de la plantilla y, por el contrario, habrá de cuidarse el perfeccionamiento de la misma y mejorar las condiciones de trabajo.

Artículo 6.- Formación.

1. El personal tendrá derecho a la formación continua para la actualización de los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto de trabajo. El tiempo destinado a la formación obligatoria se considerará tiempo de trabajo efectivo. El tiempo destinado a la formación voluntaria se considerará por cuenta de la persona trabajadora. La financiación de estos cursos correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tales efectos financiación pública.

2. El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo, acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador/a y empresa.

3. El personal perteneciente a la categoría Conductor/a-Perceptor/a, como formación obligatoria, deberá obtener el Certificado de Aptitud Profesional (CAP). La empresa organizará y asumirá el coste de dicha formación. El importe de la tasa correspondiente al certificado expedido por la Consejería de Obras Públicas y Transportes será abonado por la empresa. Las mismas condiciones se aplicarán al personal perteneciente a la categoría de supervisor/a que acceda a este curso, si bien, el importe de la tasa correspondiente al certificado expedido por la Consejería de Obras Públicas y Transportes será abonado por cada trabajador/a.

4. El personal del Área de Mantenimiento que realice tareas de conducción de vehículos y el personal de la empresa no incluido en los apartados anteriores, como formación voluntaria, podrá acceder a la realización de los cursos CAP programados por la empresa, siempre que existan plazas disponibles y por dicho orden. Corresponderá al trabajador/a el abono de las tasas individuales para la obtención del correspondiente certificado.

5. Con el fin de mejorar las comunicaciones entre la Empresa y la Representación Legal de la plantilla y dar una mayor agilidad al derecho de información y consulta establecido en el Real Decreto 694/2017 de 3 de Julio sobre las acciones formativas planificadas y no planificadas, se establece que se informará al Comité de Empresa y Secciones Sindicales mediante correo electrónico, y repositorio de la

documentación en la carpeta de información a la representación legal y sindical de la plantilla ubicada en la Intranet. A estos efectos, se tomará como fecha de puesta a disposición de la información la fecha de envío del correo electrónico en el que se informa de la subida de la información a la Intranet.

Artículo 7.- Movilidad funcional en la empresa.

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del personal.

La encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional se realizará como máximo por un periodo de seis meses. En tales supuestos y durante el periodo de tiempo en que desarrollen dichas funciones, se remunerará al personal con arreglo a las bases previstas para la función que desempeñe.

Si por motivos excepcionales y totalmente justificados, se encomendasen funciones inferiores a las del grupo profesional, el personal conservará la retribución correspondiente a la función que venía realizando. Tal situación estará condicionada a que no se perjudique la formación profesional del personal, y tendrá como duración máxima la de ciento ochenta días.

Si el cambio de función tuviera origen en petición del personal, percibirá la remuneración correspondiente a aquella categoría cuyo trabajo realiza.

A partir de la aprobación del convenio, los procesos de ingresos y ascensos proveerán la formación de listas con los aspirantes no seleccionados y que hayan demostrado la capacitación necesaria de las que se extraerán los trabajadores y trabajadoras para desempeñar funciones superiores a las del grupo profesional en la forma y modo que se determine por la comisión mixta permanente.

Capítulo III. Clasificación, plantilla, ingresos y ascensos.

Sección Primera. Clasificación Profesional.

Artículo 8.- Clasificación profesional.

El personal afectado por el convenio quedará clasificado, atendida la función que desempeñen, en los siguientes grupos y categorías:

Personal superior o titulado

1. Jefe/a de Departamento
2. Titulado/a de Grado Superior
3. Titulado/a de Grado Medio
4. Analista de Sistemas

Personal administrativo

1. Jefe/a de Negociado
2. Subjefe/a de Negociado
3. Administrativo/a
4. Auxiliar Administrativo/a

Personal especial (Por orden alfabético)

1. Auxiliar de Clínica
2. Delineante
3. Operador/a
4. Programador/a
5. Secretario/a

Personal de explotación

1. Jefe/a de Tráfico
2. Controlador/a
3. Supervisor/a
4. Conductor/a-Perceptor/a
- 5.- Conductor/a de tranvía

Personal de talleres

a) Categorías

1. Maestro/a de Taller
2. Jefe/a de equipo
3. Oficial Especialista
4. Oficial
5. Ayudante
6. Almacenero/a
7. Peón

b) Especialidades

Mecánica
Electricidad
Carrocería
Pintura
Neumáticos
Máquinas-Herramientas
Electrónica

c) Otras categorías y especialidades

Jefe/a de Limpieza y Repostado
Oficial Coche Taller
Oficial Varios

Servicios auxiliares (Por orden alfabético)

Auxiliar de Movimiento, Talleres y Recaudación
Conductor/a

Personal subalterno

Conserje
Telefonista-Ordenanza

Las distintas categorías se definen de la siguiente forma:

Grupo I. Personal superior o titulado

Jefe/a de Departamento

Es el personal que, con plena responsabilidad, tenga encomendada por la dirección, la jefatura de uno de los departamentos de la empresa.

Titulado/a de Grado Superior

Es el personal que, en posesión del título oficial correspondiente, desempeña funciones específicas de su titulación.

Titulado/a de Grado Medio

Es el personal que desempeña funciones específicas de su titulación, para lo que deberá estar en posesión del título correspondiente de grado medio.

Analistas de Sistemas

Es el personal que, con suficiente preparación y conocimientos informáticos, realiza el análisis de las aplicaciones de mecanización necesarias, dirigiendo posteriormente las labores de programación de las mismas por parte del personal con la categoría de programador/a, sin perjuicio de su participación personal en ellas, así como las labores de mantenimiento técnico de las aplicaciones.

Grupo II. Personal administrativo

Jefe/a de Negociado

Es el personal que, bajo la dependencia de la dirección o de un Jefe/a de Departamento, y al frente de un grupo de administrativos/as, dirige su labor sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución del mismo.

Subjefe/a de Negociado

Es el personal que realiza con la debida corrección toda clase de trabajos administrativos, incluidos los que requieren iniciativa, con la obligación de suplir al Jefe/a de Negociado durante vacaciones o enfermedad.

Administrativo/a

Es el personal que, con adecuados conocimientos técnicos y prácticos, realiza con la debida corrección la totalidad de trabajos administrativos que requieren especialización, como los meramente auxiliares, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, liquidación de salarios y seguros sociales, registro, archivo, manejo de máquinas de escribir, calcular, ordenadores personales, terminales informáticos, etc. Es la categoría laboral básica en la administración de la empresa.

Auxiliar Administrativo/a

Es la categoría de ingreso en la administración de la empresa con conocimientos teóricos especificados en la categoría de Administrativo/a. Sus funciones serán, en principio, labores auxiliares y de colaboración con el personal administrativo en trabajos que requieran mayor especialización, a fin de adquirir práctica para su pase a dicha categoría.

Grupo III. Personal especializado

Auxiliar de Clínica

Es aquel personal que, con conocimientos sanitarios de nivel básico, realiza labores auxiliares en laboratorio y consulta médica, así como en las tareas administrativas del departamento.

Delineante

Es aquel personal que, con conocimientos suficientes del oficio, hace croquis a mano alzada y a partir de ellos dibuja a escala con la debida calidad, planos de detalle y de conjunto.

Operador/a

Es aquel personal que, con conocimientos elementales de informática, realiza labores de explotación del sistema informático de la empresa mediante funciones de operación de la consola y periféricos del sistema.

Programador/a

Es el personal que, con conocimientos suficientes de programación, bajo la dependencia directa del analista y en base a los análisis que éste realice, desarrolla la programación, depuración y prueba de las aplicaciones informáticas.

Secretario/a

Es el personal que, con conocimientos técnicos necesarios, realiza con perfección los trabajos taquimecanográficos que se le encomienden, así como los de administrativo y la asistencia a la dirección.

Grupo IV. Personal de Explotación

Sin carácter exhaustivo, a continuación se relacionan las funciones genéricas de las categorías pertenecientes al grupo IV personal de explotación.

Jefe/a de Tráfico

Es el personal que supervisa la prestación global del servicio de transporte de viajeros/as, gestionando los recursos humanos y materiales disponibles, tomando decisiones y transmitiendo las directrices necesarias para que el servicio ofertado a los usuarios/as alcance el mayor nivel de calidad posible.

Controlador/a

Es el personal que gestiona la explotación en un grupo de líneas, desde el centro de control o desde los puntos de control en la vía pública que se establezcan en cada momento, supervisando y regulando la adecuación del servicio realizado con respecto al planificado, impartiendo al personal conductor/a las instrucciones oportunas en tiempo real, para garantizar que la prestación del servicio se realice con la máxima calidad posible, considerando los recursos humanos y los medios técnicos y materiales disponibles en cada momento. Será también responsable de la introducción en el sistema informático de los datos de la gestión de la explotación, de la resolución, tramitación, y en su caso, comunicación por escrito al Jefe/a de su Departamento de las incidencias que se produzcan en el personal y líneas a su cargo.

Supervisor/a

Es el personal que verifica que la prestación del servicio al cliente se realiza con el mayor nivel de calidad posible, así como el cumplimiento de la normativa vigente, tanto por el personal de conducción como por los/as clientes/as del servicio.

Informará por escrito al Jefe/a de su Departamento sobre las anomalías que detecte en la prestación del servicio e incidencias relativas al personal, vehículos, instalaciones de la empresa, etc., prestando el apoyo necesario *in situ* al personal conductor/a, en coordinación permanente con el centro de control o controlador/a de zona. Podrá encomendársele la realización de tareas de regulación en aquellas zonas donde esté asignado/a.

Para el desempeño de sus funciones, podrán utilizar en sus desplazamientos vehículos auxiliares de la empresa. Además, cuando realicen sus funciones en depósito, serán responsables de la gestión y asignación de la flota necesaria para la prestación del servicio (adscripción de vehículos a conductores/as, sustituciones y/o resolución de incidencias), y de la gestión, con los medios técnicos que se le asignen, del canal de comunicaciones destinado a la atención de averías en ruta por el personal mecánico del coche taller.

La asignación de estos servicios (zonas, motos, depósito, etc.) se realizará de forma rotativa entre los integrantes del colectivo con las excepciones derivadas del reconocimiento de condiciones especiales de trabajo.

Los servicios de moto serán asignados a los supervisores/as que dispongan de carné habilitante.

La Dirección de Operaciones y Planificación del Transporte programará la rotación de los servicios para los Supervisores/as efectuándose las modificaciones previstas cada semana para los de zona y motocicleta, y cada tres meses para los servicios en depósito. Los plazos de rotación se adecuarán, en todo caso, a las necesidades de la oferta, realizándose la asignación de los servicios de forma que no se produzca discriminación entre el personal que presente las mismas condiciones de trabajo. Para garantizar su cumplimiento, se constituirá una Comisión de Seguimiento con reuniones trimestrales, que analizarán la evaluación de la programación de los servicios de la categoría y, en su caso, tomarán las medidas para su regularización.

Conductor/a-perceptor/a

Es el personal, conductor/a de profesión que, debidamente habilitado al efecto, tendrá asignada la misión, tanto de conducción como de cobranza en vehículos a su cargo, dando cumplimiento en cuanto le afecte a lo establecido en la normativa vigente para la prestación del servicio. Tendrá el mando y responsabilidad del vehículo que conduzca.

Conductor/a de tranvía

Es el personal, conductor/a de profesión que, debidamente habilitado al efecto tendrá asignada la misión de conducción de los vehículos metrocentro, dando cumplimiento en cuanto le afecte a lo establecido en la normativa vigente para la prestación del servicio. Tendrá el mando y responsabilidad del vehículo que conduzca.

Le resultarán de aplicación idénticas condiciones laborales a las del conductor/a perceptor/a.

Grupo V. Personal de talleres

Maestro/a de taller

Es el personal que, con conocimientos extensos de todos y cada uno de los oficios que intervienen en los trabajos a realizar en el taller y con dotes de mando y organización, interpreta y transmite las órdenes recibidas de la dirección o jefe/a inmediato/a, vigilando su cumplimiento, el rendimiento de los operarios y disciplina del personal a sus órdenes.

El maestro/a estará al frente de un taller dirigiendo los trabajos con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, el tiempo que han de invertir, materiales y herramientas a utilizar, vigilando la correcta ejecución de los mismos. Para el desempeño de esta categoría se valorará especialmente el estar en posesión del título oficial de maestro/a industrial.

Jefe/a de equipo

Es el personal que, con conocimientos de varios oficios de los que integran los trabajos a realizar en el taller, a las órdenes directas de un Maestro/a o Jefe/a de Departamento, con conocimientos para realizar debidamente las faenas más precisas y delicadas de su especialidad, dirige un determinado grupo de operarios/as que, salvo caso especial, no deberá exceder de quince, compatibilizando estas funciones con su trabajo personal en aquellas operaciones que así lo requieran.

Oficial/la especialista

Es el personal que tiene un alto nivel de conocimientos en una especialidad, que le permiten leer e interpretar croquis, esquemas y planos de detalle, y capacidad para diagnosticar, reparar y verificar con perfección los trabajos relacionados con dicha especialidad, permitiéndole también aplicarlos a aquellos otros del oficio que requieran especial empeño y delicadeza, todo ello con la máxima economía de tiempo y de material.

Oficial/la

Es el personal que, dentro de una especialidad, está capacitado para leer e interpretar croquis, esquemas y planos de detalle y para diagnosticar, reparar y verificar trabajos incluidos en su oficio, todo ello con la máxima economía de tiempo y de material.

Ayudante/a

Es el personal que, dentro de una especialidad y con conocimientos teóricos sobre la misma equivalentes a los del oficial, acreditados mediante examen, realiza trabajos similares a los del oficial a un nivel elemental con el objeto de ascender a oficial una vez obtenidos los suficientes conocimientos prácticos.

Almacenero/a

Es el personal que, con los conocimientos necesarios de los materiales almacenados y de su utilidad y, mediante la utilización de los programas informáticos, útiles y maquinaria para el transporte y embalaje de los materiales, tiene por misión atender cualquier entrada y/o salida de materiales de almacén, transmitiendo el movimiento al sistema informático de inventario permanente y controlando en todo momento los stocks almacenados.

Peón/na

Es el personal que practica actividades que no integran propiamente un oficio, pudiendo trabajar en forma individual o como auxiliares de personal oficiales y ayudantes. Se integran en esta categoría los engrasadores/as, repostadores/as de aceite, gas-oil y agua, limpieza de coches y todas las dependencias de la empresa.

Especialidades

Mecánica

Es la especialidad en la que el personal, de acuerdo con su nivel, está capacitado para reparar todos los componentes mecánicos, hidráulicos y neumáticos del automóvil y maquinaria anexa a un taller de reparación de vehículos, incluida la verificación y puesta a punto del aire acondicionado de los vehículos.

Electricidad

Es la especialidad en la que el personal, de acuerdo con su nivel, está capacitado para reparar motores y generadores de corriente continua y alterna, así como todos los componentes eléctricos y electrónicos del automóvil. Igualmente estará capacitado para realizar las instalaciones eléctricas industriales de baja tensión (alumbrado y fuerza) que afecten a un taller de reparación de vehículos y la verificación y puesta a punto del aire acondicionado montado en los vehículos de la empresa.

Carrocería

Es la especialidad en la que el personal, de acuerdo con su nivel, está capacitado para la construcción y reparación de todos los elementos que constituyen la carrocería de los vehículos de la empresa (perfiles, revestimientos exteriores e interiores en chapa y poliéster, ventanas, suelos, etc.), dejando éstos con aplicación de pasta lista para su posterior pintado. También construirá sobre banco, con planos o muestras, toda clase de elementos metálicos y de poliéster para las carrocerías, máquinas útiles y demás accesorios empleados en el taller.

Pintura

Es la especialidad en la que el personal, de acuerdo con su nivel, está capacitado para la realización de bocetos porta-rótulos y figuras, preparar pintura y aprestos, de acuerdo con las superficies y colores elegidos, emplasteciendo, lijando, puliendo y pintando con brocha, aerosol u otro medio considerado por la técnica de aplicación, las superficies de las carrocerías de los vehículos de la empresa, máquinas e instalaciones. Tendrá conocimientos para realizar tratamientos antioxidantes, antisonoros, antitérmicos, etc., necesarios para la conservación de los elementos a pintar y también construirá y reparará sobre banco o vehículo todos los elementos de poliéster pertenecientes a las carrocerías y máquinas de la empresa.

Neumáticos

Es la especialidad en la que el personal, de acuerdo con su nivel, tiene los conocimientos necesarios para la elaboración y transformación del caucho virgen o sintético en todas sus aplicaciones de vulcanizado y recauchutado, está capacitado para la reparación de cámaras, cubiertas y elementos de caucho correspondientes a los vehículos de la empresa y elementos auxiliares del taller.

Máquinas-herramientas

Es la especialidad en la que el personal, de acuerdo con su nivel, tiene conocimientos de materiales y normas de ajuste y tolerancias, está capacitado para leer e interpretar planos y croquis de elementos y piezas de máquinas correspondientes a los vehículos de la empresa y maquinaria anexa, efectuando para la construcción o reparación en cualquiera de ellas, las variedades de torneado cónico o de forma, roscado o fresado, refrentado, mandrinado, planeado y esmerilado de cuellos y medias cañas.

Se incluyen, asimismo, los conocimientos necesarios para el manejo y conservación de las máquinas herramientas utilizadas para el desarrollo de su trabajo.

Electrónica

Es la especialidad en la que el personal, de acuerdo con su nivel, tiene los conocimientos necesarios en electrónica y comunicaciones, lee e interpreta croquis o planos, introduciendo las mejoras necesarias y reparando todos los componentes electrónicos y audiovisuales, móviles o de base, empleados en los vehículos de la flota y en el sistema de comunicaciones.

Otras categorías y especialidades

Jefe/a de Limpieza y Repostado

Es el personal que, sin conocimiento específico de una especialidad, pero con dotes de mando y organización, está al mando de un grupo de trabajadores/as, encargado de vigilar la perfección de su trabajo, su rendimiento y disciplina, interpretando y desarrollando las órdenes recibidas de sus superiores.

Oficial coche-taller

Es el personal que, estando en posesión del permiso de conducir necesario para remolcar y conducir los autobuses de la flota de acuerdo con la normativa de aplicación, realiza las reparaciones de los vehículos en ruta, remolca vehículos a las instalaciones de TUSAM, conduce el Coche Taller o el vehículo averiado, y utiliza los sistemas y soportes informáticos de que disponga para su trabajo.

Oficial de varios

Es el personal que, con categoría de Oficial, estando en posesión del permiso de conducir tipo C-1 y con conocimientos básicos de fontanería, soldadura, pintura, albañilería y electricidad, está capacitado para la conservación de los edificios e instalaciones de la empresa. Realiza igualmente, conduciendo vehículos de la empresa dotados para tal fin, la inspección, montaje y desmontaje de postes de paradas y marquesinas, así como la instalación de los avisos que en ellas hayan de instalarse, por lo que deberá tener un alto grado de conocimiento del itinerario de las líneas y de la situación de las paradas.

Grupo VI. Servicios auxiliares

Auxiliar de movimiento, talleres y recaudación (Auxiliar MTR)

Es el personal cuyas funciones serán la realización de trabajos de tipo burocrático, referidos a cuidar de servicios, listeria de personal, expedición de billetes y tarjetas en taquillas, comprobación de liquidaciones; registro de averías, reparaciones, revisiones, engrases, materiales, confección de fichas, etc. y, en general, todos los trabajos de tipo administrativo de ejecución sencilla y concreta que se le encomienden.

Conductor/a

Es el personal que, debidamente habilitado al efecto, tiene encomendada la misión de conducir todos los vehículos de la empresa, en cualquiera de los servicios auxiliares, tanto ordinarios como extraordinarios, excepción hecha de la función de conductor/a-perceptor/a en línea. La conducción de los vehículos podrá llevarse a cabo tanto en el interior de las instalaciones de la empresa como en la vía pública.

Dentro de esta categoría, los conductores y conductoras podrán ser asignados a alguna de las funciones que, a continuación, se describen:

Conductor/a de tráfico.

Conducirá los vehículos de la empresa para efectuar labores de traslado y recogida de personal, cambio de vehículos en línea por cualquier motivo, o cualquier otro servicio que como especial se determine como recogida de escolares, visitas, etc., realizando todas las tareas auxiliares, encomendadas por el mando correspondiente relativas a la salida del servicio y, de manera excepcional, al repostado de la flota, así como a la preparación de los vehículos para la incorporación en línea, exceptuando la limpieza de éstos.

Conductor/a de Talleres.

Conducirá los vehículos propiedad de la empresa, incluyendo autobuses, vehículos auxiliares y/o sistemas de remolque, dentro y fuera del recinto de las instalaciones de la mismas para que se puedan realizar todas las operaciones de mantenimiento o reparaciones necesarias, y realizará las tareas simples auxiliares de las citadas que la empresa determine.

Conductor/a de Limpieza y Repostado.

Realizará las funciones de inserción de material de difusión y publicaciones en los espacios destinados para ello en los autobuses, revisará los sistemas de los autobuses (como por ejemplo limpiaparabrisas, rótulos, luces, iluminación interior, puertas, señalización de intermitencia, rampa para discapacitados, etc.), informando de las deficiencias detectadas a los superiores jerárquicos, y realizará tareas de repostado de los autobuses.

Conductor/a de Recaudación.

Realizará la función de mantener las distintas taquillas de la Empresa surtidas tanto de títulos de viaje, como de moneda para cambio, así como de la documentación necesaria para su funcionamiento. Entregará y recogerá distintos tipos de documentos entre centros de trabajo de la Empresa y con otras entidades externas como administraciones públicas, bancos, notarias, corredurías de seguros, etc.

Conductor/a de Compras.

Llevará a cabo los trámites y/o gestiones de compras encomendadas por la Empresa, así como el traslado de todo tipo de mercancía, colaborando en su descarga y entrega en el almacén correspondiente de la Empresa. Liquidará en la caja de la Empresa las provisiones de fondos dadas a cuenta para la realización de las compras, entregando la documentación justificativa de los materiales comprados y recogiendo nuevas provisiones para las futuras compras.

Grupo VII. Personal subalterno

Conserje

Además de las propias de telefonista-ordenanza, tendrá como misión la de responsabilizarse del cuidado y mantenimiento de las oficinas a su cargo, controlando y participando en tales trabajos.

Telefonista-ordenanza

Se considera incluido en esta categoría todo el personal subalterno que tiene por misión realizar los encargos dentro y fuera de la oficina, recogida y entrega de correspondencia, documentos, etc., colaborando en la limpieza y otros trabajos de índole análoga que le sean encomendados; así como establecer, al frente de una central interior, las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior.

Artículo 9.- Plantilla y escalafón.

1. En cada momento, el servicio viene obligado a tener una plantilla ideal, fiel reflejo de la demanda de usuarios y usuarias de transporte público.

Cualquier modificación que se proyecte sobre dicha plantilla, deberá ser puesta en conocimiento del comité por la dirección, antes de su aprobación por el consejo de administración.

2. En el primer trimestre de cada año, la empresa elaborará y publicará el escalafón provisional de los componentes de la plantilla. El escalafón será expuesto durante 30 días. El personal podrá reclamar en el plazo de diez días desde el fin de la exposición. Resueltas las reclamaciones que en su caso fueran presentadas, el escalafón definitivo permanecerá a disposición del personal y de las Secciones Sindicales en el Área de Recursos Humanos y en el taller.

3. Periódicamente, la Dirección de la Empresa dará cuenta al Comité de Empresa de las alteraciones que haya experimentado el escalafón.

Sección Segunda.- Ingreso en la Empresa y Promoción Profesional.

Artículo 10.- Contratación y promoción.

1. La contratación de nuevo personal y la promoción interna se realizará mediante procedimientos que garanticen el respeto de los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y que las personas seleccionadas posean las titulaciones exigidas, la cualificación profesional necesaria y las aptitudes psicofísicas que requiera el puesto.

2. La contratación de personal y la promoción interna se realizará mediante los siguientes procedimientos:

a) El personal del grupo I se designará por el Director/a Gerente entre una terna de aspirantes seleccionados al efecto mediante un proceso de promoción interna, en el que se valorará la adecuación al perfil competencial que requiera el puesto de trabajo.

Las vacantes de este grupo no cubiertas por promoción interna serán ofertadas públicamente.

Una Comisión Mixta Paritaria constituida entre la Empresa y un representante de cada una de las Secciones Sindicales firmantes del convenio actuará como garante del cumplimiento de los principios relacionados en el apartado 1.

b) Las vacantes que se produzcan en las categorías de Jefe/a de Negociado, Maestro/a de Taller y Jefe/a de Tráfico, se cubrirán mediante un proceso de promoción interna en la modalidad de concurso oposición u oposición, que podrá incluir un periodo de prácticas durante un tiempo no superior a tres meses.

c) El ascenso a la categoría de Administrativo/a se producirá automáticamente transcurrido un año de antigüedad en la categoría de Auxiliar Administrativo/a.

d) El ascenso a la categoría de Oficial se producirá automáticamente transcurrido un año de antigüedad en la categoría de Ayudante.

e) Las vacantes de: (por orden alfabético)

- ✓ Auxiliar Administrativo/a
- ✓ Auxiliar de Movimiento, Talleres y Recaudación
- ✓ Auxiliar de Clínica
- ✓ Conductor/a-Perceptor/a
- ✓ Delineante
- ✓ Jefe/a de Limpieza y Repostado
- ✓ Oficial Coche-Taller
- ✓ Operador/a
- ✓ Secretario/a
- ✓ Supervisor/a

Serán cubiertas por Concurso-Oposición, en turno restringido entre el personal de la empresa. Las plazas no cubiertas por este procedimiento lo serán por Concurso-Oposición en turno libre, que podrá incluir una prueba práctica durante un tiempo no superior a tres meses.

Las vacantes de estas categorías no cubiertas por promoción interna serán ofertadas públicamente, mediante procedimiento de Concurso-Oposición.

f) Las plazas de: (Por orden alfabético)

- ✓ Conductor/a
- ✓ Telefonista-Ordenanza

Se adjudicarán por el Director/a Gerente a propuesta de la Comisión de Asuntos Sociales, con carácter temporal en el caso del Conductor/a, atendidas las circunstancias concurrentes en cada momento. Las no asignadas por razones de salud, serán asignadas con carácter preferente a las personas empleadas mayores de 58 años.

Las vacantes no cubiertas por este procedimiento lo serán mediante un proceso de promoción interna en la modalidad Concurso-Oposición, que podrá incluir una prueba práctica durante un tiempo no superior a tres meses.

g) El resto de las plazas se cubrirán mediante un proceso de promoción interna en la modalidad Concurso-Oposición, que podrá incluir una prueba práctica durante un tiempo no superior a tres meses.

Las vacantes de estas categorías no cubiertas por promoción interna serán ofertadas públicamente.

h) Cuando la provisión de plazas y ascensos del personal perteneciente al Grupo V haya de realizarse mediante convocatoria de Concurso-Oposición, podrá concurrir a la misma el personal que reúna los requisitos exigidos, con independencia de las especialidades que ostenten.

i) A efectos de promoción, el Operador/a se considera de nivel similar al Subjefe/a de Negociado.

j) A efectos de promoción el Almacenero/a se considera de igual nivel o categoría profesional que el Ayudante.

k) La categoría de Conductor/a de tranvía será cubierta mediante análogos sistemas de selección entre el personal con la categoría de Conductor- Perceptor observados hasta la firma del presente convenio colectivo.

3. Las remuneraciones correspondientes a la nueva categoría laboral empezarán a devengarse en el momento en que se designe al personal para el nuevo puesto de trabajo.

Artículo 11.- Composición de Tribunales

1. Los procesos de contratación y de promoción serán conducidos y resueltos por un tribunal compuesto, de manera no paritaria, por un miembro por cada una de las secciones sindicales firmantes del convenio y un número de miembros superior en uno por la representación de la empresa.

2. Caso de que algún miembro del tribunal no tuviera igual o superior categoría que la plaza vacante, no tendrá derecho a voto.

3. Es competencia del tribunal regular su propio funcionamiento interno y las bases de la convocatoria.

Artículo 12.- Copia básica.

La Empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras una copia básica de todos los contratos que deban concertarse por escrito, salvo los que formalicen una relación laboral especial de Alta Dirección, sobre los que se establece el deber de notificación a la citada representación legal.

Artículo 13.- Periodo de prueba.

El periodo de prueba para el personal del nuevo ingreso se somete a lo previsto en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV. Retribuciones

Artículo 14.- Incrementos retributivos.

Para los años de vigencia del Convenio Colectivo se aplicará el incremento superior que la Ley de Presupuestos Generales del Estado o las normas estatales de aplicación a la Administración Local establezcan anualmente para las retribuciones del personal al servicio del Sector Público, que la empresa garantiza que destinará íntegramente a los trabajadores y trabajadoras de TUSSAM.

Para el caso de que el Ayuntamiento de Sevilla, las empresas de titularidad exclusivamente municipal dependientes de dicho Ayuntamiento o EMASESA adoptasen un mecanismo legal para incrementar las retribuciones del personal a su servicio en un porcentaje superior al previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado o las normas estatales de aplicación a la Administración Local para el ejercicio correspondiente, las retribuciones de los trabajadores/as de TUSSAM se revisarán en la diferencia.

Para el caso que las Leyes de Presupuestos Generales del Estado o las normas estatales de aplicación a la Administración Local para los años de vigencia del convenio colectivo no establecieran límites al incremento anual de las retribuciones del personal al servicio del Sector Público, los sueldos, otras retribuciones y emolumentos del personal de TUSSAM se revisarán en un dos por ciento (2%) cada uno de estos años, con cláusula de revisión que garantice el IPC si éste fuera superior al dos por ciento (2%). En todo caso, la empresa y la representación del personal trabajador abordarán la negociación de las condiciones finales en el supuesto indicado.

Artículo 15.- Abono de las retribuciones.

1. Las retribuciones se abonarán por mensualidades vencidas, antes del último día de cada mes.
2. Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre se abonarán en la nómina de los meses de junio y noviembre, respectivamente, de cada año.
3. Las retribuciones se abonarán en la forma que establezcan de mutuo acuerdo ambas partes.

Artículo 16.- Retribuciones.

La retribución comprende el salario base y los complementos en las condiciones y cuantías establecidas en el Anexo II una vez aplicados los incrementos pactados en el convenio colectivo.

Se mantienen con la consideración “ad personam” todos los complementos, por especial responsabilidad, función o jornada. Para los años de vigencia del Convenio, dichos complementos se incrementarán en el porcentaje establecido en este artículo, salvo los correspondientes al personal que en la actualidad no realice las funciones o reúnan las condiciones en atención a las que le fueron asignadas.

Capítulo V. Tiempo de trabajo

Sección Primera. Disposiciones Generales.

Artículo 17.- Cómputo de la jornada.

1. Para toda la plantilla se establece la jornada laboral basada en el concepto de jornada normal de trabajo diaria y en el cómputo anual de días de trabajo.
2. La jornada ordinaria de trabajo será la equivalente en cómputo anual a siete horas de trabajo diario en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año, salvo contrataciones especiales.
3. Todo exceso sobre la jornada planificada se abonará a precio de hora extraordinaria.
4. A todos los efectos, se considerará que un servicio pertenece al día de calendario en que comienza, asignándose a dicho día todas las horas que tenga el servicio.

5. La empresa comunicará mensualmente a todo el personal perteneciente a la categoría de Conductor/a-Perceptor/a y Supervisor/a el cómputo ordinario de su jornada y a la categoría de Conductor/a-Perceptor/a el cómputo del tiempo de desplazamiento (DPD).

Artículo 18.- Calendario.

1. Anualmente, la Dirección de la Empresa entregará un calendario individual para cada trabajador/a, salvo el personal de administración, donde se reflejarán los días de descanso, festivos, vacaciones y descansos compensatorios por festivos trabajados.

2. El calendario individual incluirá semanas completas y reflejará, entre el uno de enero y el treinta y uno de diciembre, catorce festivos o, en su defecto, los correspondientes descansos compensatorios por festivo. En todos los casos, incorporará la semana correspondiente al día treinta y uno de diciembre, lo que determinará que un calendario individual pueda contener cincuenta y dos o cincuenta tres semanas, en función del día de la semana en que tenga lugar el treinta y uno de diciembre.

3. Para el caso de que el calendario individual del personal incluya cincuenta y tres semanas y el mismo contenga el 5 de enero correspondiente al año del calendario y el 5 de enero del año siguiente reflejado en la semana cincuenta y tres, al objeto de evitar que un grupo de rotación entre trabajadores/as realice turno de tarde en ambas fechas, se procederá a la modificación de los turnos previstos para la semana cincuenta y tres a los grupos de rotación A1 y B1, de modo que el grupo A1 pasará a realizar turno de mañana y el B1 turno de tarde.

4. Los calendarios se entregarán, como fecha límite, el 30 de noviembre de cada año, a excepción de los correspondientes a los últimos treinta y cinco trabajadores/as que hayan suscrito contrato temporal con la empresa, que no lo recibirán para poder atender las necesidades de programación de servicios.

5. La asignación de las vacaciones se realizará, como fecha límite, el 30 de octubre de cada año. El personal vinculado con la empresa mediante contrato de relevo conocerá sus vacaciones en iguales condiciones que los trabajadores vinculados mediante contrato indefinido. El personal vinculado mediante cualquier otra modalidad de contratación temporal las conocerán del siguiente modo: para los contratos que desarrollan toda su vigencia dentro de un período anual de actividad, los/as trabajadores/as conocerán las vacaciones a los 15 días de su incorporación; para los contratos que desarrollan su vigencia durante dos tramos de dos anualidades distintas, conocerán las vacaciones correspondientes a la primera anualidad a los 15 días de su incorporación y las del período siguiente se ajustarán al sistema general.

6. Todo el personal disfrutará dos descansos semanales que, como norma general, serán consecutivos, a excepción del personal de explotación y talleres, para el que será obligatorio.

7. En los calendarios individuales del personal, aparecerán los descansos correspondientes a Semana Santa y Feria, excepción hecha del personal que no tengan asignado calendario. Los Conductores/as-Perceptores/as durante el periodo de Feria disfrutarán de al menos un día de descanso.

8. El programa anual de descansos y vacaciones sólo podrá sufrir alteraciones de tipo colectivo, siempre que se avise con uno o dos meses de antelación, respectivamente.

9. Las peticiones individuales de condiciones de trabajo, contemplarán la posibilidad de solicitar trabajar o no los descansos, festivos especiales, festivos de Fiestas Primaverales y los fines de semana.

10. Se procurará en el mayor número de los casos que la normal prestación del servicio permita que los festivos se disfruten en su fecha. Los descansos compensatorios de los festivos no disfrutados en su fecha, coincidirán en días inmediatamente anteriores o posteriores a descansos semanales o vacaciones.

11. Para el personal sujeto a turnos rotativos, se considerará festivo no disfrutado no sólo el trabajado, sino el que le coincida con descanso semanal.

12. A partir del 3 de enero de 2022, el número de descansos semanales planificados en domingo para los Conductores/as-Perceptores/as de turno continuo y turno partido, no podrá tener una diferencia superior a +/-2. Se exceptúa al personal que, voluntariamente, haya modificado cualquier circunstancia de su calendario anual.

Del mismo modo, a partir del 3 de enero de 2022, el número de parejas de descansos semanales planificados en sábado-domingo para los Conductores/as-Perceptores/as de turno continuo y turno partido, no podrá tener una diferencia superior a +/-1. Se exceptúa al personal que, voluntariamente, haya modificado cualquier circunstancia de su calendario anual.

Hasta el 3 de enero de 2022 se continuará aplicando la regulación contenida en el precedente convenio.

A partir del 1 de enero de 2024 se establece un número mínimo anual de entre 20 y 21 parejas de descanso planificados en sábado-domingo para todo el personal de operaciones y de entre 24/25 domingos para el personal conductor perceptor de autobuses. Para facilitar organizativamente la ejecución de dicha medida, la empresa podrá incentivar la voluntariedad de la prestación de servicios durante los fines de semana.

13. Para los Conductores/as Perceptores/as, el número máximo de días consecutivos de trabajo será de ocho. Por una vez en el año, se podrá asignar un periodo de hasta nueve días de trabajo consecutivos por trabajador/a.

14. Se permitirá el cambio de calendarios anuales entre trabajadores/as de la misma categoría. Cada trabajador/a asumirá las posibles diferencias entre los días de descanso que emanan de dicho cambio.

15. Los cambios de descanso entre el personal conductor perceptor solicitados al Departamento de Organización serán anulados, como hasta ahora, si cualquiera de los trabajadores/as afectados/as por el cambio se encuentra en situación de incapacidad temporal. No obstante, en dichos supuestos de situación en incapacidad temporal, el conductor/a perceptor/a tendrá la opción de solicitar al Departamento de Organización la posibilidad de disfrutar el descanso y éste le deberá ser asignado, quedando el/la solicitante pendiente de devolución a la empresa dicho día de descanso, o bien será imputado con cargo al cómputo de horas o desplazamiento si dispusiese de saldo y así lo solicitase.

Lo previsto en el párrafo anterior no se aplicará en aquéllos supuestos en los que cualquiera de los conductores/as perceptores/as afectados por el cambio ya se encontrase en situación de incapacidad temporal en el momento de solicitarlo. Tampoco se aplicará durante el periodo de FFPP y diciembre cuando el cambio de descanso implique también un cambio de turno.

16. Se incorpora en el presente apartado el acuerdo 6 alcanzado en la reunión de la Comisión Mixta Permanente celebrada el 24 de septiembre de 2025, cuyo tenor literal es el siguiente:

“PRIMERO.- De conformidad con el compromiso alcanzado en los acuerdos de eficacia colectiva sin inclusión en convenio colectivo (apartado 17), anexados al Convenio Colectivo 2024-2027, y ante la imposibilidad organizativa de alcanzar el disfrute de las 24 parejas de sábado/domingo de descanso anuales (en adelante, FS S/D), las partes firmantes convienen lo siguiente:

- a) Transitoriamente, la empresa abonará una compensación económica consistente en un importe equivalente a la suma del plus sábado y plus domingo (actualmente 95,53 €) por cada FS S/D que falte respecto a 22 en el año 2026. Dicha compensación será abonada en la nómina definitiva del mes de enero de 2026
- b) Para 2027, si no se encontrase implementada y operativa la aplicación informática necesaria para ofrecer la posibilidad de compensación mediante día adicional de descanso indicada en el apartado d), la empresa abonará una compensación económica consistente en un importe equivalente a la suma del plus sábado y plus domingo (actualmente 95,53 €) por cada FS S/D que falte respecto a 23 en el año 2027. Dicha compensación será abonada en la nómina definitiva del mes de enero de 2027. De encontrarse implementada y operativa la aplicación informática necesaria para ello, la posibilidad de compensación mediante día adicional de descanso indicada en el apartado d) será de aplicación durante el año 2027, siendo en todo caso 23 la referencia anual de FS S/D exigibles.
- c) A aquellos/as trabajadores/as que en el año 2026 hayan elegido la opción de trabajar todos los fines de semana en el impreso de condiciones laborales, se les abonará una compensación económica consistente en un importe equivalente a dos unidades del importe equivalente a la suma del plus sábado y plus domingo (actualmente 95,53 €). Dicha compensación será abonada en la nómina definitiva del mes de enero de 2026

A aquellos/as trabajadores/as que en el año 2027 hayan elegido la opción de trabajar todos los fines de semana en el impreso de condiciones laborales, se les abonará una compensación económica consistente en un importe equivalente a tres unidades del importe equivalente a la suma del plus sábado y plus domingo (actualmente 95,53 €). Dicha compensación será abonada en la nómina definitiva del mes de enero de 2027

- d) A partir de los calendarios laborales del año 2028, a aquellos/as trabajadores/as a los que no se les pueda asignar 24 FS S/D se les compensará con un día adicional de descanso por cada FS S/D que le falte hasta 24, que les será asignado en alguno de los periodos indicados en la siguiente tabla. Dichos días adicionales de descanso estarán pegados a descansos o vacaciones y se asignarán, preferentemente, todos en el mismo periodo y nunca en sábado, salvo que se le asignen en un periodo que sea de una semana y no tenga días de trabajo suficientes en la misma, en cuyo caso se les asignará los restantes en el siguiente periodo posible. Para ello, deberán indicar en el correspondiente impreso el siguiente orden de preferencia:

Periodo	Orden de preferencia
Semana del 6 de enero	
Semana Santa	
Del 1 al 15 de junio	
Del 16 al 30 de junio	
Del 1 al 31 de julio	
Del 1 al 31 de agosto	
Del 1 al 15 de septiembre	
Del 15 al 30 de septiembre	
Semana del 25 de diciembre	
Semana del 1 de enero	

Si no rellenan todos los periodos y no se les puede asignar en los solicitados, se les podrán asignar en cualquiera de los no solicitados atendiendo a necesidades organizativas del servicio, salvo que prefieran pasar a la compensación económica consistente en un importe equivalente a la suma del plus sábado y plus domingo (actualmente 95,53 €) por cada pareja de descanso (FS S/D) que les falte respecto a las 24, para lo que deberán marcar la correspondiente casilla en el impreso de condiciones laborales.

Una vez producida la entrega de calendarios con la asignación de los días adicionales de descanso compensatorios por falta de asignación de FS S/D hasta 24, el derecho al disfrute de los mismos no quedará afectado por situaciones suspensivas (entre otras, incapacidad temporal) o interruptivas (entre otras, permisos retribuidos) de la relación laboral no coincidentes con las fechas de disfrute. Del mismo modo, la imposibilidad de disfrute como consecuencia de situaciones coincidentes con situaciones suspensivas o interruptivas de la relación laboral determinarán su pérdida irrecuperable.

- e) La compensación económica a la que hacen referencia los apartados a), b), c) y d) tomará en consideración los incrementos que en cada año correspondan al plus de sábado y del plus domingo.

SEGUNDO.- De manera independiente y sin perjuicio de lo anterior, la empresa incentivará económicamente la voluntariedad a la prestación de servicios durante los fines de semana.

A tal efecto, las partes firmantes convienen que en el impreso de condiciones laborales de 2028 se sustituirá la pregunta de “si quiere trabajar, descansar o la media los fines de semana” por lo siguiente:

Seleccione en la siguiente tabla el número de fines de semana sábado/domingo (en adelante FS S/D) que, preferentemente, desea que se le asignen como descanso en su calendario, sabiendo que en el caso de marcar un tramo distinto al 6º se le asignará, casi con toda seguridad, el valor inferior del intervalo de fines de semana del tramo seleccionado y se le abonará la cantidad que figura al lado. Sólo podrá marcar uno de los tramos.

Tramos	Intervalos de fines de semana	Importe a abonar	Preferencia (Marque una sola casilla)
1º	0	1.400 €	
2º	Entre 1 y 5	1.200 €	
3º	Entre 6 y 10	1.000€	
4º	Entre 11 y 14	800 €	
5º	Entre 15 y 19	600 €	
6º	Entre 20 y 24	- €	

El abono de las compensaciones previstas para los tramos 1º a 5º se producirá en la nómina definitiva de enero de la anualidad posterior con el que se corresponda su devengo y deberá prestar servicios de manera efectiva durante todos los FS S/D asignados a trabajo durante el año. En caso contrario, el importe económico correspondiente se reducirá de manera proporcional al tiempo que deje de prestar servicio, cualquiera que sea el motivo.

TERCERO.- Ámbito subjetivo de aplicación.

Los presentes acuerdos resultarán de aplicación exclusiva al Grupo Profesional IV (Personal de Explotación). No obstante, la posibilidad de solicitar de manera alternativa la compensación en días adicionales de descanso prevista en el apartado primero c) sólo resultará aplicable a la categoría de conductor/a perceptor/a (autobús). El resto de las categorías profesionales únicamente dispondrán de la opción de la compensación económica prevista y el número final de parejas de descanso FS S/D, dependerá de la adscripción a la voluntariedad de cada colectivo. En todo caso, respetando lo dispuesto en el artículo 18.12 del Convenio Colectivo 2024-2027, en cuanto al número mínimo anual de entre 20 y 21 parejas de descanso planificados en sábado y domingo.

Los presentes acuerdos resultarán de aplicación exclusiva a aquellos/as trabajadores/as a los que en la fecha de publicación de los calendarios laborales corresponda calendario completo de trabajo durante todo el año. Quedan por tanto excluidos/as, entre otros/as, jubilados/as parciales sin calendario anual completo con trabajo durante todo el año.

CUARTO.- Vinculación a la productividad.

La aplicación de las condiciones de los presentes acuerdos quedará vinculada al cumplimiento de los objetivos previstos en el apartado 18 del Anexo II del Convenio Colectivo. Su disfrute se anticipará durante el ejercicio al que se corresponda, sin perjuicio de su detracción en caso de no alcanzarse los objetivos.”

Artículo 19.- Turnos de trabajo

1. Cuando el trabajo en la empresa se organice en régimen de turnos, éstos deberán ser rotativos.
2. La rotación del personal adscrito a jornada partida se realizará entre los turnos de mañana y tarde recogidos en el artículo 21, en iguales condiciones de rotación que los turnos continuos.
3. La Dirección de la Empresa programará la rotación de servicios en forma que éstos se asignen de una manera ordenada, efectuándose las modificaciones previstas cada semana.
4. Se comunicará al Comité de Empresa el sistema de rotación con cinco días de antelación a su vigencia.
5. Las modificaciones obligadas en esta ordenación, se comunicarán con antelación de tres días.
6. No se adscribirán a turnos rotativos al personal que así lo soliciten en base a alguna de las siguientes circunstancias:

a) Interesar, voluntariamente, su adscripción a turno de noche, cuando existan turnos compensatorios que permitan la misma.

b) Cursar estudios oficiales a los que se refiere el art. 60 del presente convenio, debiendo acreditar permanencia y asistencia al curso correspondiente. La concesión del turno fijo de mañana se producirá para el periodo escolar y requerirá, como requisito imprescindible, la presentación de un certificado de horarios donde se indique la imposibilidad de elegir otro turno para los estudios que motivan el turno. La comisión de asuntos sociales realizará un seguimiento para garantizar el correcto uso de los turnos concedidos por este concepto. La solicitud habrá de presentarse antes del comienzo del curso.

c) Desempeñar cargo político.

d) Desempeñar cargo sindical a nivel provincial en centrales con representatividad en la Empresa, si existe turno compensatorio.

e) Padecer especiales condiciones físicas acreditadas que así lo aconsejen y siempre que exista turno compensatorio.

La concesión de estos turnos se efectuará previo informe al Comité de Empresa.

7. Los turnos fijos asignados se corresponderán en igual número con los compensatorios que permita la normal distribución de los servicios. Estos compensatorios, en principio, se cubrirán con personal que voluntariamente lo solicite.

8. En el caso de no existir personal voluntario en número suficiente para compensar los turnos fijos que por cualquier título o circunstancia sean preceptivos, la Comisión Mixta Permanente estudiará fórmulas que permita la previsión de los turnos de trabajo de mañana y tarde, sin merma en la prestación de los servicios correspondientes y sin incremento en los gastos de personal.

9. Los turnos fijos de noche del personal de explotación se cubrirán preferentemente con personal voluntario y conforme a los siguientes criterios:

a) Accederá en primer lugar el trabajador o trabajadora que haya solicitado voluntariamente la realización de servicios nocturnos. En caso de igualdad en la fecha de solicitud, el servicio se asignará al trabajador/a de mayor antigüedad en la empresa.

b) Caso de no existir personal voluntario, el turno de noche se cubrirá por el resto de Conductores/as-Perceptores/as de la Empresa con carácter obligatorio y de forma rotativa, salvo en los nocturnos especiales, a los que se hace referencia en el artículo 30.

10. Las horas que se trabajen, como consecuencia de alteraciones individuales dentro del calendario individual del personal se abonarán a precio de hora extraordinaria, salvo cambios voluntarios.

11. Se permitirá cambios entre personal de la misma categoría. Cada trabajador/a asumirá las posibles diferencias en las condiciones de trabajo derivadas de dicho cambio.

Sección Segunda. Jornada del Personal de Explotación.

Artículo 20.- Jornada diaria.

1. A partir del 3 de enero de 2022, para el personal adscrito tanto a jornada continua (TC) como a jornada partida (TP), la jornada diaria tendrá una duración mínima de seis horas y treinta y tres minutos y máxima de siete horas y veintitrés minutos.

Hasta el 3 de enero de 2022 se continuará aplicando la regulación contenida en el precedente convenio.

2. Como norma general, el descanso entre jornadas de trabajo será de un mínimo de doce horas.

3. Al objeto de regular la situación del personal sujeto a la reducción de jornada, la duración de la jornada diaria para el personal perteneciente a la categoría de Conductor/a-Perceptor/a adscrito tanto a jornada continua como a jornada partida estará comprendida entre seis horas y siete horas y veintitrés minutos. Ello, a partir del 3 de enero de 2022. Hasta dicha fecha se continuará aplicando la regulación contenida en el precedente convenio.

El número máximo de servicios con una duración planificada por debajo de seis horas y treinta y tres minutos será igual o superior en un máximo de dos al número del personal perteneciente a la Categoría profesional de Conductor/a-Perceptor/a que se encuentren en cada momento acogidos a reducción de jornada en cada temporada. La asignación de servicios con una duración planificada por debajo de seis horas y treinta y tres minutos a personal adscrito a jornada partida tendrá lugar para cubrir servicios de personal acogido a reducción de jornada adscrito a jornada partida.

4. A partir del 3 de enero de 2022, el tiempo máximo planificado de conducción continua en turno continuo (TC) y turno partido (TP) será de 4.30 horas. En caso de períodos de conducción superiores a 4:30 horas, se abonará como hora extraordinaria el doble de tiempo de exceso sobre las 4:30 horas. Hasta el 3 de enero de 2022 se continuará aplicando la regulación contenida en el precedente convenio.

5. Los tiempos a computar en cada servicio serán los deducidos de las diferencias entre las horas teóricas de salida y entrada.

6. La empresa se compromete a la aproximación de la jornada real computable a la jornada media pactada en convenio colectivo.

Artículo 21.- Horarios y turnos de trabajo.

1. Para el personal conductor/a perceptor/a que preste servicio en líneas de autobús, se establecen los siguientes turnos continuos (TC):

TC M. Los días laborables y sábados los servicios de mañana finalizarán como máximo a las 15.30 horas, los domingos y festivos como máximo a las 16.00, y el 1 de enero y el 25 de diciembre como máximo a las 16.30 horas.

TC T. Todos los días de la semana, salvo en Semana Santa y Feria y eventos especiales, los servicios de tarde finalizarán antes de las 24.30 horas, si bien hasta un máximo de quince servicios diarios podrán finalizar después de dicha hora sin sobrepasar las 01.00 horas. Se compensará con las cantidades establecidas en el Anexo II el tiempo trabajado después de las 22.00 horas.

2. A partir del 3 de enero de 2022, se establecen cuatro tipos de servicios a jornada partida (TP):

TP 1. Turno partido de mañana, con hora de finalización antes de las 16:00 horas y descanso intermedio de una duración prevista entre 1 hora y 1 hora y 30 minutos.

TP 2. Turno partido de mañana, con hora de finalización no posterior a las 17:00 horas en días laborables y sábados, y a las 17:30 horas en domingo y festivo, salvo los días 25 de diciembre y 1 de enero con finalización a las 18:00 horas y descanso intermedio de una duración prevista entre 1 hora y 30 minutos y 2 horas y media. Amplitud máxima 10 horas.

TP 3. Turno partido de tarde, con hora de inicio posterior a las 14:00 horas y descanso intermedio con una duración entre 1 hora y 1 hora y 30 minutos.

TP 4. Turno partido de tarde, con hora de inicio no anterior a las 13:00 horas y descanso intermedio entre 1 hora y 30 minutos y 2 horas y media. Amplitud máxima 10 horas.

Hasta el 3 de enero de 2022 se continuará aplicando la regulación contenida en el Convenio Colectivo 2017-2019.

A partir de la temporada de INV de septiembre 2025, la hora finalización del TP2 será como máximo 1 hora más que el turno continuo.

3. Hasta un 20% de la plantilla de Conductores/as Perceptores/as podrá ser asignadas a TP y un 5% con contrato a tiempo parcial. En la misma medida que se reduzcan los contratos a tiempo parcial, podrá incrementarse le número de personas adscritas al TP. La realización de servicios de turno partido devengará una compensación económica mensual en la cuantía establecida en el Anexo II.

A partir del 1 de enero de 2024 se abonará un incremento de 20 € sobre la compensación económica prevista en el párrafo anterior (concepto 4A10), que quedará vinculado al cumplimiento del programa de productividad, consistente en la consecución de los objetivos previstos en el apartado 18 del Anexo II.- Su liquidación se anticipará en la mensualidad en la que se genere, sin perjuicio de su posterior detracción en caso de no alcanzarse los objetivos.

4. Los TP se cubrirán de forma preferente con personal voluntario, a excepción de los que se generen con el 5% antes aludido, que se cubrirán con personal de nuevo ingreso y por los trabajadores y trabajadoras de plantilla que voluntariamente lo soliciten.

5. El criterio para acceder a la prestación del servicio en jornada continua a los Conductores/as Perceptores/as que, teniendo jornada partida, así lo hayan solicitado, será el de mayor antigüedad en la solicitud y, en caso de haberse solicitado en la misma fecha, prevalecerá la del trabajador o trabajadora de mayor antigüedad en la empresa.

6. TFN. Turno fijo de Noche. Los Conductores/as-Perceptores/as adscritos a turno fijo de noche percibirán en concepto de plus de nocturnidad la cantidad mensual indicada en el Anexo II. En la citada cuantía quedan incorporados todos los devengos que pudieran corresponder por razón de jornada, horario y/o turno de trabajo. La aplicación de dicho plus se producirá manteniendo el horario de servicios nocturnos vigente a la fecha de aprobación del convenio.

7. Los Conductores/as-Perceptores/as a quienes se les asigne servicios de cobertura de incidencias o correturnos, no podrán mantenerse en esta situación por más de seis meses consecutivos. A estos efectos, se definirá el salto necesario en la asignación semanal de servicios.

8. Los Conductores/as-Perceptores/as a quienes se les asigne servicio de incidencias no se les modificará el horario de tarde a mañana o turno partido, ni de mañana a tarde o turno partido, que figure en calendario.

9. Los servicios de incidencias sin horario determinado no podrán superar los cincuenta y dos servicios a la semana, la Dirección de la Empresa informará a los trabajadores y trabajadoras el día inmediatamente anterior del horario concreto a realizar. Los Conductores/as-Perceptores/as percibirán el importe indicado en el Anexo II por cada servicio de incidencia sin horario previsto efectivamente realizado.

Artículo 22.- Descanso intermedio.

1. Todos los servicios de TC tendrán programado un descanso intermedio de 30 minutos de duración, considerándose tiempo efectivo de trabajo los 30 minutos y todo lo que exceda de 30 minutos.

2. El personal perteneciente a las categorías de Jefe/a de tráfico, Controlador/a, Supervisor/a, Conductor/a Auxiliar de Operaciones y Oficial Coche Taller, podrá reducir el descanso intermedio en la jornada normal de trabajo en diez minutos.

a). Cuando el personal perteneciente a las citadas categorías optase por reducir en diez minutos el tiempo de descanso intermedio en la jornada de trabajo, se establecerá un cómputo específico con los minutos no descansados por cada día efectivamente trabajado, los cuales se compensarán con días de descanso adicionales a disfrutar, previa petición, y que podrán ser consecutivos o no, en función de las necesidades del servicio.

b) No se generará derecho alguno por descansos intermedio los días de vacaciones, los de descanso, los de incapacidad temporal y los días de permisos por las causas establecidas en la sección 1 del capítulo VI.

3. La duración de los tiempos de descanso se acreditará mediante fichaje al inicio y al final en el sistema de control de presencia.

4. El cómputo de días de descanso adicionales será objeto de publicación mensual en el Portal del Empleado.

5. La asignación de los descansos adicionales se realizará ofreciendo las semanas disponibles en función de las necesidades del servicio.

6. Las horas de descanso acumuladas podrán disfrutarse hasta el día 31 de marzo del año posterior.

Artículo 23.- Toma de servicio.

1. La jornada se inicia en el lugar y hora designados para el servicio previsto.

2. Para los servicios que comiencen en Depósito, la hoja de ruta contemplará seis minutos adicionales para toma de servicio.

3. Para los servicios a que se refiere el apartado anterior y para los que comiencen en un vehículo previamente estacionado fuera de línea la hoja de ruta contemplará cinco minutos adicionales para la revisión del funcionamiento de la plataforma de acceso para personas con movilidad reducida.

4. El retraso en la incorporación al servicio generará las consecuencias siguientes:

a) El personal que se presenta con retraso se incorporará al puesto de trabajo del agente de incidencia que le hubiera suplido o, en su defecto y si fuera posible, se incorporará inmediatamente a un puesto de trabajo cuya cobertura fuese necesaria. En ambos casos la asignación de este nuevo puesto será transitoria, y se tenderá a integrar al trabajador/a al servicio inicialmente asignado.

b) El cómputo de la jornada se iniciará en el momento en que se ocupe efectivamente el puesto de trabajo.

c) A efectos disciplinarios, el tiempo de retraso será el que medie entre la presentación efectiva y la presentación prevista.

Artículo 24.- Finalización del Servicio.

Todos los servicios efectivamente realizados que finalicen en Depósito, incluirán seis minutos adicionales de "deje" por servicio. Este tiempo adicional no se computará a efectos de la determinación de la jornada diaria.

Artículo 25.- Ampliaciones de Jornada.

1. Dado el carácter público del servicio que se presta, cuando concurren circunstancias no previstas podrán realizarse horas extraordinarias no planificadas, que en todo caso tendrán carácter estructural.

2. Se considerarán ampliaciones de jornada los siguientes casos

a) Cuando, no habiéndose producido modificación del servicio previsto, la hora real de finalización de la jornada exceda de la prevista.

b) Cuando se realice una modificación del servicio previsto que suponga retrasar la hora de finalización. En este último caso, la empresa sólo podrá usar este derecho de prolongación de jornada para la debida atención del servicio público que se presta, con motivo de circunstancias excepcionales, como aglomeraciones imprevistas, enfermedad de agente en servicio o similar, y siempre referido a los dos últimos coches de cada línea. La prolongación de jornada del personal en línea no podrá ser superior a una vuelta completa del servicio asignado, siempre que no exceda de nueve horas la jornada total.

3. El Comité de Empresa recibirá información mensual sobre las horas extraordinarias realizadas y abonadas.

Artículo 26.- Exceso de cómputo anual.

1. Los excesos de cómputo anual del año anterior a cada uno de los de vigencia del presente convenio se compensarán a razón de un día de descanso adicional por cada seis horas y treinta minutos de exceso. En aquellos casos en los que un/a trabajador/a que haya seleccionado compensar en descansos el cómputo de horas al cierre de un año, no disfrute los descansos correspondientes (DAC) a lo largo de los dos años siguientes al que se cierra, será objeto de la liquidación económica de esos días de manera automática.

2. Los descansos adicionales correspondientes al exceso de cómputo de horas generado durante cada uno de los años de la vigencia del presente convenio podrán ser disfrutados en días consecutivos o no, en función de las necesidades de la organización del servicio, aplicándose para su concesión los criterios de los permisos retribuidos.

3. Cuando por causas imputables a la empresa, no fuera posible asignar los días de descanso adicional, el importe correspondiente se hará efectivo en la nómina del mes de febrero del año siguiente.

4. Se establece la posibilidad de diferir la asignación de excesos de cómputos contemplados en el presente artículo para su disfrute en descanso en el momento inmediatamente anterior a la fecha de finalización de la prestación acumulada de servicios en supuestos de jubilación parcial anticipada o en cualquiera otra de las modalidades vigentes de jubilación. En tal caso, no resultará de aplicación lo dispuesto en el apartado 1 del presente artículo.

Artículo 27.- Descanso por gestión de acceso (DGA).

1. El personal perteneciente a la categoría de Conductor/a-Perceptor/a generará dieciséis minutos por cada día efectivamente trabajado, pudiendo elegir para su compensación entre una de las siguientes opciones:

a) Compensar los dieciséis minutos por días de descanso adicionales (DGA). Los días que, teniendo previsto en su calendario trabajo, el Conductor/a-Perceptor/a no preste servicio, percibirá el importe indicado en el anexo II por el citado concepto. A tales efectos, se asignarán en calendario ocho días de descanso.

Cinco de estos DGA, junto con los dos descansos semanales, formarán la quinta semana, los otros tres DGA se asignarían con el mismo criterio existente para los compensatorios de festivos. Si en la semana asignada existiese un día festivo, la composición de la misma sería de cuatro DGA, el festivo y los dos descansos semanales, asignándole los cuatro DGA restantes así como los dos días de vacaciones sueltas con el criterio mencionado anteriormente. Si en la semana asignada existiesen dos días festivos, la composición sería de tres DGA, los dos festivos y los dos descansos semanales y los cinco DGA restantes, se asignarían con el criterio mencionado con anterioridad.

b) Percibir por los dieciséis minutos la cantidad indicada en el anexo II

c) Compensar por descanso solo seis minutos y percibir la cantidad indicada en el anexo II. Los días que, teniendo previsto en su calendario trabajo, el Conductor/a-Perceptor/a no preste servicio, percibirá la cantidad indicada en el anexo II por el citado concepto. En tal caso, se asignarán en calendario tres días en concepto DGA.

Estos tres DGA, junto con los dos días de vacaciones sueltas y los dos descansos semanales, formarán la quinta semana. Si en la semana asignada existiese un día festivo, la composición de la misma sería de 3 DGA, el festivo, los dos descansos semanales y uno de los dos días de vacaciones sueltas, asignándose el otro con el criterio habitual. Si en la semana asignada existiesen dos días festivos, la composición sería de 3 DGA, los dos festivos y los dos descansos semanales, asignándose los dos días de vacaciones sueltas con el criterio habitual.

El personal que necesite los dos días de vacaciones para completar la quinta semana, podrán elegir entre disfrutar 28 días de vacaciones y seguir con la quinta semana con el formato expuesto en el apartado anterior de forma que si en la semana hay un festivo los 28 días de vacaciones serían 29 y si hay dos festivos, serían 30. Los días de vacaciones necesarios para la quinta semana se quitarían del final del

turno asignado al trabajador/a. También pueden elegir disfrutar los 30 días de vacaciones y que los 3 DGA se unan a la pareja de descansos sábado-domingo sin llegar a formar una semana completa, sino cinco días de miércoles a domingo.

d) Compensación en descanso de diez minutos y percibir la cantidad indicada en el anexo II. Los días que, teniendo previsto en su calendario trabajo, el Conductor/a-Perceptor/a no preste servicio, percibirá la cantidad indicada en el anexo II por el citado concepto. En tal caso, se asignarán en calendario cinco días en concepto DGA unidos a descansos. Estos cinco DGA, junto con los dos descansos semanales, formarán la quinta semana. Si en la semana asignada existiese un día festivo, la composición de la misma sería de cuatro DGA, el festivo y los dos descansos semanales, asignándose los dos días de vacaciones sueltas con el criterio habitual. El quinto DGA se asignaría con el mismo criterio existente para los compensatorios de festivos. Si en la semana asignada existiesen dos días festivos, la composición sería de 3 DGA, los dos festivos y los dos descansos semanales y los dos días de vacaciones se asignarían con el criterio habitual. Asimismo, el cuarto y el quinto DGA se asignarían con el mismo criterio existente para los compensatorios de festivos.

2. El calendario individual del personal perteneciente a la categoría laboral de conductor/a-perceptor/a incorporará la asignación de todos los días incluidos en el cómputo específico DGA para cualquiera de las opciones contempladas en los apartados precedentes.

3. Los importes correspondientes a la opción económica se harán efectivos en la nómina del mes de agosto de cada año, liquidándose los saldos pendientes de abono en la nómina del mes de febrero del año siguiente.

Artículo 28.- Tiempo de desplazamiento.

1. Se incluirá en la hoja de ruta en concepto de tiempo de desplazamiento por servicio efectivamente realizado un 100% de la duración programada de dicho tiempo, vinculado a la incorporación de líneas a los puntos de relevo.

2. Al personal adscrito a jornada partida se les considerará como tiempo de desplazamiento el correspondiente a la diferencia entre el punto de finalización del primer tramo y el punto de inicio del segundo ("corte o Tiempo intermedio entre tramos") más la diferencia entre el desplazamiento existente entre el punto de inicio del primer tramo y el punto de finalización del segundo tramo del servicio.

3. Los tiempos de desplazamiento adjudicados a los puntos de relevo designados por la Empresa serán los establecidos en el Anexo III.

4. En el caso de que la Empresa resuelva la creación de nuevos puntos de relevo o la modificación de los existentes, los nuevos tiempos de desplazamiento a asignar habrán de acordarse en el seno de la Comisión Mixta Permanente. Hasta que se produzca el acuerdo, se aplicará como tiempo de desplazamiento el resultado de considerar el tiempo medio empleado por la línea de autobús de la empresa que una los puntos de relevo objeto de la medición más un tiempo de espera máximo de cinco minutos.

5. El tiempo de desplazamiento será objeto de un cómputo específico, no incluyéndose dentro de la jornada diaria computable.

6. En la solicitud anual individual de condiciones de trabajo el personal optará entre compensar económicamente o descansar el tiempo generado por este concepto (DPD). El personal que haya optado por la opción económica percibirá las cuantías correspondientes mediante liquidación mensual.

7. A fin de compensar este tiempo de desplazamiento, se incluirá en la solicitud anual individual de condiciones de trabajo la elección de la forma de compensación de este concepto, pudiéndose elegir entre compensación económica o en descanso. Para la asignación de los descansos que compensan este concepto (DPD), el personal podrá solicitar la fecha en que desea disfrutarlos y caso de disponer de saldo suficiente y que el día interesado resulte compatible con la organización del servicio, la empresa lo asignará. De no resultar posible la asignación en la fecha solicitada, el personal podrá optar por percibir la compensación económica del descanso.

Se establece la posibilidad de diferir la asignación de los descansos que compensan este concepto (DPD) para su disfrute en descanso en el momento inmediatamente anterior a la fecha de finalización de la prestación acumulada de servicios en supuestos de jubilación parcial anticipada o en cualquiera otra de las modalidades vigentes de jubilación. En tal caso, no resultará de aplicación lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 26.

8. Los excesos de cómputo de desplazamiento anual del año anterior a cada uno de los de vigencia del presente convenio se compensarán a razón de un día de descanso adicional por cada seis horas y treinta minutos de exceso. En aquellos casos en los que un/a trabajador/a que haya seleccionado compensar en descansos el cómputo de desplazamiento al cierre de un año, no disfrute los descansos correspondientes (DAC) a lo largo de los dos años siguientes al que se cierra, será objeto de la liquidación económica de esos días de manera automática.

9. Los Conductores/as-Perceptores/as que presten servicio en líneas B1 y E5, teniendo establecido el inicio o finalización Barqueta y que lo inicien o finalicen en lugar distinto, percibirán la cantidad indicada en el anexo II por servicio en concepto de relevo."

Artículo 29.- Refuerzos de líneas nocturnas.

1. Los refuerzos de líneas nocturnas serán asignados a Conductores/as-Perceptores/as de turno de tarde y tendrán la compensación económica recogida en el Anexo II, con independencia de la nocturnidad correspondiente.

2. La asignación de estos servicios, así como el resto de los refuerzos, se realizará conforme al siguiente procedimiento:

a) Se asignará preferentemente a personal voluntario. En caso de que fuera necesario modificar los descansos planificados, dichos servicios se asignarán a los que accedan a dicho cambio.

b) Caso de no existir personal voluntario, se asignará al personal en turno de tarde que preste servicio el día en que deba realizarse el refuerzo, atribuyéndose al personal al que en menor número de ocasiones se les hayan asignado dichos servicios de refuerzo nocturno en el año natural y, en igual número de ocasiones, al que le fue asignado con mayor distancia en el tiempo. Durante el año natural, el número de servicios de refuerzo asignado a un/a trabajador/a no voluntario/a deberá situarse en un margen no superior de más/menos uno, en relación a la media resultante de considerar todos los servicios de refuerzo del año divididos por el número de trabajadores/as de horario rotativo y fijo de tarde.

Artículo 30.- Servicio especial nocturno.

1. El servicio especial nocturno para los viernes, sábados y vísperas de festivo se cubrirá con personal voluntario, que será seleccionado conforme a los siguientes criterios:

a) En primer lugar, accederán los Conductores/as-Perceptores/as asignados todo el año al turno fijo de noche (TFN).

b) En segundo lugar, accederán los Conductores/as-Perceptores/as que hayan solicitado la realización puntual de servicios nocturnos, y se aplicarán de forma que se garantice la distribución más equitativa posible entre todos los/as trabajadores/as, procediendo, caso de resultar necesario, al cambio de turno y/o descanso, en cuyo caso se abonará la compensación económica prevista en el Anexo II.

2. Una vez agotados los recursos anteriores, si no fuera posible la cobertura de este servicio, se procederá conforme a las previsiones del convenio colectivo vigente.

3. Se dispondrá un vehículo que realizará el trayecto entre el Prado de San Sebastián y Avenida de Andalucía para atender el desplazamiento del personal que inicie o finalice el servicio especial en el Prado de San Sebastián.

4. El personal que realice este servicio percibirá en concepto de plus por servicio especial nocturno, por cada hora efectivamente trabajada en el servicio comprendida entre las 3.00 y las 6.00 horas, el importe indicado en el Anexo II.

A partir del 1 de enero de 2024 se considerará realizado este servicio por el personal supervisor de Depósito y el personal de limpieza y repostado y se les abonará el plus indicado siempre y cuando se produzca el cumplimiento del programa de productividad, consistente en la consecución de los objetivos previstos en el apartado 18 del Anexo II.-. Su liquidación se anticipará en la mensualidad en la que se genere, sin perjuicio de su posterior detracción en caso de no alcanzarse los objetivos.

5. En caso de incidencia en la cobertura de servicio se producirá una reunión entre los Representantes de las Personas Trabajadoras y la Dirección de la Empresa.

Artículo 31.- Semana en blanco.

1. Con objeto de corregir las descompensaciones semanales entre los distintos días o turnos, debido a incidencias de personal se podrán asignar semanas en blanco, modificando el calendario programado del conductor/a.

2. Esta modificación se realizará sólo a personal voluntario que previamente lo solicite y se comunicará a los afectados, siempre que sea posible, con dos semanas de antelación y, en su defecto, coincidiendo con la publicación del servicio semanal. Independientemente de esta modificación sobre el calendario programado, durante esta semana, se podrán cambiar los servicios, turnos y descansos a los conductores afectados, comunicándoseles el día anterior al de la alteración.

3. El cambio del calendario programado durante esa semana no afectará a la media de descansos disfrutados en domingo ni a descansos compensatorios y días de vacaciones.

4. Se establece la Prima por Semana en Blanco por el importe reflejado en ANEXO II y se devengará una vez realizado el servicio de la semana en cuestión, y se abonará con la nómina del mes en el que esté incluida la misma.

Artículo 32.- Cambios de servicios.

1. El cambio de turno, jornadas y descansos entre trabajadores/as de la misma categoría se concederá por periodos semanales, previa entrega del impreso vigente firmado por los/as afectados/as, antes de la elaboración de los servicios de cada semana.

2. El cambio de servicio diario entre dos Conductores/as-Perceptores/as se concederá previa entrega del impreso vigente firmado por los afectados, con al menos un día de antelación.

3. La Dirección de la Empresa atenderá las peticiones individuales de cambio de servicio de carácter urgente y grave por motivos no contemplados en el convenio, siempre que lo permita la elaboración del servicio.

4. Las peticiones individuales de cambio de servicio que no revistan carácter de urgente y grave y por motivos no contemplados en el convenio, previa entrega del impreso vigente, se atenderán considerando las circunstancias del caso concreto y sólo en los supuestos en que lo permita la elaboración del servicio.

5. Las peticiones de permisos de asuntos propios y permisos sindicales, se solicitarán con anterioridad al jueves previo a la publicación del servicio correspondiente a la semana del permiso que se solicita, salvo casos urgentes que serán justificados documentalmente.

Artículo 33.- Publicación del servicio semanal.

1. Con carácter general y en circunstancias normales, el servicio semanal del personal de explotación se publicará los viernes de la semana anterior a su aplicación entre las 13:00 y las 14:00.

2. En el supuesto de que el servicio no se hubiera publicado antes de las 14:00 horas del viernes, aquellos conductores/as que residan fuera del término municipal de Sevilla, cuyo servicio finalice antes de la

citada hora, podrán consultar los datos necesarios referentes al servicio del primer día de trabajo mediante llamada telefónica al supervisor de depósito.

3. El servicio semanal de los Conductores/as-Perceptores/as se publicará en los medios oficiales de la Empresa; en defecto de éstos, la empresa habilitará los medios oportunos para informar del primer día de servicio asignado al personal.

Sección Tercera. Jornada del personal de talleres.

Artículo 34.- Jornada diaria

La jornada diaria de trabajo tendrá una duración de 7 horas y 2 minutos.

Artículo 35.- Descanso intermedio

1. El personal de talleres dispondrá cada día de trabajo efectivo de treinta minutos de descanso intermedio, que se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

2. El descanso intermedio deberá estar comprendido en el turno de mañana entre las 09:30 horas y las 11:30 horas, en el turno de tarde, entre las 18:00 y las 20:00 horas, y en el turno de noche entre las 01:00 y las 03:00 horas.

3. El personal perteneciente a los grupos V y VI podrá:

a) Disfrutar cada día de trabajo efectivo de un descanso intermedio de 30 minutos, conforme establece el apartado anterior.

b) Disfrutar cada día de trabajo efectivo de veinte minutos como tiempo de descanso intermedio, estableciéndose un cómputo específico por los diez minutos no descansados por cada día efectivo de trabajo, que se compensará con días de descansos adicionales, consecutivos o no, en función de las necesidades del servicio.

c) No se generará derecho alguno por este concepto los días de vacaciones, los de descanso, los de incapacidad temporal y los días de permisos por las causas establecidas en la sección 1 del capítulo VI.

4. La opción mixta deberá ser comunicada por escrito dirigido al Jefe/a de Área de Mantenimiento, y el descanso intermedio estará comprendido entre los márgenes horarios establecidos en este artículo.

5. La duración de los tiempos de descanso se acreditará mediante fichaje en el sistema de control de presencia más próximo al puesto de trabajo.

6. A partir del 1 de enero de 2024, las horas de descanso acumuladas podrán disfrutarse hasta el 31 de marzo del año posterior, salvo en los supuestos en los que concurra imposibilidad de su disfrute debido a incapacidad temporal, en cuyo caso su disfrute tendrá lugar de manera inmediata al alta.

Hasta el 1 de enero de 2024 se continuará aplicando la regulación contenida en el precedente convenio.

7. Se computarán como trabajo efectivo cinco minutos de recogida y aseo al final de cada jornada.

Artículo 36.- Horario flexible.

1. Previa autorización de la Empresa, el personal perteneciente a las categorías profesionales de Oficial Especialista, Oficial, Ayudante y Peón podrá iniciar la jornada media hora antes o media hora después de la hora ordinaria, compensándose la diferencia en el mismo día, de conformidad al procedimiento establecido en el apartado siguiente.

2. A solicitud por escrito de la persona interesada, la Dirección de la Empresa dará su autorización a la vista de las necesidades de organización y siempre que no se afecte la normal prestación del servicio en el Área de Mantenimiento.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado 2, la Dirección de la Empresa garantiza que un mínimo 20% del personal de cada sección y turno que voluntariamente lo solicite pueda acceder al horario flexible. En función de las necesidades de organización y del servicio se establecerán los tiempos de inicio de la jornada, que nunca serán inferiores a 30 minutos antes o 30 minutos después de la hora ordinaria.

4.- En el cupo indicado en el apartado 3 no estarán incluidas las solicitudes de personas que soliciten flexibilidad horaria por motivos justificados relacionados con la conciliación familiar, las cuales se regularán por la normativa legal vigente.

5.- En el caso de que el número de solicitudes de horario flexible supere el cupo indicado en el apartado 3, tendrá preferencia el personal que en menor grado haya hecho uso de este derecho y, en caso de igualdad de situaciones, el de mayor antigüedad.

Artículo 37.- Cambio de turnos, jornadas y descansos.

1. Previa solicitud por escrito y firmada por los trabajadores/as afectados, la Dirección de la Empresa podrá autorizar cambios entre trabajadores/as pertenecientes a la misma categoría profesional y especialidad, cuando dicha solicitud se presente con tres días de antelación a la fecha en la que deba ser efectivo el cambio, lo considere acorde a las circunstancias del caso concreto y lo permita la organización del servicio.

2. La empresa concederá prioridad a las solicitudes realizadas por quienes se hayan beneficiado en menos ocasiones de un cambio y, en caso de igualdad de condiciones, al solicitante de mayor antigüedad en la empresa.

3. Cuando se produzca un cambio de descanso semanal, conforme se establece en el apartado anterior, que implique la prestación de servicio en sábado y/o domingo o festivo y descanso en otro día de la semana, la prima correspondiente será abonada a quien efectivamente preste servicio en sábado y/o domingo o festivo.

Artículo 37.bis. A partir del 1 de enero de 2024, quienes realicen servicios a tres turnos durante todo el año percibirán una compensación a razón de 12,64 € hora, correspondiente al tiempo parcialmente desarrollado en jornada imputada a día de descanso. El abono de dicho importe quedará vinculado al cumplimiento del programa de productividad, consistente en la consecución de los objetivos previstos en el apartado 18 del Anexo II.- Su liquidación se anticipará en la mensualidad en la que se genere, sin perjuicio de su posterior detracción en caso de no alcanzarse los objetivos.

Sección Cuarta. Jornada del resto del personal.

Artículo 38.- Jornada diaria

La jornada diaria de trabajo para los grupos II, III, VII y Auxiliar MTR será de 7 horas.

Artículo 39.- Horarios y turnos de trabajo

1. La jornada de trabajo se inicia a las 8:00 horas y finaliza a las 15:00 horas, de lunes a viernes, salvo contratos especiales y personal sujeto a turnos rotativos.

2. El personal de los grupos II y III descansará siempre los sábados y domingos.

3. El horario de trabajo del personal perteneciente a la categoría Operador será el de funcionamiento del sistema informático, por lo que tendrán un sistema de turnos rotativos de mañana y tarde, con dos días de descanso semanal.

Artículo 40.- Descanso intermedio

1 El personal de los grupos I, II, III, VII y la categoría de Auxiliar MTR por cada día de trabajo efectivo dispondrá de treinta minutos de descanso intermedio, que se computarán como trabajo efectivo.

2. El personal indicado en el apartado anterior podrá optar entre:

- a) Disfrutar cada día de trabajo efectivo de un descanso intermedio de treinta minutos, conforme establece el apartado anterior.
- b) Disfrutar cada día de trabajo efectivo de veinte minutos como tiempo de descanso intermedio, estableciéndose un cómputo específico por los diez minutos no descansados por cada día efectivo de trabajo, que se compensará con días de descansos adicionales, consecutivos o no, en función de las necesidades del servicio.

3. No se generará derecho alguno por descansos intermedio los días de vacaciones, los de descanso, los de incapacidad temporal y los días de permisos por las causas establecidas en la sección 1 del capítulo VI.

4. La duración de los tiempos de descanso se acreditará mediante fichaje en el sistema de control de presencia más próximo al puesto de trabajo.

5. El cómputo de días de descanso adicionales será objeto de publicación mensual en el Portal del Empleado/a.

6. A partir del 1 de enero de 2024, las horas de descanso acumuladas podrán disfrutarse hasta el 31 de marzo del año posterior, salvo en los supuestos en los que concurra imposibilidad de su disfrute debido a incapacidad temporal, en cuyo caso su disfrute tendrá lugar de manera inmediata al alta.

Hasta el 1 de enero de 2024 se continuará aplicando la regulación contenida en el precedente convenio.

Artículo 41.- Horario flexible.

1. El personal perteneciente a las categorías de Técnicos y Administrativos podrá iniciar la jornada a las 07:00, 07:15, 07:30, 07:45, 08:00, 08:15, 08:30, 08:45 o 09:00 horas, y compensará en el mismo día el tiempo correspondiente al finalizar su jornada, de conformidad con el procedimiento establecido en el apartado siguiente.

2. A solicitud por escrito de la persona interesada, la Dirección de la Empresa dará su autorización a la vista de las necesidades de organización y siempre que no se afecte la normal prestación del servicio.

Sección Quinta. Jornada en fiestas especiales.**Artículo 42.- Turnos especiales Fiestas Primaverales para personal de explotación.**

1. Durante la Fiestas Primaverales se establece un tercer turno de trabajo (TC3) así como un turno partido nocturno.

2. El TC3 se cubrirá preferentemente con personal voluntario. En caso de que no haya suficientes voluntarios, se asignará en rotación normal.

3. El turno partido nocturno indicado en el punto 1 se cubrirá preferentemente con personal voluntario de entre los adscritos a jornada partida. La limitación de los descansos intermedios y la extensión de los mismos se regirán por lo previsto en el art. 21.2 del presente convenio.

4. Al personal no voluntario, le serán asignados, dentro de las posibilidades organizativas, los servicios de tercer turno que finalicen antes.

5. Si durante los períodos excepcionales de fiestas primaverales, algún trabajador no perteneciente al Grupo IV viere modificada con carácter individual su jornada laboral, y dicha modificación no se encontrara recogida en convenio, recibirá compensación análoga a la prevista en el artículo 43.

Artículo 43.- Servicios que finalicen en Fiestas Primaverales después de las 24.30 horas para el personal de explotación.

1. Durante los periodos de Fiestas Primaverales se podrán asignar servicios de TC2, TP3, TP4 y turno partido nocturno de Fiestas Primaverales cuya hora de finalización planificada supere las 24.30 horas.

2. El personal perteneciente a la categoría de Conductor/a-Perceptor/a que efectúe servicios de segundo turno, TC2, durante las Fiestas Primaverales, en jornada continua, cuya hora de finalización planificada rebase las 24:30 horas, percibirán una compensación económica según ANEXO II por cada hora que rebase el límite antes citado. Los que realicen servicios en jornada partida, TP3 y TP4 y turno partido nocturno, con hora de finalización planificada que rebase las 24:30 horas percibirán una compensación económica indicada en el Anexo II- por cada hora de servicio que supere el límite citado.

Los mandos intermedios de explotación que realicen servicios establecidos en los apartados anteriores con hora de finalización planificada que supere las 24:30 horas, percibirán la compensación económica establecida en el Anexo II, por cada hora de trabajo efectivamente realizada después de dicha hora.

3. En todos los casos, las fracciones de tiempo inferiores a una hora se abonarán de forma proporcional, de acuerdo con las cantidades arriba indicadas.

4. Las ampliaciones de servicio planificado durante el mencionado periodo, se abonarán a precio de hora extraordinaria, incrementadas, en su caso, en los conceptos de nocturnidad y solape definidos en el presente convenio y no percibirán la compensación económica referida en los párrafos anteriores aunque, como consecuencia de su realización, superen las 24:30 horas.

5. Las compensaciones económicas definidas en el presente apartado no serán de aplicación a los siguientes supuestos:

- a) Los servicios nocturnos ordinarios.
- b) Los servicios de refuerzos en líneas nocturnas recogidos en el artículo 29 del convenio, que tendrán el tratamiento establecido en el mismo.
- c) Los servicios del TC3 tendrán el tratamiento específico establecido en el presente convenio.

6. Los servicios cuya duración planificada suponga la finalización después de las 24:30 horas y que perciban la compensación económica establecida en el presente apartado, se considerarán a efectos de cómputo en la totalidad de su duración planificada.

Artículo 44.- Servicios en festivos

1. Quienes presten efectivamente servicio en días festivos, salvo Año Nuevo, Reyes, Domingo de Ramos y Navidad percibirán una compensación económica en la cuantía establecida en el Anexo II, excepto el personal que tengan asignado complemento por especial dedicación y/o jornada.

2. Quienes presten efectivamente servicio en días de Año Nuevo, Reyes y Navidad percibirán una compensación económica en la cuantía establecida en el Anexo II, excepto el personal que tengan asignado complemento por especial dedicación y/o jornada.

3. Quienes presten efectivamente servicio el Domingo de Ramos percibirán una compensación económica en la cuantía establecida en el Anexo II, excepto el personal que tengan asignado un complemento por especial dedicación y/o jornada

4. Cuando alguno de los festivos oficiales coincida en sábado, quienes trabajen efectivamente dicho día percibirán la compensación por festivo trabajado que corresponda conforme a los apartados anteriores y la correspondiente al sábado efectivamente trabajado.

5. Cuando alguno de los festivos oficiales coincida en domingo y aquél se traslade al lunes, se abonará la prima del festivo a quienes trabajen efectivamente el domingo y, la del domingo a quienes trabajen efectivamente el lunes.

6. A partir del 1 de enero de 2024 se abonará un incremento de los siguientes importes sobre las compensaciones económicas previstas en los apartados 1 y 2: Festivo trabajado 7,00 €; Plus Festivo especial trabajado 2,48 €;

Durante el año 2024 se abonará un incremento de 3,25 € sobre la compensación económica prevista en el apartado 3 (Plus Domingo de Ramos trabajado). A partir del 1 de enero de 2025 se dejará sin efecto el incremento anteriormente indicado y, conforme al acuerdo 3 alcanzado en la reunión de la Comisión Mixta Permanente celebrada el 24 de septiembre de 2025, quedará establecido el importe de la prima del Domingo de Ramos en la cantidad de 155,88 €. A partir del 1 de enero de 2026, dicha prima experimentará los incrementos previstos a partir de dicha fecha en el convenio colectivo vigente para la prima de domingo efectivamente trabajado y festivo.

Conforme al acuerdo 3 alcanzado en la reunión de la Comisión Mixta Permanente celebrada el 24 de septiembre de 2025, la prima de festivo desplazado (prevista en el apartado 5) tiene la consideración de domingo. Dicha prima experimentará a partir del 1 de enero de 2025 el incremento previsto a partir de dicha fecha para el domingo efectivamente trabajado en el presente convenio colectivo y no el incremento previsto para el festivo. Durante el año 2024 se abonará un incremento de 1,21 € sobre la compensación económica previstas en el apartado 5.

El abono de dichos incrementos quedará vinculado al cumplimiento del programa de productividad, consistente en la consecución de los objetivos previstos en el apartado 18 del Anexo II.- Su liquidación se anticipará en la mensualidad en la que se genere, sin perjuicio de su posterior detracción en caso de no alcanzarse los objetivos.

Artículo 45.- Servicios en sábados y domingos.

1. Quienes presten servicio efectivo en sábado percibirán una compensación económica en la cuantía establecida en el Anexo II.

2. Quienes presten servicio efectivo en domingo percibirán una compensación económica en la cuantía establecida en el Anexo II.

3. A partir del 1 de enero de 2024 se abonará un incremento de 10 € sobre las compensaciones económicas previstas en los apartados 1 y 2. A partir del 1 de enero de 2025 se abonará un incremento adicional de 1,00 € sobre las compensaciones económicas indicadas.

El abono de dichos incrementos quedará vinculado al cumplimiento del programa de productividad, consistente en la consecución de los objetivos previstos en el apartado 18 del Anexo II.- Su liquidación se anticipará en la mensualidad en la que se genere, sin perjuicio de su posterior detracción en caso de no alcanzarse los objetivos.

Artículo 46.- Descansos en fiestas primaverales.

1

La compensación económica por días de descanso semanal durante el periodo de Feria se regula conforme se detalla a continuación:

- a) Quienes durante el periodo de Feria disfruten un descanso semanal, podrán optar entre percibir la compensación económica establecida en el Anexo II o disfrutar de dos descansos, en la forma regulada, tanto para su disfrute como para su liquidación, para las Licencias por Asuntos Propios
- b) Quienes durante el periodo de Feria disfruten dos descansos semanales, podrán optar entre percibir la compensación económica establecida en el Anexo II o disfrutar de un descanso, en la forma regulada, tanto para su disfrute como para su liquidación, en las Licencias por Asuntos Propios.

2. El número de descansos semanales que se considerarán a efectos de aplicación de lo dispuesto en el apartado anterior será el asignado en el calendario anual individual. En caso de no disponer de calendario individual se considerarán los descansos semanales que se publiquen en el servicio semanal.

3. A estos efectos, considerará “periodo de Feria” el comprendido entre el sábado en que tenga lugar la prueba del alumbrado y el sábado en que finalice la Feria, ambos inclusive. En el supuesto de que se acordara por el Ayuntamiento implantar un periodo de Feria diferente al actual, las partes se comprometen a negociar las condiciones recogidas en el presente artículo.

4. En caso de que se establecieran servicios especiales con destino a la Feria en días anteriores o posteriores, se negociará su compensación económica con carácter previo.

5. Al personal que hubiera solicitado la compensación “en descansos” por tener como descanso semanal, Jueves Santo, Viernes Santo o Festivo de Feria si lo hubiere, se le asignará en su calendario anual un Compensatorio Fiestas Primaverales (CFP) por cada día en el que ocurra esta circunstancia. Al personal que hubiera solicitado la compensación económica, se le abonará la jornada efectivamente realizada a precio de hora extra.

6. Se planificará como mínimo un descanso semanal al personal pertenecientes a la categoría profesional de conductor/a perceptor/a en el periodo de Feria.

Artículo 47.- Descanso único o no consecutivo en Semana Santa.

1. Quienes durante el periodo de Semana Santa (de Lunes santo a Domingo de Resurrección), no tengan dos días de descanso consecutivos, podrán optar por una de las siguientes alternativas:

- a) Percibir la compensación económica establecida en el Anexo II, y trabajar como ordinario un descanso previsto en su calendario.
- b) Percibir la compensación económica establecida en el Anexo II, sin modificación del descanso o de los descansos planificados en su calendario.

Artículo 48.- Festivo trabajado en fiestas primaverales.

1. Quienes presten servicio Jueves y/o Viernes Santo y/o cualquier festivo dentro del periodo de Feria, podrán optar por una de las siguientes alternativas:

- a) Percibir la compensación económica establecida en el Anexo II y un descanso compensatorio (CFP), incluido en el calendario.
- b) Percibir la compensación económica establecida en el Anexo II, incluyéndose en el cómputo anual de horas la diferencia de la jornada realizada con respecto a la jornada media.

2. A partir del 1 de enero de 2024 se abonará un incremento de 2,85 € y 6,15 €, respectivamente sobre las compensaciones económicas previstas en los subapartados a) y b) del apartado 1. El abono de dichos incrementos quedará vinculado al cumplimiento del programa de productividad, consistente en la consecución de los objetivos previstos en el apartado 18 del Anexo II.- Su liquidación se anticipará en la mensualidad en la que se genere, sin perjuicio de su posterior detracción en caso de no alcanzarse los objetivos.

Artículo 49.- Solape en fiestas primaverales.

1. Quienes realicen servicios durante la Semana Santa que parcialmente queden incluidos en horas de descanso o días festivos de descanso a partir de las veinticuatro horas, o hasta las 24:00 horas si comienzan antes, percibirán la compensación establecida en el Anexo II.

2. Quienes realicen servicios durante el periodo de Feria que parcialmente queden incluidos en horas de descanso o días festivos de descanso a partir de las veinticuatro horas, o hasta las 24:00 horas si comienzan antes, percibirán la compensación establecida en el Anexo II.

Artículo 50.- Nocturnidad en fiestas primaverales.

1.- Quienes realicen horas nocturnas en Semana Santa percibirán la compensación en la cuantía establecida en el Anexo II.

2. Quienes realicen horas nocturnas en Feria percibirán la compensación económica en la cuantía establecida en el Anexo II.

Artículo 51.- Ampliaciones de jornada en fiestas primaverales de supervisores/as.

1.La asignación de las ampliaciones de jornada durante las Fiestas Primaverales se efectuará cuando las necesidades del servicio así lo requieran y de forma que no se produzca discriminación entre los solicitantes.

2. Se permitirá una diferencia entre los trabajadores/as a los que se asignen ampliaciones de un máximo de siete horas y treinta minutos en una semana.

Artículo 52.- Horario reducido por fiestas.

1.El personal perteneciente a los Grupos Profesionales I, II, III, V, VI y VII podrá optar entre establecer la duración de la jornada en cinco horas diarias durante las Fiestas Primaverales, los días 24 y 31 de diciembre, y el día 5 de enero; o mantener la duración de la jornada ordinaria en dichas fechas y disfrutar tres días de licencia adicionales en los términos y condiciones establecidos en el artículo 64 del convenio colectivo para el disfrute o compensación de los días por asuntos propios.

2. El personal perteneciente al Grupo Profesional IV mantendrá el horario ordinario y podrá disfrutar de tres días de licencia adicionales en los términos y condiciones establecidos en el artículo 64 del Convenio Colectivo para el disfrute de los días por asuntos propios.

Artículo 53.- Servicios en Nochebuena y Nochevieja para personal de explotación

1.Vinculado a un programa de control y seguimiento de absentismo y mejora organizativa, los servicios de tarde correspondientes a los días veinticuatro y treinta y uno de diciembre para el personal perteneciente a la categoría profesional de Conductor/a-Perceptor/a finalizarán como máximo a las 22:30 horas.

2. El día 31 de diciembre, las líneas nocturnas comenzarán a las 22:00 horas y finalizarán a las 06:00 horas el día uno de enero.

3. Los Conductores/as Perceptores/as a los que se asignen servicios nocturnos en las referidas fechas, percibirán la compensación económica por turno establecida en el Anexo II. Las horas comprendidas entre las 22:00 y las 06:00 horas y efectivamente realizadas en dicho servicio se abonarán según el importe establecido en el Anexo II.

4.- Estos servicios se asignarán en primer lugar al personal nocturno, y en segundo lugar a los voluntarios que más veces hubieran trabajado en nocturno en el año en curso.

5. La asignación de estos servicios se realizará con los mismos criterios previstos en el presente convenio para los servicios nocturnos de viernes, sábados y vísperas de festivos.

6. La hora de finalización de los servicios de la Línea Aeropuerto en las fechas referidas vendrá determinada por la programación de vuelos del Aeropuerto de Sevilla. En cualquier caso, si el servicio finaliza después de las 22:30 horas, durante el periodo de tiempo comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas, cada hora se abonará al importe establecido en el Anexo II.

Artículo 54.- Festivo coincidente con descansos semanales o vacaciones.

El personal de los grupos I, II y III tendrá derecho a un día de descanso por festivo coincidente con descanso semanal o vacaciones.

Sección Sexta. Vacaciones.

Artículo 55.- Vacaciones anuales.

1.La plantilla de la empresa disfrutará de treinta días naturales de vacaciones anuales.

2. Las vacaciones anuales se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, salvo el personal con regulación expresa contenida en los artículos posteriores.

3. La Dirección de la Empresa podrá programar vacaciones en dos periodos que serán cubiertas por personal voluntario.

4. Para el personal que no se les aplique regulación expresa se establecerá un calendario de vacaciones, procurándose que el mayor número de trabajadores/as, que permita la normal prestación de los servicios, las disfrute en el período comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre. Se seguirá el criterio de rotación, dando prioridad al personal que haya disfrutado menos número de veces, en los últimos cinco años, el turno solicitado. En caso de igualdad, la prioridad vendrá determinada por la antigüedad en la empresa.

5. A partir del 1 de enero de 2023, la Empresa, para ajustar las necesidades del servicio, podrá determinar el número de trabajadores y trabajadoras que, mediante petición inicial, en las condiciones laborales, pueda adecuar las fechas de disfrute de sus vacaciones a las necesidades previamente comunicadas por aquélla.

Esta modificación voluntaria, en el caso de que suponga el disfrute efectivo de las vacaciones íntegra o proporcionalmente (la mitad de éstas) fuera del período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, será compensada económicamente en la nómina de septiembre con la cuantía establecida en el Anexo II, o proporcionalmente en la cuantía que corresponda en supuestos de disfrute de la mitad de las vacaciones, en ambos casos, siempre y cuando el trabajador/a preste sus servicios de manera efectiva todos los días previstos de trabajo en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, excluyéndose aquéllos en los que no preste servicio con ocasión de licencias previstas en los artículos 59, 60, 61, 62, 64 y 65 del Convenio Colectivo o ausencias derivadas de accidente de trabajo.

Hasta el 1 de enero de 2023 se continuará aplicando la regulación contenida en el precedente convenio y el abono se producirá en la nómina del mes en el que las vacaciones hayan sido disfrutadas.

6. El personal de la empresa deberá solicitar, entre los turnos que se establezcan, el orden de prioridad en que desean disfrutar sus vacaciones anuales, debiendo ser rotativas, dentro de cada grupo de puestos de trabajo.

7. Las solicitudes individuales de condiciones de trabajo y de vacaciones anuales del personal perteneciente a la categoría de Conductor/a-Perceptor/a se presentarán entre el 15 de junio y el 31 de agosto del año anterior al de su disfrute.

8. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas al embarazo, maternidad o, lactancia natural que imposibilite al personal disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el personal podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las contingencias de embarazo, parto o lactancia natural se regularán conforme a su normativa específica.

9. El personal al que por su fecha de ingreso en la Empresa no les correspondiera la totalidad de las vacaciones, disfrutarán la parte proporcional de éstas.

10. El período de vacaciones se retribuirá con la totalidad de los conceptos que correspondan al personal, de entre los siguientes:

4A00, Sueldo – Salario base
4A01, Antigüedad
4A06, Jornada especial
4A07, Especial dedicación
4A08, Conducción moto
4A09, Quebranto
4A10, Turno partido
4A56, Especial responsabilidad
4A94, Gratificación por funciones
4AGU, Servicio de Guardia
4B11, Plus nocturnidad

Del mismo modo, las retribuciones del periodo de vacaciones se incrementarán en la media mensual de los siguientes conceptos exclusivamente, siempre y cuando el trabajador/a los haya percibido durante al menos 6 meses en los 11 meses inmediatamente anteriores a la fecha del comienzo anual del disfrute de las vacaciones. En los supuestos de disfrute de vacaciones de manera fraccionada en distintos periodos, el tiempo de referencia que se tomará en consideración será el inmediatamente anterior a cada uno de distintos periodos de disfrute, siendo proporcional el importe objeto de abono a cada uno de los periodos de disfrute vacacional:

4A27, Plus por domingo trabajado
4A30, Plus por sábado trabajado
4A33, Horas nocturnas
4A0I, Prima diaria tarde
4AMT, Servicio de Moto
4A28 Festivo trabajado
4ADP, Servicio de Depósito
4AZN, Servicio de Zona
4A0J, Prima diaria noche

La nueva regulación establecida surtirá efectos desde el 1 de enero de 2020, produciéndose el abono de los conceptos retributivos anteriormente indicados y correspondientes a los años 2020 y 2021 en la nómina del mes de noviembre de 2021.

11. Se permitirá el cambio de vacaciones entre el personal de la misma categoría laboral y que realicen la misma función, siempre que ambos se encuentren en activo y previa solicitud. El cambio implicará el intercambio de calendarios y turnos durante el periodo intercambiado.

12. Siempre que resulte compatible con la organización del servicio y previa solicitud en este sentido, se asignará el disfrute conjunto de vacaciones y descansos a matrimonios y parejas de hecho cuyos dos miembros trabajen en la empresa. Igualmente, cuando sea compatible con la organización del servicio y previa solicitud, en el supuesto de que ambos integrantes del matrimonio se encuentren adscritos a turnos rotatorios, se les asignarán el mismo turno o el contrario.

Artículo 56.- Periodo de Disfrute de vacaciones de Conductores/as-Perceptores/as.

1. Quienes presten servicio como Conductores/as-Perceptores/as, salvo aquellos/as que lo hacen en el tranvía, tendrán derecho a disfrutar sus vacaciones anuales en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.
2. Las vacaciones se iniciarán los días 1 y 15 del mes que le haya correspondido conforme al procedimiento establecido en el Anexo IV.
3. Las vacaciones podrán disfrutarse en un solo periodo y por meses completos de junio o septiembre, a petición de la persona afectada y conforme al procedimiento establecido en el Anexo IV.
4. Las vacaciones podrán disfrutarse, a petición del interesado, en fechas ajenas al periodo comprendido entre el uno de junio y el treinta de septiembre; Disfrutando de veintiocho de sus treinta días naturales de vacaciones continuadas, por semanas completas, sin que el inicio deba coincidir con los días 1 o 15 de cada mes. Los dos días restantes de vacaciones se podrán asignar para componer una quinta semana o para su disfrute conforme a lo previsto en el presente Convenio.

Artículo 57.- Periodo de disfrute de vacaciones de Oficiales, Oficiales Especialistas y Ayudantes.

1. Quienes presten servicio como Oficial, Oficial Especialista y Ayudante del grupo V tendrán derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.
2. Las vacaciones se iniciarán los días 1 o 15 del mes que le haya correspondido.
3. Las vacaciones podrán disfrutarse en un solo periodo y por el mes completo de junio o septiembre, a petición de la persona afectada y conforme al procedimiento establecido en el Anexo IV.

Artículo 58.- Periodo de disfrute de vacaciones de personal superior y mandos intermedios.

1.El personal adscrito a categoría de Supervisor/a, Controlador/a y Oficial Coche Taller tendrá derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales en el periodo comprendido entre el quince de junio y el quince de septiembre. Dicho personal comenzará el periodo vacacional en los días uno o quince del mes que le haya correspondido. También, con carácter voluntario, este personal podrá disfrutar sus vacaciones durante treinta días naturales durante el mes completo de junio o el mes completo de septiembre.

2. Los periodos de vacaciones del Personal perteneciente al Grupo I y resto de mandos Intermedios de la Empresa sin regulación expresa, serán establecidos por la Dirección, compatibilizándose en lo posible las solicitudes personales y las necesidades del servicio.

Capítulo VI. Permisos, reducciones de jornada y excedencias

Sección Primera. Permisos retribuidos.

Artículo 59.- Permiso por matrimonio

1.El personal, previa acreditación mediante documento oficial, tiene derecho a quince días de permiso retribuido por matrimonio

2. El permiso por matrimonio podrá disfrutarse a partir del día de celebración o unirse al periodo de vacaciones anuales.

Artículo 60.- Permiso para la preparación o realización de exámenes de estudios oficiales.

1.Con objeto de facilitar la formación y promoción profesional, el personal tiene derecho a disfrutar de un máximo de quince días de permisos retribuidos por curso académico para la preparación y realización de exámenes cuando curse con regularidad estudios oficiales.

2. Para acceder a este derecho, el personal deberá informar a la Dirección de la Empresa de su matriculación en centro oficial en el mes de octubre y acompañará dicha comunicación de la documentación que justifique la regularidad en los estudios.

3. El disfrute de cada día de permiso se solicitará con al menos tres días de antelación. Dicha solicitud deberá acompañarse de certificación de la secretaría del centro del calendario de evaluación.

4. La participación en el examen se acreditará mediante documento firmado por el personal docente que haya realizado el examen.

5.En el supuesto de participación en exámenes de acceso a estudios medios o superiores para mayores de veinticinco años, se concederán para los días de examen los permisos necesarios, teniendo el personal que justificar haberse presentado a los mismos.

Artículo 61.- Permiso por fallecimiento de familiares.

1.El personal tiene derecho a cinco días de permiso retribuido, incursos o consecutivos al óbito, por fallecimiento de su cónyuge.

2. El personal tiene derecho a cinco días de permiso retribuido, incursos o consecutivos al óbito, por fallecimiento de hijo/a.

3. El personal tiene derecho a dos días de permiso, incurso o consecutivos al óbito, con derecho a remuneración por fallecimiento de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

4. Cuando el personal a tales efectos necesite desplazarse, el permiso será de cuatro días.

5. Los derechos previstos en el presente apartado quedan condicionados a la posterior acreditación mediante documento oficial del hecho causante.

Artículo 62.- Permiso por nacimiento de hijo/a y por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares.

1. El personal tiene derecho a cinco días hábiles de permiso retribuido por enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica con prescripción de reposo domiciliario, de padre o madre, hijo/a o cónyuge, consecutivos o incursos en los mismos la fecha del hecho causante.

1.Bis. El personal tiene derecho a lo estipulado en la normativa vigente respecto a los derechos por nacimiento de hijo/a (Artículo 48 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores)

2. El personal tiene derecho a cinco días hábiles de permiso retribuido por enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica con prescripción de reposo domiciliario de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera cuidado efectivo de aquella, consecutivos o incursos en los mismos la fecha del hecho causante.

3. Los derechos previstos en el presente apartado quedan condicionados a la posterior acreditación mediante documento oficial del hecho causante.

4. La relación que se adjunta como Anexo V es la lista orientativa de enfermedades a considerar a efectos de aplicación de licencias según este artículo.

Para la concesión de la licencia, además de quedar acreditado el grado de consanguinidad y/o afinidad o convivencia, será necesario que figure indicado en dicho listado que la enfermedad es considerada grave (figurará SI en la columna titulada Criterio Gravedad).

Aun no siendo considerada grave la enfermedad, y además de quedar acreditado el grado de consanguinidad y/o afinidad o convivencia, para la concesión de la licencia será necesario que a tenor de las circunstancias individuales que concurren se considere la necesidad de reposo y cuidado directo (figurará si en la columna titulada circunstancias individuales).

En todo caso, cuando se produzca una intervención con anestesia general, además de quedar acreditado el grado de consanguinidad y/o afinidad o convivencia, se concederá la licencia.

Las discrepancias que en cada caso concreto se originen, bien sobre el criterio de gravedad del diagnóstico, bien sobre las circunstancias individuales concurrentes, serán dilucidadas mediante informe del responsable de la unidad de Vigilancia de la Salud.

5. El personal de la empresa, por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, pudiendo optar para su disfrute entre las siguientes opciones:

Disfrutar de la reducción al inicio o a la finalización de la jornada.

Generar un cómputo y disfrutarlo por días completos en los doce meses siguientes.

Dividirlo en dos fracciones que se disfrutarán al inicio y a la finalización de la jornada

6.-La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

7. Para la asignación de la totalidad de las licencias y permisos recogidos en el presente convenio colectivo, así como su justificación, se mantendrá el criterio histórico mantenido hasta la entrada en vigor del presente convenio, esto es, desde el 1 de enero de 2024.

Artículo 63.- Coincidencia con días de descanso.

1. En los supuestos previstos en los artículos 61 y 62 del presente Convenio cuando el hecho causante coincida con un día de descanso semanal, descanso compensatorio por festivo no disfrutado, festivo, DGA se producirá la reasignación de dichos días a continuación del disfrute del referido permiso retribuido.

2. En el caso en que la coincidencia se produzca respecto a DAD y/o DPD, se producirá la reasignación de dichos días a continuación del permiso retribuido, siempre que el servicio lo permita, y en caso contrario, quedará suspendido el disfrute de dichos descansos y serán reintegrados a sus respectivos cómputos, asignándose en la forma prevista en el convenio colectivo.

Artículo 64.- Permiso por asuntos propios.

1. El personal tiene derecho a un máximo de tres días al año de permiso retribuido por asuntos propios, incluido en su caso el traslado de domicilio, que podrá disfrutar de manera consecutiva o no.

2. La Dirección de la Empresa concederá los permisos por asuntos propios los días solicitados por el personal, en función de las necesidades del servicio, y siempre que se interesen con la antelación que se determina en cada caso a continuación:

- a) Para el Personal de Explotación, se solicitarán con anterioridad al jueves previo a la publicación del servicio correspondiente a la semana de su disfrute, salvo casos urgentes que serán justificados documentalmente.
- b) Para el resto del personal, con un mínimo de tres días hábiles de antelación, salvo casos de especial urgencia.

3. La Dirección de la Empresa quedará liberada del compromiso establecido en el apartado anterior cuando el número de licencias solicitadas para un mismo día iguale o supere las cuantías que se determinan a continuación:

- a) Para el Personal de Explotación: doce permisos (seis por turno) en días laborables y diez permisos (cinco por turno) en domingos y festivos.
- b) Para el Personal de Talleres: seis permisos en días laborables y cuatro en domingos y festivos.
- c) Para el resto del personal: seis permisos en días laborables.

4. En los supuestos previstos en el apartado anterior, tendrán preferencia las solicitudes del personal que en menor grado hayan hecho uso de este permiso, los que aleguen causa de mayor gravedad o precisión y, en caso de igualdad, los de mayor antigüedad.

5. La jefatura correspondiente deberá contestar la solicitud con, al menos, un día hábil de antelación a la fecha de disfrute solicitada por el personal.

6. El personal que, al finalizar el año, no hubiera consumido alguna de los tres permisos por asuntos propios, o algunos de los contemplados en los artículos 46 y 52) tendrá derecho al abono de una compensación económica por cada día de permiso no disfrutado, en la cuantía establecida en el Anexo II, cuyo pago se hará efectivo en la nómina del mes de diciembre de cada año.

Artículo 65.- Permiso para cumplimiento de deberes inexcusables.

El personal tiene derecho a permisos retribuidos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Artículo 66.- Permiso para comparecencia ante los Tribunales o la Policía

1. El personal que, como consecuencia de su trabajo, fuere requerido por los tribunales de justicia para comparecencia durante su jornada laboral, gozará del tiempo indispensable al efecto, sin merma de su retribución.

Las declaraciones ante la policía como consecuencia inmediata de un accidente, o incidente relacionado con el servicio, tendrán el mismo tratamiento que las comparecencias ante los tribunales.

2. Por otro lado, en el caso de que las citaciones judiciales por causa del trabajo se produzcan en días en que el personal se encontrara en turno de tarde o de descanso, se le computarán dos horas como tiempo invertido al efecto, o se le cambiará el descanso o el turno.

3. En el caso de que el personal, como consecuencia de su trabajo fuese requerido de comparecencia por los tribunales de justicia, en un día de las vacaciones anuales previstas en su calendario, se computará el tiempo indispensable para la asistencia a juicio, incluido el desplazamiento cuando resulte acreditado.

Artículo 67.- Permiso para consulta a médico especialista.

Se computará tiempo de trabajo el invertido en asistir a consulta de especialista, previa justificación del mismo.

Artículo 68.- Gestiones con Administraciones Públicas.

1. La empresa arbitraré las medidas necesarias para que las gestiones de asuntos personales del personal (renovación permiso conducir, prestaciones familiares, acreditación de ausencias, billetes escolares, etc.), puedan realizarse sin desplazamiento o con el mínimo indispensable, facilitando, a través de los distintos centros, los impresos correspondientes, instalando buzones y en general adoptando aquéllas que agilicen con eficacia la consecución de este propósito.

2. Las gestiones a requerimientos de la empresa que no se refieran a asuntos de interés del personal, se realizarán durante la jornada laboral o, de no ser posible, se computarán como tiempo de trabajo.

Sección Segunda. Reducciones de Jornada.

Artículo 69.- Reducción de jornada por cuidados familiares.

1. El personal que por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo un menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de entre un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, con disminución proporcional de la retribución.

2. El mismo derecho tiene el trabajador/a que se encargue del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, siempre que no desempeñe actividad retribuida.

3. La reducción de jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de esta reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria.

5. Al objeto de regular la situación del personal sujeto a la reducción de jornada, la duración de la jornada diaria para el personal perteneciente a la categoría de Conductor/a-Perceptor/a adscrito tanto a jornada continua como a jornada partida estará comprendida entre seis horas y siete horas y veintitrés minutos. Ello, a partir del 3 de enero de 2022. Hasta dicha fecha se continuará aplicando la regulación contenida en el precedente convenio.

6. El número máximo de servicios con una duración planificada por debajo de seis horas y treinta y tres minutos será igual o superior en un máximo de dos al número de trabajadores/as pertenecientes a la categoría profesional de Conductor/a-Perceptor/a que se encuentren en cada momento acogidos a reducción de jornada en cada temporada. La asignación de servicios con una duración planificada por

debajo de seis horas y treinta y tres minutos a personal adscrito a jornada partida tendrá lugar para cubrir servicios de personal acogido a reducción de jornada adscrito a jornada partida.

7. El personal deberá comunicar a la Dirección de la Empresa con quince días de antelación tanto la fecha en la que pretende iniciar el periodo de disfrute del derecho como el día en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Sección Tercera. Excedencias y permisos no retribuidos

Artículo 70.- Excedencias

1. En materia de excedencias forzosas, las partes acuerdan remitirse a lo establecido en la normativa legal y, en particular, a lo establecido en los apartados 1 y 4 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En materia de excedencias voluntarias, en lo no regulado en este Convenio, las partes se remiten a lo establecido en la normativa legal y, en particular, a lo establecido en los artículos 46 y 48.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3. El personal con, al menos, un año de antigüedad, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo mínimo de cuatro meses y máximo de ocho años.

4. El personal que precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo mínimo de tres meses y máximo de ocho años. Conforme establece el art. 46.3 ET, durante el primer año mantiene derecho a reserva de puesto de trabajo, a partir de dicho plazo tiene derecho a reserva de puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

5. Al término de la situación de excedencia voluntaria, el personal tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, si no hubiese personal en situación de excedencia forzosa que interesare el reingreso. Perderá este derecho cuando no se solicite el reingreso con una antelación mínima de un mes a la expiración del plazo para el cual se concedió la excedencia.

7. Cuando no exista plaza vacante en la categoría del excedente, podrá éste solicitar, en tanto se produzca aquella, plaza de categoría inferior, si la hubiese y fuere compatible con las aptitudes del solicitante.

8. La Dirección pondrá en conocimiento del personal solicitante de reingreso la información relativa a las vacantes existentes en su categoría o en otras categorías, y le otorgará el plazo de un mes para reintegrarse al servicio activo.

Artículo 71.- Permisos sin sueldo.

1. El personal con antigüedad superior a un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de disfrutar de un permiso sin sueldo de hasta dos meses, por una vez cada año natural.

2. El disfrute de este derecho habrá de ser autorizado por la empresa, que valorará las necesidades de organización del servicio y el número de permisos similares concedidos.

Capítulo VII. Régimen disciplinario

Sección Primera. Faltas

Artículo 72.- Concepto.

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga desconocimiento o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor, el texto del presente convenio, el reglamento para la prestación del servicio y las normas generales de organización y funcionamiento dictadas por la Dirección de la Empresa.

Artículo 73.- Graduación de faltas.

Las faltas se clasificarán, de menor a mayor, en leves, graves y muy graves, atendidas las circunstancias concurrentes en cada caso y, en definitiva, valorados cuantos elementos se consideren de interés respecto a los efectos que pudieran derivarse del hecho punible.

Artículo 74.- Denuncias.

1. A los efectos de apreciar y clasificar las faltas, habrán de especificarse en los partes de denuncia que se formulen todas aquellas circunstancias de interés al respecto.

2. En general, no se podrá formular por el personal de la empresa denuncia alguna sobre hechos que no hubieran presenciado, salvo que el/la denunciante identifique al que le ha facilitado la información.

3. Los partes de denuncia archivados por falta de responsabilidad del personal no producirán efecto alguno.

Artículo 75.- Reincidencia.

1. La comisión de la tercera falta leve en un período de treinta días, podrá calificarse de falta grave. La tercera falta grave durante un período de sesenta días podrá calificarse de falta muy grave.

2. Caso de que la falta reiterada sea de la misma naturaleza, los períodos de tiempo a que se refiere el párrafo anterior serán de sesenta días en el caso de leves y de ciento ochenta en el caso de graves.

Sección Segunda. Sanciones**Artículo 76.- Procedimiento para imposición de sanciones.**

1. Las sanciones serán acordadas por la Dirección de la Empresa, previa instrucción de expediente contradictorio, en el que será oído el interesado/a, el Comité de Empresa y, en caso de que la Empresa conociera la afiliación de la persona expedientada, el Delegado/a del sindicato correspondiente.

2. Concluido el expediente contradictorio, la Dirección informará de la sanción acordada al Comité de Empresa y, en su caso, al Delegado/a Sindical.

3. Las comunicaciones relacionadas con expedientes disciplinarios que se produzcan estando de servicio el trabajador o trabajadora se efectuarán al término de su jornada.

4. En el caso de instrucción de expediente por falta grave, por causas previstas en las letras c) y d) del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la Empresa podrá acordar suspender de empleo y sueldo cautelarmente al expedientado. En tal caso, los días de suspensión serán tenidos en cuenta a efectos de cumplimiento de la sanción que le fuera impuesta. En caso de sobreseimiento sin responsabilidad del trabajador/a o de imposición de sanción inferior, los días correspondientes habrán de ser abonados como de trabajo efectivamente realizado sin pérdida de retribución alguna.

5. La eliminación en los expedientes personales de las sanciones impuestas, tendrá lugar a los tres meses de su notificación al interesado/a, cuando se traten de faltas leves, y al año y a los dos años, respectivamente, cuando se trate de faltas graves y muy graves.

Artículo 77.- Sanciones.

Las sanciones correspondientes a cada tipo de faltas, serán:

- a) Faltas leves: amonestación o apercibimiento.
- b) Faltas graves: de uno a catorce días de suspensión de empleo y sueldo.
- c) Faltas muy graves: de quince días a seis meses de suspensión de empleo y sueldo o despido.

Capítulo VIII. Asistencia jurídica en caso de accidente y aseguramiento de riesgos.

Artículo 78.- Asistencia jurídica.

1.El personal tendrá derecho a ser defendido por la empresa ante los Juzgados y Tribunales, la cual, a su vez prestará, si ello fuese necesario, fianza para gestionar la libertad de los mismos, en caso de que el accidente haya ocurrido durante la prestación del servicio.

2. Asimismo, y con independencia de la defensa jurídica que con carácter general se contempla en el apartado anterior, la Empresa, en los casos de incidencias con motivo de la prestación del servicio prestará asistencia jurídica al personal que así lo solicite, tanto para su defensa como para accionar contra terceros, salvo que la actuación del personal atentará contra la imagen o los intereses de la misma.

Para ello, el personal que así lo solicite deberá cumplimentar el correspondiente impreso elaborado al efecto, en el que se especifiquen todas las circunstancias concurrentes. En tal caso y tras la emisión de los correspondientes informes de la Dirección de Recursos Humanos y la Dirección de Explotación sobre la procedencia o no de dicha asistencia, la gerencia, a la vista de las circunstancias concurrentes, resolverá lo que estime procedente sobre la asistencia solicitada.

En el caso de que, una vez autorizada la asistencia jurídica por la empresa, aparecieran nuevos datos no tenidos en cuenta al momento de su autorización, que desaconsejaren la continuidad de la misma, ésta será revocada, comunicando dicha decisión al trabajador/a.

Artículo 79.- Retribuciones en caso de accidente o incidente.

La empresa vendrá obligada, igualmente, a abonar al personal los emolumentos que hubiere dejado de percibir con ocasión de accidente o incidente ocurrido en el desempeño de su cometido y del que, en definitiva, no resultará culpable.

Artículo 80.- Retirada del permiso de conducir.

1.Los Conductores/as y Conductores/as-Perceptores/as fijos en plantilla a quienes le fuere retirado el permiso de conducir con motivo de hechos acaecidos durante la jornada laboral o “in itinere”, serán empleados/as en otras funciones, respetándosele la retribución del puesto que venía desempeñando durante el periodo de dos años como máximo.

2. Los Conductores/as-Perceptores/as con contrato de duración determinada gozarán de igual garantía, pero limitada al tiempo de contrato que les restare por cumplir.

3. Los Supervisores/as fijos en plantilla a quienes les fuese retirado el permiso de conducir tipo B, con motivo de hechos acaecidos durante la jornada laboral o “in itinere”, serán empleados/as en servicios para los que no se requiera el uso de vehículos a motor que obligue a disponer de dicho permiso, respetándosele la retribución correspondiente a su puesto de trabajo durante dos años como máximo.

4. Los Conductores/as-Perceptores/as a quienes les fuere retirado el permiso de conducir por causas ajenas a su cometido, tendrán preferencia para ocupar otros puestos que estuvieran vacantes en la empresa.

5.Los Conductores/as-Perceptores/as a quienes, por falta de facultades físicas, les fuera denegada la renovación del permiso de conducir clases “D” y “E”, pasarán a prestar funciones de otras categorías, conservando únicamente salario base y antigüedad, siendo los restantes emolumentos los correspondientes a la nueva categoría laboral cuyas funciones desempeñen.

Artículo 81.- Robo de la recaudación y formulario sobre billetes falsos.

1.La Empresa cubrirá el riesgo de robo de la recaudación de los Conductores/as-Perceptores/as, a través de póliza con compañía de seguros, o bien directamente en forma y condiciones análogas a aquélla, hasta la cuantía de 232.-€, entre efectivo y cargo.

2. Dicho contrato se revisará cada vez que se aumente la tarifa, en la debida proporción.

3. La Empresa cubrirá el riesgo de robo de la recaudación del personal Auxiliar de Recaudación en taquillas, o categoría que los sustituya en sus funciones, ampliada hasta el doble de la cantidad establecida para los Conductores/as-Perceptores/as.

4. Los billetes no liquidados por hurto, extravío o causas análogas, debidamente justificados en plazo de 24 horas, serán descontados al trabajador/a a precio de adquisición; y los bonos a su valor nominal.

5. La Empresa pondrá a disposición del personal un formulario para la presentación de billetes falsos y la solicitud de su reintegro.

Capítulo IX. PROTECCIÓN SOCIAL

Sección Primera. Mejoras voluntarias de Seguridad Social

Artículo 82.- Complemento por Incapacidad Temporal a partir del cuarto día.

1. El personal en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral tienen derecho a un complemento económico de la prestación de Seguridad Social a partir del cuarto día de baja, y durante todo el periodo en que se mantenga en dicha situación, sin perjuicio de que el subsidio se abone mediante la modalidad de pago directo o de pago delegado.

2. La cuantía del complemento variará en función del índice de absentismo registrado en el mes en que se produzca el hecho causante, conforme a la siguiente escala:

- Hasta alcanzar el 100% de las retribuciones mensuales ordinarias cuando el absentismo no supere el 4%
- Hasta alcanzar el 95% de las retribuciones mensuales ordinarias cuando el absentismo se sitúe entre más del 4% y menos del 4,5%
- Hasta alcanzar el 90% de las retribuciones mensuales ordinarias cuando el absentismo se sitúe entre más del 4,5% y menos del 5%
- Hasta alcanzar el 85% de las retribuciones mensuales ordinarias cuando el absentismo se sitúe entre más del 5% y menos del 5.5%
- Hasta alcanzar el 80% de las retribuciones mensuales ordinarias cuando el absentismo se sitúe en el 5.5% o más.

La disminución del complemento en función del absentismo no afectará en ningún caso a personal en IT por accidente laboral.

3. Las pagas extraordinarias tendrán la misma consideración.

4. El derecho al abono del complemento queda condicionado al sometimiento efectivo del personal en IT a los controles solicitados por los servicios médicos de la empresa y, a efectos laborales, a los que considere preciso realizar el Área de Recursos Humanos. La desatención a las instrucciones de cualquier índole, generará la pérdida del complemento.

3. Las citas a consulta para el control por parte de los servicios médicos habrán de realizarse de manera fehaciente por cualquiera de los medios disponibles.

3. El primer contacto telefónico o telemático con el personal para el seguimiento del proceso de IT se realizará con carácter general una vez haya transcurrido el 20% del tiempo estándar de IT, aprobado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social vigente en cada momento. En procesos impositivos y/o limitantes la asistencia a consulta se hará, en todo caso, de modo compatible con la evolución médica del personal.

Artículo 83.- Complemento por Incapacidad Temporal durante los tres primeros días.

1.El personal en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral tienen derecho a un complemento económico durante los tres primeros días, siempre que no devenguen prestación por parte de la Seguridad Social.

2. La cuantía de dicho complemento será equivalente al 50% del salario base y antigüedad, por cada día de IT y solo será percibido por un máximo de cuatro días en el año natural.

3. Las deducciones correspondientes a ausencias sin justificar se calcularán en base a su repercusión en partes proporcionales de descansos, festivos y vacaciones.

Artículo 84.- Incapacidad permanente total.

1.El personal con al menos diez años de antigüedad que pase a situación de incapacidad permanente total tiene derecho a percibir una compensación económica en la cuantía equivalente a la diferencia en cómputo anual entre el importe de la pensión por incapacidad permanente total y la suma de los siguientes conceptos percibidos por el/la trabajador/a a la fecha de causar baja: salario base, antigüedad, 60% de la paga de fiestas primaverales y pagas extraordinarias.

2. La compensación económica por incapacidad permanente total será abonada por la empresa hasta que el/la trabajador/a cumpla la edad de cincuenta y cinco años.

3. La Empresa podrá optar entre abonar el complemento o incorporar al trabajador/a a un puesto de trabajo acorde con sus aptitudes físicas por el tiempo equivalente al periodo en el que exista obligación de pago del complemento.

4. Caso de que la normativa de aplicación impidiese el cumplimiento de lo pactado en sus estrictos términos, se constituirá una mesa de negociación a efectos de adaptar los compromisos contraídos a la nueva realidad legal.

5.El pago se efectuará mensualmente por dozavas partes en la fecha prevista para el resto de los pagos realizados por la empresa. El complemento se revisará anualmente al objeto de ajustar su importe a la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social revisada en cada anualidad por el Organismo Gestor y los conceptos abonados por la empresa revisados anualmente en la forma establecida en el convenio colectivo.

Podrán acceder al derecho que se reconoce en este artículo, sin carácter retroactivo, el personal que causó baja por incapacidad permanente total desde el 1 de enero de 2005, excepción hecha de aquellos que formularon demanda judicial sobre este asunto en la que hubiese recaído sentencia judicial firme desestimatoria.

6.La obligación de pagar el complemento se extinguirá cuando el personal en situación de incapacidad permanente total desarrolle una actividad que implique alta en cualquiera de los regímenes del Sistema de la Seguridad Social. Si con posterioridad, dentro del periodo de ocho años siguientes al inicio del ejercicio de la actividad económica, el/la trabajador/a causare baja por abandono de la actividad económica ajena a TUSAM, el derecho a la compensación económica se reanudará hasta cumplir la edad de cincuenta y cinco años.

7. El personal en situación de incapacidad permanente total que sea declarado apto para el servicio a consecuencia de la revisión de su estado por el organismo competente, una vez transcurridos dos años desde la declaración de incapacidad, tendrá derecho al reingreso en la categoría que ostentaba a la fecha de declaración de incapacidad, en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de notificación de dicha resolución.

8. El reingreso estará condicionado, en todo caso, a la declaración de aptitud por los servicios médicos de la empresa y a que existan vacantes en la categoría a la que pertenecía antes de la declaración de incapacidad.

9. Caso de no existir vacantes en la categoría que ostentaba a la fecha de declaración de incapacidad, el/la trabajador/a podrá optar al reingreso en la categoría de ingreso en la empresa.

10. El disfrute de este derecho será incompatible con la indemnización contemplada en el artículo 85 del convenio colectivo, así como con los premios contemplados en el artículo 87 del convenio colectivo, pudiendo el/la trabajador/a optar entre ambos derechos. La presente regulación no resultará de aplicación al personal que se encuentren en situación de incapacidad temporal a la fecha de suscripción del convenio colectivo y que sean declarados en incapacidad permanente total como consecuencia de la IT anteriormente referida, a los que les será aplicable la regulación precedente.

Artículo 85. Indemnización en caso de baja por fallecimiento o incapacidad permanente.

A todo trabajador/a que cause baja por fallecimiento y aquellos/as que acrediten el dictamen del INSS de invalidez permanente en cualquiera de los grados de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, y lleven más de diez años de servicio activo, se le abonará de una sola vez, al trabajador/a o a sus beneficiarios/as, la cantidad de seis mensualidades de sueldo base con los correspondientes aumentos por antigüedad.

En el caso de invalidez permanente, la indemnización se hará de acuerdo con el convenio vigente al momento de efectuar la liquidación.

Artículo 86.- Seguro de accidente laboral

La empresa suscribirá un seguro de accidente laboral para todo el personal de la Empresa, por valor de 24.000.-€, en caso de muerte o invalidez permanente total.

Sección Segunda. Asistencia Social.

Artículo 87.- Premios

a) Por años de servicio.

1.El personal que totalice veinticinco años de servicio en la empresa, percibirán la cantidad correspondiente a una mensualidad de todas las retribuciones, incrementada con las partes proporcionales de las pagas extraordinarias de junio, noviembre y Fiestas primaverales.

2. El personal que totalicen treinta y cinco años de servicio, percibirán la cantidad correspondiente a tres mensualidades de todas las retribuciones, incrementada con las partes proporcionales de las pagas extraordinarias de junio, noviembre y Fiestas Primaverales.

3. El personal que se jubile anticipadamente en la empresa y cumplieran los treinta y cinco años de servicio antes de finalizar el año natural en el que el/la trabajador/a jubilado/a o declarado/a en situación de Invalidez Permanente alcance los sesenta y cinco años de edad, tendrá derecho al premio regulado en este precepto, salvo cuando opte por acogerse a los beneficios establecidos en el art. 84 del presente convenio.

b) Por jubilación

Se establece un premio de jubilación que se abonará en el momento de producirse la misma, consistente en un número de mensualidades (de sueldo base, referido expresamente para el pago de este premio en las tablas salariales del ANEXO II), en función de la edad de jubilación e independientemente de la antigüedad en la Empresa. El número de mensualidades será:

60 años	19 mensualidades
61 años	13 mensualidades
62 años	10 mensualidades
63 años	6 mensualidades
64 años	6 mensualidades

65 años6 mensualidades
66 años6 mensualidades
67 años6 mensualidades

Esta indemnización no se devengará por el personal que se jubile pasados los 67 años.

Artículo 88.- Cambio de puesto de trabajo

1.El personal con capacidad física, psíquica o legal disminuida y al menos tres años de antigüedad en la empresa, tiene preferencia para ocupar puestos de trabajo vacantes y/o turnos fijos de trabajo, apropiados a sus capacidades, siempre que de dicha situación no se derive una prestación económica de la Seguridad Social por Incapacidad Permanente en cualquiera de sus grados.

2. El personal incapacitado como consecuencia de accidente de trabajo, que conserve facultades para realizar tareas distintas a las de su categoría profesional, deberá ser destinado a vacantes, si existen, que concuerden con sus capacidades.

3. La Comisión de Asuntos Sociales estará compuesta por el Director/a Gerente o persona en quien delegue, el Jefe/a de Departamento Administración de Personal, el Jefe/a Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, un técnico/a del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, un técnico/a del Área de Administración de Personal y un miembro por cada una de las secciones sindicales firmantes del convenio.

4. La Comisión, a solicitud del interesado, instruirá un expediente sobre cambios de puestos de trabajo donde constará la causa, naturaleza y grado que justifica la solicitud, informe del Jefe/a de Servicio de Prevención, tras el cual emitirá un dictamen-propuesta a la Dirección de la Empresa.

5. La Dirección de la Empresa resolverá sobre el cambio de puesto de trabajo, que podrá ser definitivo o temporal, en cuyo caso la situación del trabajador será revisada transcurridos tres meses y/o siempre que se produzcan hechos significativos que lo aconsejen.

6. La Comisión acordará las normas de funcionamiento mediante la aprobación de un reglamento interno.

7. El personal tiene derecho a percibir la retribución correspondiente al puesto de trabajo que efectivamente ocupe, debiendo mantenerse la antigüedad, si bien, adaptada a la nueva categoría.

Artículo 88. bis. Condiciones especiales de prestación de servicio para los mayores de 58 años.

1. Hasta un máximo de 6 puestos de trabajo auxiliares quedarán reservados al personal de mayor de edad, que accederán con su categoría de origen y con habilitación para la conducción dentro de las instalaciones de la empresa.

2. El personal conductor perceptor mayor de 58 años, que así lo solicite, dispondrá de prioridad de asignación de líneas especiales no asignadas por razones de salud (Líneas 11, 15, 26, 38, 38A, 41, B3, C4, LS, 53, LP, Especial Charco de la Pava en Feria dentro del turno que les corresponda) y preferencia de asignación a servicios de incidencia. Dicho personal estará exento de la asignación de servicios que entren en el centro de la ciudad en horarios de máxima afluencia durante el período navideño.

Artículo 89.- Anticipos y préstamos para vivienda

1. El personal contratado indefinidamente podrá solicitar, para atención de necesidades extraordinarias y siempre que la disponibilidad del fondo lo permita, anticipo por importe máximo de 2.500 €. El período máximo de reembolso será de veinticuatro meses.

2. El personal contratado indefinidamente podrá solicitar, siempre que la disponibilidad del fondo lo permita, un préstamo de hasta 4.500 €, para adquisición, construcción o ampliación de la vivienda familiar. Este préstamo sin interés se reembolsará en cinco años.

3. A los efectos de los apartados 1 y 2 la empresa mantendrá un fondo común de 325.000 €.

4. La Comisión Paritaria Permanente podrá establecer nuevos criterios de utilización del fondo para facilitar el acceso a préstamos especiales para vivienda, aumentándolo en su caso anualmente en el mismo incremento que el establecido en el convenio.

5. La concesión de anticipos y préstamos se hará con criterios objetivos, siendo informado trimestralmente el Comité de Empresa.

6. Los préstamos para vivienda y anticipos especiales serán concedidos preferentemente, en análogas circunstancias, a aquel personal que tengan menores ingresos brutos anuales.

Artículo 90.- Ayuda escolar.

1. Se establece la ayuda escolar en las cuantías establecidas en el ANEXO II.

2. Anualmente estos importes se aumentarán en el mismo porcentaje de incremento medio del convenio. Las ayudas se harán efectivas en la nómina correspondiente al mes de octubre de cada año.

3. El reconocimiento de estas ayudas se extenderá, con carácter exclusivo, hasta que el menor cumpla los 18 años en los casos de educación obligatoria especial.

Artículo 91.- Ayuda por hijos con discapacidad.

1. Por cada hijo o hija con la condición de discapacitado reconocida oficialmente, se abonará al personal la cantidad anual indicada en el anexo II, revisable anualmente en el porcentaje de incremento medio del convenio. Se abonará por trimestres vencidos conjuntamente con la nómina del mes correspondiente.

Artículo 92.- Promoción de la cultura y el deporte.

1. La Empresa promocionará la cultura y el deporte con su colaboración económica.

2. A estos efectos, se fija en 6.000 €/año una subvención específica, que será abonada al Comité de Empresa en doce mensualidades, que es independiente de los 1.803 euros que el comité tiene asignadas para su funcionamiento.

Artículo 93.- Programas de formación para familiares del personal.

La Empresa, en el marco de las atenciones sociales a su personal, promocionará programas de formación para hijos/as y familiares, especialmente en casos de discapacidad física o psíquica, en materias relacionadas con el transporte, con el objetivo de su inserción en el mundo laboral.

Artículo 94.- Ayuda para la obtención del carné de conducir tipo D.

1. El personal que prestan servicio en Mantenimiento y realicen labores de conducción tienen derecho al abono de una ayuda para la obtención del carnet de conducir tipo D, reservándose la empresa la facultad de determinar la autoescuela en la que se realizará el aprendizaje.

2. La ayuda alcanzará el 75% del coste de la primera matrícula, que incluye una tasa con dos convocatorias para el examen teórico tipo test, ocho clases prácticas de cuarenta y cinco minutos para el examen de destreza y habilidades con maniobras y el de circulación en vías abiertas al tráfico, así como el acceso a un examen de maniobras y a un examen de circulación. El coste del certificado médico preceptivo será por cuenta del personal.

3. Caso de que el personal no supere los exámenes relacionados en el apartado 2, los gastos generados a partir de ese momento serán de su exclusiva cuenta.

Sección Tercera. Viajes en vehículos de la empresa

Artículo 95.- Viajes de personal de la empresa.

El personal tiene derecho a viajes gratuitos en los vehículos de la empresa, mediante la exhibición de la correspondiente tarjeta de identidad que expedirá la empresa, según normas vigentes.

Artículo 96.- Viajes de familiares.

1. La Empresa facilitará, para los familiares de empleados incluidos como miembros de la unidad familiar a efectos de la declaración de IRPF, hasta un máximo de quinientos viajes, que el personal podrá distribuir entre unas tarjetas personalizadas que se emitirán para cada uno de los familiares beneficiarios y que computarán como retribución en especie.
2. Hasta el 30 de junio de cada año, el personal podrá optar entre recibir los títulos de viaje en su totalidad o percibir el importe de la compensación económica establecida en el Anexo II, que se revisará anualmente en función del porcentaje de revisión que experimenten las tarifas. La opción económica se hará efectiva en la nómina correspondiente al mes de julio de cada año.
3. Igualmente, se facilitarán al personal viajes gratuitos para atender los obligados desplazamientos que hayan de realizar sus hijos/as comprendidos entre los 3 y 25 años de edad, a centros de enseñanza escolar, profesional o de aprendizaje, una vez acreditada tal circunstancia. Estos viajes serán extensivos a los hijos/as de trabajadores/as fallecidos/as o en situación de incapacidad permanente. La validez de los viajes aquí regulados se extenderá hasta el 30 de septiembre de cada año, comprometiéndose la empresa a atender aquellos casos excepcionales que se salgan de la regla general.
4. El personal jubilado tendrá derecho a viajes gratuitos con la tarjeta que le identifique como tal o análoga que pudiera establecerse.

Capítulo X. Prevención de Riesgos Laborales.

Sección Primera. Salud, seguridad y condiciones de trabajo

Artículo 97.- Obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

1. La Empresa y el personal darán cumplimiento a lo preceptuado en materia de prevención de riesgos laborales por la legislación laboral vigente.
2. Se considera obligación de la empresa cuidar que el trabajo sea efectuado en las mejores condiciones de salud y seguridad.
3. El personal realizará su cometido observando la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.
4. Se velará especialmente por el cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales en todos aquellos aspectos relativos a la salud de la mujer trabajadora.
5. En cuanto se refiere a los conductores/as-perceptores/as, la empresa cuidará que los vehículos reúnan las condiciones suficientes tanto de seguridad como de higiene.
6. El personal, en todo caso, deberá formular las advertencias que se estimen oportunas al superior inmediato correspondiente, advertencias que deberán ser examinadas, viniendo obligado dicho superior, sin que medie petición del interesado, a dejarle constancia de haberlas realizado.
7. Los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral gozarán de las garantías previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, excepto del crédito de horas a que se refiere el apartado e).
8. La Comisión de Prevención de Riesgos Laborales creada por acuerdo del Comité de Seguridad y Salud, funcionará con la periodicidad que determine el propio Comité.
9. Se facilitará al personal de taller el uso de gafas de protección, sin graduación, y, para toda la plantilla, la restitución del daño, en el caso de rotura de gafas graduadas en accidente de trabajo calificado como tal. La empresa asume el compromiso de revisar el procedimiento operativo para el abono al trabajador/a

del importe correspondiente a las gafas, en aquellos casos en los que proceda, encargándose posteriormente de la gestión de la reclamación de la cantidad a la mutua.

10. Igualmente la empresa financiará a aquellos/as conductores/as que lo soliciten, la adquisición de un cojín, abonándoles cada 3 años 30 euros, previa acreditación documental de su compra en cada caso.

Artículo 98.- Comité de Seguridad y Salud Laboral.

1. El Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, estará integrado por cinco Delegados de Prevención elegidos por el Comité de Empresa entre sus miembros y Delegados Sindicales, y cinco representantes de la Dirección de la Empresa, incluyendo personal de las principales áreas de actividad profesional y técnica de la Empresa, con las competencias y facultades que establece la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Las propuestas formuladas por el Comité de Seguridad y Salud en materias propias de su competencia que sean resueltas por la dirección, se ejecutarán y llevarán a efecto por los órganos correspondientes de la empresa, en el plazo mínimo posible que en cada caso determine la propia resolución.

Artículo 99.- Política de Prevención de Riesgos Laborales.

1. Constituye objetivo básico de la empresa la conservación de la salud y la prevención de los accidentes laborales, a través del desarrollo de una gestión integral de la misma, contemplando sus variantes preventivas y curativas al actuar simultáneamente sobre el individuo y el medio laboral, merced al trabajo multidisciplinario y coordinado de todos los profesionales implicados en la salud, potenciándose en especial la acción preventiva a través de los análisis de riesgos, elaborando la correspondiente evaluación de riesgos, caminando hacia la consecución de unos logros mínimos que serían la conservación de la salud y la prevención de los accidentes laborales del trabajador.

2. Asimismo, la Dirección de la Empresa se compromete a que la implantación de nuevos métodos de trabajo se adapte al trabajador/a, garantizando su seguridad y comodidad, consiguiendo los diseños óptimos de material y herramientas para quien las han de utilizar, situando a las personas según su capacidad. A tal efecto, los órganos técnicos competentes efectuarán los estudios previstos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

3. Las partes firmantes entienden prioritario la promoción de los medios suficientes y necesarios de carácter prevencionista, motivando el desarrollo de aptitudes favorables a la evitación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

4. Las partes firmantes coinciden en que es preciso potenciar los aspectos de vigilancia médica y epidemiológica por parte del personal sanitario del departamento de prevención de riesgos laborales de la empresa. A tales efectos, se realizarán determinaciones periódicas cuando las circunstancias clínicas singulares lo aconsejen o cuando existan datos epidemiológicos significativos que justifiquen completar los reconocimientos de salud actualmente practicados.

5. La Empresa y los sindicatos firmantes del presente convenio podrán recabar del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa los estudios pertinentes para la prevención y posible solución de las enfermedades profesionales, guardando la confidencialidad y el sigilo establecidos en la normativa aplicable.

Artículo 100.- Botiquines de urgencia.

Para los primeros auxilios, en caso de accidente, la empresa dispondrá de botiquines de urgencia, que serán controlados por el departamento de prevención de riesgos laborales de la empresa y el Comité de Seguridad y Salud.

Sección Segunda. Vigilancia de la salud

Artículo 101.- Reconocimientos médicos.

1. Anualmente se efectuará reconocimiento médico exhaustivo, de acuerdo con las normas de aplicación, al personal con cuarenta y cinco años cumplidos en el año de realización y bianualmente al personal que no hayan alcanzado dicha edad. A tal efecto, la Empresa contará, dentro del Servicio de Prevención con

una unidad básica de salud, compuesta por Médico/a del Trabajo en jornada completa y un/a enfermero/a del trabajo, así como con los elementos necesarios a tal fin.

2. En casos especiales, a juicio del Servicio de Prevención, se arbitrarán las medidas para reconocimientos extraordinarios aún fuera de la empresa, a los/as trabajadores/as que lo necesiten.

3. Al menos un 25% de los reconocimientos médicos de Conductores/as-Perceptores/as y Supervisores/as se realizarán dentro de la jornada laboral. Los que no se realicen dentro de la misma supondrán el abono de una hora extraordinaria y la acreditación de una hora al cómputo anual.

4. Se garantizará el acceso del personal a servicios de fisioterapia, así como a revisiones oftalmológicas.

5. Anualmente se realizarán revisiones ginecológicas a las mujeres pertenecientes a la plantilla de la empresa, que así lo soliciten.

6. El reconocimiento médico para el personal masculino incluirá la realización de un estudio analítico de PSA para la prevención del cáncer de próstata a trabajadores mayores de 45 años.

Artículo 102.- Reconocimientos específicos Conductores/as.

1. Atendiendo a su especial función y responsabilidad, la empresa velará de forma muy particular por las condiciones físicas y aptitudes de los Conductores/as y Conductores/as-Perceptores/as, pudiendo interesar, en cada momento, la revisión facultativa y técnica de los mismos. Igualmente, podrá controlar su capacitación legal para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 103.- Datos médicos

Los datos médicos de que disponga la Unidad Básica de Salud del Servicio de Prevención, resultado de los reconocimientos, se consignarán en ficha de la que podrá el interesado solicitar fotocopia.

Capítulo XI. Uniformes y herramientas

Artículo 104.- Uniforme.

1. El personal de los grupos IV, V y VII y el correspondiente a la categoría conductor/a del grupo VI, está obligado a vestir uniforme durante la prestación del servicio.

2. El uniforme responderá, tanto a la imagen y acreditación del/de la trabajador/a ante terceros, como a la mayor comodidad de aquél en el desempeño de su labor.

3. Se considerará uniformado el personal, aun cuando no haga uso de una determinada prenda -chaqueta o chaleco- siempre que la que quede visible en sustitución de aquélla pertenezca también al uniforme.

4. El personal cuyas funciones requieran la utilización de prendas de seguridad, será dotado de las mismas y vendrá obligado a utilizarlas.

5. Los criterios selectivos de diseño de prendas y calidad de tejidos y material, se fijarán por la Dirección con participación del Comité de Empresa.

6. El personal de los grupos II y III percibirá la compensación por uniformidad establecida en el Anexo II, que se hará efectiva en la nómina del mes de febrero de cada año. Su importe se revisará anualmente en el mismo porcentaje de incremento de convenio.

Artículo 105.- Herramientas.

1. La Empresa facilitará al personal las herramientas que precisen para la mayor efectividad y seguridad en el trabajo. Estas herramientas pueden ser de uso personal o colectivo.

2. Las herramientas de uso personal se establece un plazo de duración de diez años, pudiendo la empresa pasar revista periódica para vigilar su conservación y estado, así como de las cajas que las contienen. A estos efectos, cada vez que se pase revista y se compruebe el buen estado de las herramientas, volverá a contar el plazo de diez años de validez de la dotación.

3. Las herramientas que resulten deterioradas por uso normal, serán sustituidas sin cargo por la empresa. Las herramientas que se extravíen o que por uso indebido resulten deterioradas dentro del plazo de validez previsto para las mismas, serán repuestas por la empresa, cargando al personal la parte proporcional por el plazo no cubierto, que será liquidada por éste al finalizar su relación laboral con la empresa.

4. Las herramientas de uso colectivo se colocarán en cuadros especiales, estando el mantenimiento de los mismos a cargo de los mandos intermedios de la sección (maestros/as y jefes/as de equipo). Las herramientas de uso colectivo podrán ser utilizadas por el personal tantas veces como su trabajo lo requiera, responsabilizándose de su buena utilización y devolución.

5. El Comité de Seguridad y Salud informará en todo momento sobre la dotación y conservación de las herramientas de uso colectivo, así como por la de todo el conjunto de útiles y equipos que se usan en talleres (gatos, máquinas de aire comprimido, tornos de mordaza, carros elevadores, etc.) El citado Comité podrá proponer en cualquier momento la adquisición de aquellas herramientas que, a su juicio, mejore la calidad del trabajo a realizar.

Capítulo XII. Representación de los trabajadores y trabajadoras

Sección Primera. Comité de Empresa

Artículo 106. Comité de Empresa

El Comité de Empresa representa a todo el personal

Serán funciones del Comité de empresa las siguientes:

a) De representación.- El Comité de Empresa es el órgano representativo del conjunto del personal para la defensa de sus intereses.

b) De información.- La dirección de la empresa informará previamente al comité de los siguientes asuntos:

- Planes generales de formación.
- Plantilla.
- Cambios individuales de turnos rotativos a fijos o viceversa.
- Política de personal.
- Cambios de jornada y horario de carácter general o que afecten a colectivo importante.
- Inversiones y gastos sociales, con detalle de los criterios adoptados.
- Jubilaciones.
- Puestos de trabajo que puedan ser desempeñados por personal con capacidad disminuida.

La Dirección de la Empresa informará también al comité, a posteriori, de lo siguiente:

- Faltas laborales y sanciones graves y muy graves.
- Escalafones.
- Horas extraordinarias.
- Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo.
- Balance, Cuenta de Resultados y Memoria de la Sociedad.

Trimestralmente, al menos, de la estadística de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad y los mecanismos de prevención que se utilicen.

- Realización de trabajos de inferior categoría.
- Contratación de personal eventual que afecte a colectivo de importancia.
- Concesión de excedencias.

- Copia básica de los contratos laborales, en los términos previstos en el artículo 12 de este Convenio.

c) El Comité emitirá los informes a que hace referencia el artículo 64 1.3 y 1.4 del estatuto de los trabajadores.

d) Cuando el comité desee que algún miembro de la Dirección se entreviste con alguna de sus comisiones, hará la correspondiente propuesta a la Gerencia, con tres días de anticipación, previo acuerdo en principio con los miembros afectados.

Sección Segunda. Acción sindical

Artículo 107.- Secciones Sindicales.

1. El personal afiliado a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa:

- a) Constituir secciones sindicales
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa
- c) Recibir la información que le remita su Sindicato

2. Las Secciones Sindicales podrán solicitar que se descuente la cuota sindical en la nómina del personal afiliado, previa conformidad de éste. Mensualmente, tras el cierre de nómina, la empresa informará a cada sección sindical sobre el personal que figura afiliado y las cuotas transferidas.

3. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el comité de empresa tendrán los siguientes derechos:

- a) A un tablón de anuncios que deberá situarse en un lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo del personal.
 - b) A un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.
 - c) A contar con la presencia de dirigentes de sus centrales sindicales, en los locales previamente designados, para celebrar reuniones, comunicándolo, al menos, con cuarenta y ocho horas de antelación, con especificación de su identidad.
4. Una vez al año y a ser posible en el primer trimestre, la Dirección se reunirá con las Secciones Sindicales, para darles una información general sobre la marcha de la empresa.

Artículo 108.- Delegados Sindicales.

- 1. Las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa estarán representadas a todos los efectos por sus Delegados Sindicales.
- 2. Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al comité de empresa estarán representados por un/a solo/a Delegado/a Sindical.
- 3. Las Secciones Sindicales que hayan obtenido el 10% o más de los votos en la elección al Comité de Empresa estarán representadas por dos Delegados/as Sindicales.
- 4. Los Delegados Sindicales, tendrán las mismas garantías que las establecidas para los miembros del comité, así como los siguientes derechos:

a) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

b) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, con voz pero sin voto.

c) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los/as trabajadores/as en general y, a los/as afiliados/as a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos/as últimos/as.

Artículo 109.- Asistencia al Consejo de Administración.

1. De conformidad con el acuerdo adoptado por la Junta General en sesión de 27 de enero de 1982, podrá asistir a las sesiones del Consejo de Administración, con voz y sin voto, un/a representante del Comité de Empresa.

2. Igualmente, en cumplimiento de acuerdo adoptado por la propia Junta General en sesión de 29 de Noviembre de 1.989, podrán asistir, con voz y sin voto, a las sesiones del Consejo de Administración, un representante por cada una de las dos Centrales Sindicales más representativas a nivel de Comunidad Autónoma, y que a su vez tengan implantación en la Empresa; entendiéndose como mínima representatividad a nivel autonómico, la prevista en el artículo 7 de la LOLS y como mínima representatividad en la Empresa que tengan, al menos, un representante en el Comité de Empresa.

Sección Tercera. Crédito horario para actividades sindicales

Artículo 110.- Crédito horario.

1. Los miembros del Comité de empresa y los/as Delegados/as Sindicales con representación en el Comité de Empresa tendrán un crédito de cuarenta horas mensuales para el desempeño de sus funciones.

2. El/la presidente/a del Comité de Empresa estará liberado/a de trabajo para dedicarse exclusivamente a las funciones de su cargo de representación sindical. Por acuerdo del pleno del Comité de Empresa, adoptado por mayoría absoluta de sus miembros, el crédito de horas correspondiente al/a la presidente/a podría distribuirse de manera proporcional entre todos los miembros electos del Comité.

3. No se computarán con cargo al crédito de horas sindicales las reuniones que convoque la dirección, ni tampoco los plenos que celebre el Comité de Empresa, siempre que estén programados anualmente y no superen en total el número de diez en cada período anual. Para facilitar la asistencia a las reuniones convocadas por la dirección, se reconocerá a los/as Delegados/as Sindicales y miembros del Comité de Empresa permiso retribuido desde una hora antes de la fijada para el inicio de la reunión y hasta una hora después de su finalización.

Artículo 111.- Gestión del crédito horario.

1. Los permisos sindicales se solicitarán con anterioridad al jueves previo a la publicación del servicio correspondiente a la semana del permiso que se solicita, salvo casos urgentes que serán justificados documentalmente.

2. El crédito de horas correspondientes a los miembros del Comité y a los/as Delegados/as Sindicales, serán administrados por éstas en función de los miembros de aquél pertenecientes a cada una, salvo desautorización personal en contrario. A los efectos de la administración de este crédito, se estará al cómputo anual.

3. El descuento del crédito de horas sindicales por cada jornada de permiso sindical se ajustará a la jornada media diaria y se armonizará con las reducciones de jornada.

Artículo 112.- Prohibición de discriminación sindical.

La Empresa no fomentará ni dará apoyo económico o de cualquier índole con carácter discriminatorio, a ninguna de las centrales sindicales.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera

La Empresa se compromete y obliga a no instar durante la vigencia del convenio, expediente de regulación de empleo para la extinción de contratos de trabajo, ni promover despidos individuales en base a razones organizativas, económicas, técnicas o de producción.

Disposición Transitoria Segunda. - Jubilación parcial anticipada y contrato de relevo.

A partir de la firma del presente convenio colectivo y hasta el 31 de diciembre de 2027, el personal que reúna los requisitos establecidos en la legislación vigente podrá acceder a la jubilación parcial.

Esta regulación se extenderá hasta 31 de diciembre de 2028, siempre que lo permita la normativa de aplicación vigente hasta dicha fecha.

Se establecen las siguientes bases para la aplicación de la jubilación parcial anticipada vinculada a la simultánea celebración de contrato de relevo:

1. **Ámbito de aplicación:** Las previsiones contenidas en el presente acuerdo se aplicarán a todo el personal de la empresa que reúna las condiciones establecidas por la normativa de la Seguridad Social para acceder a la jubilación parcial. En caso de que, tras el comienzo de la vigencia del Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, los requisitos y condiciones para el acceso a la jubilación parcial anticipada fuesen modificados por la legislación, quedará en suspenso para quienes no cumplan los requisitos y en todo caso ambas partes adquieren el compromiso de adaptación de las nuevas condiciones legales.

2. **Ámbito temporal:** El presente acuerdo sobre jubilación anticipada parcial entrará en vigor el 1 de enero de 2024.

Al amparo del presente acuerdo podrán acceder a la jubilación parcial anticipada todos aquellos trabajadores/as que desde la fecha de la firma del presente convenio colectivo y con anterioridad al 31 de diciembre de 2027, soliciten acceder a la misma, reuniendo todos los requisitos legales necesarios para ello antes de dicha fecha y siempre y cuando lo permita la normativa legal vigente.

3. Las condiciones de acceso y disfrute de la jubilación parcial hasta el 31 de marzo de 2025 serán las establecidas en el apartado "Acceso a la Jubilación Parcial" incluido en los "Acuerdos de eficacia colectiva sin inclusión en el convenio colectivo" establecidos en el Convenio Colectivo 2024-2027, suscrito el 30 de enero de 2024.

A partir del 1 de abril de 2025 serán las siguientes:

La edad de anticipación máxima de acceso será la prevista en el art. 215.2.a) Real Decreto -Ley 11-2024.

Los trabajadores/as de TUSSAM que a partir del 1 de abril de 2025 accedan a la jubilación parcial experimentarán una reducción del porcentaje de su jornada laboral en el máximo permitido conforme al art. 215.2.c) del Real Decreto -Ley 11/2024, a lo largo de todo el período correspondiente a la situación de jubilación parcial anticipada. La jornada del personal jubilado parcialmente será desarrollada de manera inmediata al acceso a la situación de jubilación anticipada parcial, de manera acumulada en un solo período y a jornada completa, conforme a la regulación ordinaria prevista en el Convenio Colectivo.

El número de días de trabajo a realizar se calculará aplicando al cómputo de horas anuales de jornada establecidas en el calendario laboral vigente, el porcentaje de tiempo de reducción de jornada acordado para la jubilación parcial y dividiendo el resultado por el número de horas diarias de jornada a realizar.

4. **Procedimiento:** Aquellos/as empleados/as que reuniendo las condiciones contempladas en el punto primero deseen jubilarse parcialmente de forma anticipada, deberán tramitar ante el INSS una cita para solicitar UN INFORMATIVO PREVIO DE JUBILACIÓN PARCIAL, que justificará que reúne los

requisitos legales necesarios para acceder a la jubilación anticipada parcial y que acompañará a la instancia que debe dirigir a la empresa, manifestando su voluntad en tal sentido, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de inicio de la jubilación parcial (El INFORMATIVO DE JUBILACIÓN PARCIAL puede ser solicitado hasta un año antes de la fecha en la que cumpla la edad legal exigida. Los/as empleados/as deberán asegurarse de que la dirección postal que consta al INSS es correcta, pues será en dicha dirección donde se reciba, EN CASO DE POSEER CERTIFICADO DIGITAL O CLAVE PODRÁ BAJARSE DIRECTAMENTE EN LA WEB DE “TU SEGURIDAD SOCIAL”)

La propuesta será sometida a la dirección de RRHH para su evaluación y resolución y será resuelta favorablemente, en todo caso, si cumple con los requisitos legales.

El personal relevado trabajará de manera continua y acumulada a la firma de la jubilación parcial, entregándole la empresa un calendario exclusivamente con los días de trabajo efectivo a realizar.

5.Compromiso de acceder a la jubilación ordinaria total: Aquellos/as trabajadores/as que soliciten su jubilación parcial anticipada deberán suscribir un compromiso de solicitar a la Seguridad Social la jubilación ordinaria una vez cumplan la edad mínima que les permita ser beneficiarios/as de la pensión de jubilación por esta modalidad. En el caso de que la persona trabajadora prevea que en dicha fecha no cumplirá con los requisitos de acceso a la pensión en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de la edad, podrá solicitar una fecha posterior indicándolo en la solicitud de adhesión al acuerdo.

6.El personal Conductor/a-Perceptor/a que se acoja a la jubilación parcial anticipada tendrá prioridad en la asignación de los servicios más cercanos a las 7 horas, y de entre ellos tendrá preferencia el personal de mayor antigüedad.

El personal de distinta categoría a la de Conductor/a-Perceptor/a que se acoja a la jubilación parcial anticipada tendrá preferencia en la asignación de funciones que, dentro de las correspondientes a su categoría profesional y especialidad, resulten más livianas, siempre que, a juicio de la Dirección de la empresa, esté capacitado para ellas y no afecte al sistema de rotación previsto en el Convenio Colectivo.

7. Retribuciones durante la jubilación: la persona trabajadora que acceda a la jubilación parcial anticipada percibirá todas sus retribuciones con carácter mensual y hasta la jubilación definitiva en cuantía proporcional a la reducción de jornada de la que disfrute.

Contrato de relevo.

La duración del contrato de relevo a suscribir tendrá carácter indefinido. Dicho personal será contratado al 100% de la jornada a tiempo completo.

Los trabajadores/as relevistas procederán de la bolsa de integrantes de la convocatoria de plazas tramitada para la categoría profesional de conductor/a perceptor/a de 2022 y 2023 o de las de nueva creación, en orden de contratación conforme al principio de mejor posición en lista de espera/mejor contrato y dando prioridad a las bolsas más antiguas sobre las más recientes.

En caso de agotamiento de las indicadas bolsas de empleo, la empresa se compromete a poner en marcha una nueva convocatoria de empleo para atender la eventual necesidad de contratación de personal relevista.

Disposición Transitoria Segunda. *Bis*– Plan de Empleo.

Durante la vigencia del convenio, la empresa se compromete a agotar la tasa máxima de contratación indefinida que permita la normativa legal aplicable sobre la tasa de reposición para cada uno de los años de vigencia del mismo.

La empresa adquiere el compromiso de permanencia en la contratación de 120 aspirantes de la bolsa de conductores/as perceptores/as de 2022 a partir del 31.12.23 y de los 40 restantes a lo largo de 2024 (20 en el primer semestre y otros 20 en el segundo semestre). Todo ello, salvo supuestos de despido o exclusión

de la bolsa de la convocatoria por los motivos establecidos en su regulación. Resultará de aplicación el principio “mejor posición en lista de espera, mejor contrato”.

La contratación indefinida supondrá el acceso a la plaza. En tanto ello no se produzca, la empresa ofrecerá a dichos aspirantes la elección de la modalidad contractual temporal legal de las que disponga en cada momento, concediendo prioridad al mejor posicionado en el orden de la lista de espera.

La empresa adquiere el compromiso de permanencia en la contratación a partir del 1 de abril de 2024 y con la categoría de Oficial, de los empleados adscritos al Área de Mantenimiento que suscribieron acuerdo judicial (“Bolsa Especial”). Se compromete a su contratación indefinida antes de la finalización de la vigencia del convenio que se negocia, siempre y cuando resulte legalmente posible.

La empresa contratará temporalmente al personal requerido para atender las necesidades del servicio urgentes e inaplazables, así como para las necesidades surgidas de la posible celebración de las Fiestas Primaverales en la ciudad durante el período de vigencia del Convenio Colectivo. Dicho personal provendrá de las listas de espera ya constituidas o que se puedan constituir tras la tramitación de los procesos selectivos previstos en el artículo 10.

Disposición Transitoria Segunda *Ter*.

Hasta el 31 de diciembre de 2027, la dirección de la empresa podrá negociar condiciones para facilitar el acceso a la jubilación anticipada con aquellos/as trabajadores/as que hayan cumplido los requisitos legales para acceder a dicha situación y lo soliciten formalmente antes del 31 de diciembre de 2027.

Disposición Transitoria Tercera.- Concurso-oposición para la provisión de vacantes de Oficial Especialista

Cada dos años se celebrará concurso oposición en turno restringido entre todo el personal de la empresa perteneciente a la categoría de Oficial para la provisión de vacantes, en el caso de que existan, en la categoría de Oficial Especialista.

Disposición Transitoria Cuarta.- Comisión Paritaria.

1. Se constituye una Comisión Paritaria, integrada por cinco miembros por la representación de la empresa y cinco miembros por la representación de los/as trabajadores/as.
2. La representación de los/as trabajadores/as en esta Comisión estará formada por un/a representante de cada una de las secciones sindicales firmantes del convenio, de entre los miembros de la Comisión Negociadora.
3. La Comisión Paritaria atenderá aquellas cuestiones establecidas en la ley y cuantas otras le sean atribuidas.
4. La Comisión regulará su propio funcionamiento en lo no previsto en el presente convenio.

Disposición Transitoria Quinta.- Comisión Mixta Permanente.

1. Se crea la Comisión Mixta Permanente como órgano paritario integrado por cinco miembros por cada una de las representaciones.
2. La representación de los trabajadores/as en esta Comisión estará formada por un representante de cada una de las Secciones Sindicales firmantes del convenio.
3. Dicha Comisión se constituye como marco de negociación permanente entre dirección y representantes de los trabajadores/as, con la finalidad de obtener mejoras en la calidad del servicio, en las condiciones de los trabajadores/as y en la mayor productividad que redunde en beneficio de la empresa y de los trabajadores/as.

4. La Comisión establecerá sus propias normas de funcionamiento.

5. A partir del 1 de enero de 2024 y hasta el 31 de diciembre de 2027, la empresa adquiere el compromiso de celebrar 1 comisión mixta de operaciones cada dos meses, 1 comisión mixta de mantenimiento cada 2 meses, una comisión mixta de administración cada 2 meses y una comisión mixta permanente cada 3 meses, en las cuales se abordarán los siguientes asuntos:

- Turnos partidos
- Fines de semana
- Premios por antigüedad
- Revisión de categorías, accesos y funciones
- Servicios nocturnos
- Servicios de Feria
- Gestión de cómputos
- Permisos y Licencias
- Reestructuración Limpieza y Repostado
- Asuntos Sociales
- Productividad diferentes colectivos
- Metrocentro
- Teletrabajo
- Solape jornada ordinaria
- Revisión de las condiciones de trabajo de la sección talleres una vez finalizada la convocatoria de ayudantes de taller actualmente en curso.
- Cumplimiento de los compromisos pactados en el Convenio Colectivo.

Disposición Transitoria Sexta.- Reducción de consumo de combustible.

En relación con la ejecución del contrato suscrito por TUSAM con la entidad ADN Context-Aware Mobile Solutions S.L. para el suministro, instalación y mantenimiento de un Sistema para la reducción del consumo de combustible de su flota de autobuses y la formación y seguimiento de los conductores/as en la conducción eficiente, se acuerda lo siguiente:

1. Los modos de conducción no eficaces y aquellos que no minimicen el consumo de combustible serán considerados a efectos de transmitir las pautas de conducción óptimas para, en su caso, lograr una mejor adaptación a los modos de conducción eficientes y no serán considerados falta laboral ni incumplimiento de los deberes laborales del personal perteneciente a la categoría de Conductor-Perceptor a efectos de la imposición de sanciones.

2. Los integrantes del Comité de Dirección de la Empresa, los miembros del Comité de Empresa, los Jefes/as de Departamento de Operaciones, de Organización y de Mantenimiento de Autobuses, así como los Jefes/as de Tráfico tendrán acceso a toda la información generada por el Sistema para la reducción del consumo de combustible de la flota de autobuses y la formación y seguimiento de los conductores en la conducción eficiente.

Los Controladores/as y Supervisores/as adscritos a la Dirección de Operaciones y Planificación del Transporte, tendrán acceso a los informes indicativos de la calidad de la conducción así como a las herramientas estadísticas sobre la calidad de la conducción en la flota generados por dicho Sistema, que guarden relación con trabajadores/as respecto de los que desarrollen tareas en materia de conducción eficiente.

Los Maestros/as de Taller y los Jefes/as de Equipo adscritos al Área de Mantenimiento tendrán acceso a la herramienta para el control y gestión de las alarmas que se generen en el sistema CAN y a la información suministrada por la herramienta orientada a la reducción del consumo de combustible.

Cada Conductor/a-Perceptor/a tendrá acceso a los informes indicativos de la calidad de su conducción individual.

3. Transcurrido un año desde la suscripción del contrato con la entidad ADN Context-Aware Mobile Solutions S.L. y para el caso de que se cumpla un porcentaje de ahorro en la forma establecida en dicho contrato, se procederá a detraer del importe correspondiente al porcentaje de ahorro la cuantía necesaria para la amortización anual del sistema y el abono del contrato. La cantidad restante, hasta su agotamiento, se destinará a mejorar las condiciones laborales, sociales y/o retributivas de los trabajadores/as que mantengan vinculación con la ejecución del contrato, en la forma que se acuerde entre las Secciones Sindicales comparecientes, por unanimidad, y la Dirección de la Empresa.

Disposición Transitoria Séptima.

La empresa se compromete a instalar puertos USB en los puestos de conductor.

Disposición Transitoria Octava.- Servicio de Recogida

Durante la vigencia del presente convenio, la empresa dispondrá lo necesario para prestar un servicio de recogida para el personal de explotación previo al inicio del servicio ordinario, conforme a los horarios e itinerarios que se adjuntan como Anexo.

Disposición Transitoria Novena.

Durante el primer semestre de 2025, la empresa pondrá en marcha un proceso de contratación pública de un sistema de retribución flexible para su implantación en la empresa, que permita al personal empleado destinar parte de su salario bruto al consumo en restaurantes.” Art. 42 Ley 35/2006, de 28 de noviembre (I.R.P.F)

Todo aquel personal empleado que voluntariamente lo solicite podrá acceder a la asignación salarial de una parte de sus retribuciones en concepto de retribución flexible.

La empresa se compromete a mantener informado al personal empleado de las condiciones de uso de dicha retribución, bien respecto del consumo para restaurante como respecto de cualquier otra.

Disposición Transitoria décima. - A partir del 1 de enero de 2024, se acuerda el establecimiento de un día de libranza anual para el personal adscrito al área de administración, que se generará en función de los criterios que las partes negociarán durante el primer semestre de 2025 (día de libranza por acumulación de tareas)

Conforme al acuerdo 4 alcanzado en la reunión de la Comisión Mixta Permanente celebrada el 24 de septiembre de 2025, con carácter general estos días se podrán disfrutar hasta el 31 de marzo del año siguiente a su devengo. A la hora de establecer la fecha de su disfrute se atenderá a las necesidades organizativas de la empresa. En aquéllos supuestos en los que se produzca el devengo del día de libranza en un número de horas inferior al correspondiente a un día completo, su disfrute tendrá lugar de manera acumulada en una sola vez, retrasando el comienzo de la jornada o anticipando su finalización. En todo caso, atendiendo las necesidades organizativas de la empresa. El día de libranza correspondiente a 2024 podrá ser disfrutado hasta el 30 de septiembre de 2025.

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera.- Rotación equipo de limpieza y repostado.

La Jefatura de Equipo de Limpieza y Repostado del Área de Mantenimiento adoptará las medidas necesarias para garantizar que la rotación del personal adscrito a la Sección de Limpieza y Repostado por las distintas tareas que se realizan en dicha Sección se produce en condiciones de igualdad respecto de aquellos trabajadores/as que presenten iguales condiciones psicofísicas y, en todo caso, en función de las limitaciones reconocidas a cada trabajador/a por los servicios médicos de la Empresa.

Disposiciones Finales

Disposición Final Primera.-

Las parejas de hecho que estén debidamente registradas, de acuerdo con la normativa vigente, y aporten el correspondiente certificado oficial, gozarán del mismo tratamiento que las parejas de derecho. Los derechos reconocidos a los hijos/as vendrán referidos a los hijos/as biológicos/as o adoptados/as del/de la trabajadora de la empresa.

Disposición Final Segunda.- Comisión de Igualdad.

1. Se crea la Comisión de Igualdad, como órgano paritario formado por representantes de la empresa y de las Secciones Sindicales firmantes del convenio.
2. Dicha Comisión se constituye como marco de negociación permanente entre Dirección y Representantes de los Trabajadores, con la finalidad de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, desarrollando una nueva estrategia en política de recursos humanos, que habrá de plasmarse en la elaboración del plan de igualdad de la empresa.
3. La Comisión establecerá sus propias normas de funcionamiento.

Disposición Final Tercera.- Medidas planificadas

Contribuyendo a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, se recoge en la presente cláusula el compromiso con la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI, ya sea por razón de su orientación o identidad sexual sino también la expresión de género o características sexuales conforme establece el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

Se adoptarán las medidas planificadas recogidas en el Anexo I del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

Disposición Final Tercera.-

El presente Convenio refunde el Convenio colectivo 2020-2023 con el firmado para el periodo 2024-2027. Ambas partes reconocen que quedan incorporados al texto los siguientes acuerdos reflejados en la Comisión Mixta:

- ✓ 2 de enero de 2013
- ✓ 10 de junio de 2013
- ✓ 3 de julio de 2013
- ✓ 3 de julio de 2013
- ✓ 10 y 14 de julio de 2013
- ✓ 16 y 20 de octubre de 2013
- ✓ 31 de enero de 2014
- ✓ 10 de marzo de 2014
- ✓ 17 de marzo de 2014
- ✓ 28 de marzo de 2014
- ✓ 2 de junio de 2014
- ✓ 12 de junio de 2014
- ✓ 30 de junio de 2014
- ✓ 9 de octubre de 2014
- ✓ 24 de octubre de 2014
- ✓ 31 de octubre de 2014
- ✓ 6 de noviembre de 2014
- ✓ 25 de noviembre de 2014
- ✓ 27 de noviembre de 2014
- ✓ 28 de enero de 2015
- ✓ 30 de enero de 2015
- ✓ 5 de febrero de 2015
- ✓ 27 de febrero de 2015

- ✓ 27 de marzo de 2015
- ✓ 7 de mayo de 2015
- ✓ 22 de octubre de 2015
- ✓ 17 de noviembre de 2015
- ✓ 29 de enero de 2016
- ✓ 24 de mayo de 2016
- ✓ 9 de septiembre de 2016
- ✓ 16 de marzo de 2017
- ✓ 17 de marzo de 2017
- ✓ 24 de enero y 2 de febrero de 2019
- ✓ 22 de marzo de 2022
- ✓ 28 de marzo de 2025
- ✓ 24 de septiembre de 2025

Asimismo, las partes se comprometen a revisar en el ámbito de la Comisión Mixta Permanente el texto, con el fin de subsanar los posibles errores materiales que se detecten.

Anexo I.- Glosario convenio colectivo TUSAM 2020-2023

1. DPD: Descanso por tiempo de desplazamiento.
2. Festivos Especiales: Se refiere a los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero.
3. Festivos de Fiestas Primaverales: Se refiere a jueves y viernes santo y festivo en el periodo de FERIA.
4. TR: Turnos rotativos: Modalidad de periodos de trabajo que alterna entre turnos de mañana, tarde y/o noche.
5. TC: Turno continuo de trabajo.
6. TP: Turno partido de trabajo.
7. TFN. Turno fijo de noche.
8. DGA. Descanso por gestión de acceso.
9. TC3: turno especial de servicios continuos que se prestan en Fiestas Primaverales.
10. CFP: Compensatorio fiestas primaverales.
11. DAD: Descanso Adicional por exceso de cómputo anual
12. DAA: Descanso Adicional por reducción del tiempo de descanso (D.A)
13. Cliente: Usuario
14. Personal: Trabajadores y trabajadoras

ANEXO II. COMPLEMENTOS SALARIALES

1.- Prima por turno partido.

El personal adscrito al turno partido tendrá derecho a una compensación económica que se calculará en función de los días trabajados, y se percibirá también durante el periodo de vacaciones. Durante la vigencia del presente convenio la cuantía de dicho complemento será la establecida en los cuadros que sigue.

2.- Prima por conducción de motocicleta.

El personal perteneciente a la categoría Supervisor tendrá derecho a una compensación económica que se calculará en función de los días en que efectivamente realiza el servicio de moto. Durante la vigencia del presente convenio la cuantía de dicho complemento será la establecida en los cuadros que sigue.

3.-Prima por servicio de depósito.

El personal perteneciente a la categoría de Supervisor/a tendrá derecho a una compensación económica que se calculará en función de los días en que efectivamente realiza el servicio de depósito. Durante la vigencia del presente convenio la cuantía de dicho complemento será la establecida en los cuadros que sigue.

4.- Prima por servicio en zona.

El personal perteneciente a la categoría de Supervisor tendrá derecho a una compensación económica que se calculará en función de los días en que efectivamente realiza el servicio de zona. Durante la vigencia del presente convenio la cuantía de dicho complemento será la establecida en los cuadros que sigue.

5.- Plus de nocturnidad.

El personal que preste servicio entre las 22:00 y a las 06:00 horas percibirá una compensación económica que se calculará en función del número de horas trabajadas en dicho intervalo. Durante la vigencia del presente convenio la cuantía de dicho complemento será la establecida en los cuadros que sigue.

Con el fin de incentivar el trabajo nocturno, y vinculado a un programa de control y seguimiento de absentismo y mejora organizativa, desarrollado en Comisión Mixta Permanente, el personal adscrito a turno fijo de noche verá incrementado el concepto de plus de nocturnidad hasta la cantidad mensual establecida en los cuadros que sigue.

6.-Prima de noche en rotación.

1. Vinculada a un programa de control y seguimiento de absentismo y mejora organizativa desarrollado en Comisión Mixta Permanente, se abonará una compensación económica por cada jornada trabajada en turno de noche, exclusivamente cuando el/la beneficiario/a pertenezca a las Categorías Profesionales de Maestro/a de Taller, Jefe/a de Equipo, Oficial Especialista, Oficial o Ayudante y preste sus servicios en régimen de rotación a tres turnos, mañana-tarde-noche. La liquidación de esta prima se realizará mensualmente y no se devengarán durante el periodo comprendido entre el Sábado en el que se realice la prueba del alumbrado y el sábado siguiente, Sábado de FERIA.

2. A los efectos de devengo de estas primas no computarán como faltas de asistencia al trabajo: las licencias previstas el artículo 59, 60, 61, 62, 64 y 65 del Convenio Colectivo ni las ausencias derivadas de accidente de trabajo. Cada día de falta injustificada se considerará a estos efectos como dos. En caso de intercambio de servicios planificados entre trabajadores/as o modificación del servicio planificado realizada por la Dirección percibirá la prima el personal que efectivamente realice el servicio y cumpla los requisitos exigidos para el acceso a la prima.

3. Durante la vigencia del presente convenio la cuantía de dicho complemento será la establecida en los cuadros que sigue.

7.- Prima de turno de tarde.

1. A partir del 1 de enero de 2021, se abonará una compensación económica por cada jornada en turno de tarde efectivamente trabajada, sujeta a que el trabajo del beneficiario/a se realice en turno rotatorio de mañana-tarde, tanto servicios continuos como partidos, rotatorio de mañana-tarde-noche, o bien en turno fijo de tarde. La liquidación de esta prima se realizará mensualmente y no se devengará durante el periodo comprendido entre el sábado en el que se realice la prueba del alumbrado y el sábado siguiente, sábado de FERIA.

Hasta el 1 de enero de 2021 se continuará aplicando la regulación contenida en el convenio colectivo vigente durante 2017-2019.

2. A partir del 1 de enero de 2024, y vinculado al cumplimiento de los siguientes objetivos de Calidad del Servicio, se abonará un incremento sobre la compensación económica indicada en el apartado 1 por cada jornada en turno de tarde efectivamente trabajada hasta alcanzar el importe de 6,00 €, sujeta a que el trabajo del beneficiario/a se realice en turno rotatorio de mañana-tarde, tanto servicios continuos como partidos, rotatorio de mañana-tarde-noche, o bien en turno fijo de tarde. Su liquidación se anticipará en la mensualidad en la que se genere, sin perjuicio de su posterior detracción en caso de no alcanzarse los objetivos.

A partir del 1 de enero de 2024, y vinculado al cumplimiento de los siguientes objetivos de Calidad del Servicio, la compensación económica indicada en el apartado 1 y el incremento previsto en el presente apartado se devengarán durante el periodo comprendido entre el sábado en el que se realice la prueba del alumbrado y el sábado siguiente, sábado de FERIA.

Los objetivos de Calidad del Servicio serán los siguientes:

- Vehículos-Kilómetros recorridos en horario de tarde.
- Confiabilidad del Servicio: Puntualidad en horario de tarde.
Regularidad en horario de tarde.

Hasta el 1 de enero de 2024 se continuará aplicando la regulación contenida en el precedente convenio.

8.- Prima no absentismo en sábado.

A partir del 1 de enero de 2021, el importe de la prima de no absentismo en sábado pasa a incrementar el precio correspondiente a la prima de sábado prevista en el artículo 45.1, salvo en el período comprendido entre el Sábado en que se realice la prueba del alumbrado y el sábado siguiente, Sábado de Feria, quedando sin efecto la regulación precedente.

Hasta el 1 de enero de 2021 se continuará aplicando la regulación contenida en el precedente convenio.

9.- Prima no absentismo en domingo.

A partir del 1 de enero de 2021, el importe de la prima de no absentismo en domingo pasa a incrementar el precio correspondiente a la prima de domingo prevista en el artículo 45.2, salvo en el período comprendido entre el Sábado en que se realice la prueba del alumbrado y el sábado siguiente, Sábado de Feria, quedando sin efecto la regulación precedente.

Hasta el 1 de enero de 2021 se continuará aplicando la regulación contenida en el precedente convenio.

10.- Prima no absentismo en festivo.

A partir del 1 de enero de 2021, el importe de la prima de no absentismo en festivo pasa a incrementar el precio correspondiente a la prima de festivo prevista en el artículo 44, salvo en el período comprendido entre el Sábado en que se realice la prueba del alumbrado y el sábado siguiente, Sábado de Feria, quedando sin efecto la regulación precedente.

Hasta el 1 de enero de 2021 se continuará aplicando la regulación contenida en el precedente convenio.

11.- Prima por cambio de turno o de descanso.

1. Se establece una compensación económica por cada cambio de turno de trabajo o de descanso semanal para los trabajadores/as no pertenecientes al Grupo IV, excepto a aquellos que ya tengan asignada prima por especial dedicación y/o jornada.

2. Durante la vigencia del presente convenio la cuantía de dicho complemento será la establecida en los cuadros que sigue.

12.- Prima por renovación de permiso de conducción.

1. El personal supervisor, conductor-perceptor, conductor, oficial de coche taller y el personal del área de mantenimiento que realice tareas de conducción de vehículos, percibirá a la renovación del carné de conducir una compensación económica que durante la vigencia del presente convenio se concretará conforme al cuadro siguiente.

13.- Quebranto de moneda.

1. La compensación económica por quebranto de moneda, en función de los días trabajados, se establece en el uno por diez mil de la recaudación por venta de billeteaje a los auxiliares de recaudación, el dos por mil para los taquilleros sobre la cuantía de la venta de billeteaje que efectúen directamente, y el uno por diez mil de la recaudación que realicen no producto de ventas directas.

2. Para el personal con categoría de auxiliar de recaudación que realiza sus funciones de cobranza o similares en taquillas se establece un quebranto de moneda mínimo, equivalente a la media percibida por dicha categoría en 11,93.-€.

14.- Paga de fiestas primaverales.

1. Se establece una paga de fiestas primaverales para todo el personal, en la cuantía para cada categoría determinada en la tabla salarial del presente convenio. La cuantía de esta paga se ajustará a la siguiente normativa:

El 75% del importe del premio se devengará con independencia de la asistencia, cuyo pago se hará efectivo, en la nómina correspondiente al mes de abril de cada año y siempre antes de la Feria de abril.

El 25% restante, conforme a la siguiente regulación:

b.1) un 10% siempre y cuando el absentismo total en la empresa no supere durante el periodo de Feria el 3%, excluidas las ausencias motivadas por accidentes laborales. Podrá recuperar dicho 10%, el personal que no hubiere faltado al trabajo ningún día durante el periodo de Feria, cuyo pago se hará efectivo en la semana siguiente a la fecha de finalización de la Feria.

El personal que haya hecho uso del derecho a reducción de jornada por guarda legal, o cuidado de hijo/a y/o familiar dependiente, y lo ejecuten en cómputo anual, devengará el 100% del 10% de la paga de fiestas primaverales, siempre y cuando se produzca la asistencia efectiva al trabajo en la forma prevista en el citado anexo y a jornada completa.

b.2) un 15% siempre y cuando el absentismo total en la empresa no supere durante el año el 4,5%, excluidas las ausencias motivadas por accidentes de trabajo, cuyo pago se hará efectivo en la nómina correspondiente al mes de diciembre de cada año.

En el supuesto de que el número de faltas del trabajador/a en el año natural no exceda de 20 días planificados de trabajo, se reintegrará a final de año el 25% que se recoge en los apartados b.1) y b.2).

A efectos del devengo de la presente paga, no se computarán como faltas de asistencia al trabajo: vacaciones, festivos y descansos laborales, así como las licencias previstas en el artículo 59, 60, 61, 62, 64 y 65 del Convenio Colectivo, ni las ausencias derivadas de accidente de trabajo.

Cada día de falta injustificada se considerará a estos efectos como dos.

El personal que ingrese o cese durante el año, percibirá la paga proporcionalmente al tiempo trabajado, siendo también proporcional el tope de faltas al trabajo.

El fondo correspondiente a las cantidades no abonadas al personal por este concepto se repartirá entre el personal que devengó y percibió el 100% de dicha paga, haciéndose dicho pago efectivo en la nómina del mes de enero del año siguiente.

El 15% de la paga de fiestas primaverales que supone el incremento y mejora del 60% de la referida paga, correspondiente a 2021, se abonará en la nómina de octubre de 2021.

La presente regulación surtirá efectos a partir del 1 de enero de 2021. Hasta dicha fecha se continuará aplicando la regulación contenida en el precedente convenio.

15.- Prima de mejora continua.

Esta prima, por trabajador o trabajadora y año, se repartirá de la siguiente forma:

Prima por Asistencia: pagaderos por trimestres vencidos. El devengo de esta cantidad se sujetará a la siguiente normativa:

Número de faltas al trimestre	Importe de la Prima de Asistencia a abonar al trimestre	
	2024	
0		262,46 €
1		262,46 €
2		173,21 €
3		86,60 €
4 o más		€ -

a) No computarán como faltas a estos efectos las licencias establecidas en el artículo 59, 60, 61, 62, 64 y 65 del Convenio Colectivo, los descansos adicionales, compensatorios, permisos sindicales, vacaciones, las bajas por maternidad, ni la primera baja por accidente laboral habida en el año natural.

b) En caso de faltas a causa de baja por IT, de duración igual o inferior a 8 días consecutivos comprendidos entre dos trimestres, se imputarán el total de días de falta al primero de ellos.

c) Cada día de falta injustificada computará como dos.

Se incorpora en el presente apartado el acuerdo 5 alcanzado en la reunión de la Comisión Mixta Permanente celebrada el 24 de septiembre de 2025, cuyo tenor literal es el siguiente:

“El apartado 17 de la sección de acuerdos de eficacia colectiva sin inclusión en convenio colectivo, contempla en su párrafo tercero el compromiso de establecer criterios para el reparto de la cantidad correspondientes a la Prima de Asistencia no devengada y que sirvan para fomentar la disminución del absentismo.

Conforme a lo previsto, las partes firmantes acuerdan que la cantidad correspondiente a dicho concepto y al ejercicio 2025 se abone a aquellas personas que en uno o en más trimestres, de los correspondientes al año al que se imputa, hayan devengado dicha prima.

La determinación del importe a abonar a cada persona empleada se realizará de manera proporcional, tomando como referencia la cantidad que efectivamente haya devengado en concepto de Prima de Asistencia en cada uno de los trimestres en función del número de faltas.

El abono de la cantidad correspondiente al ejercicio 2025 se realizará en la nómina definitiva de diciembre de 2025.

Siendo objetivo común de ambas partes lograr la disminución del índice de absentismo, se comprometen a verificar la eficacia del criterio aplicado y revisarlo una vez finalizado el ejercicio 2025. En caso de que las partes decidan finalmente no verificar y revisar el presente criterio, se mantendrá en adelante.”

Prima de Calidad del Servicio: se percibirán exclusivamente en el caso de que los indicadores del sistema vigente de gestión de calidad, adaptado a la norma ISO 9001, dependientes exclusivamente de los trabajadores, no evolucionen negativamente en relación con el año anterior. Dichos indicadores serán establecidos de común acuerdo con la representación de los trabajadores/as en el comité de calidad. El Importe económico anual se recoge en el anexo II.

16.- Paga de desplazamiento.

1. La paga de desplazamiento a las nuevas instalaciones se establece por una cantidad total de 746.460.-€, incluidos costes sociales. Dicho importe se distribuirá de manera lineal entre el personal con las categorías conductor/a-perceptor/a y conductor/a adscritos a la dirección de explotación. El personal de nueva incorporación, el que cause baja en la Empresa y los/as jubilados/as parciales, la percibirán proporcionalmente en relación con el periodo en activo en el año correspondiente.

2. En el mes de septiembre de cada año se abonará a cuenta de la paga de desplazamiento un anticipo máximo de 400.-€, liquidándose el resto en la nómina del mes de enero del año siguiente a que corresponda. Dicho anticipo será proporcional al periodo en activo, en el año correspondiente, para el personal de nueva incorporación, el que cause baja en la empresa y los/as jubilados/as parciales.

3. Se establece la opción voluntaria del trabajador de optar por cobrar el importe de dicha paga o disfrutar días de descanso adicionales, a razón de 1 día de descanso por cada 150.-€, importe que incluye costes sociales.

4. A partir del 1 de Enero de 2018, se acuerda incorporar la parte proporcional de la paga por desplazamiento correspondiente a cada trabajador/a en el nuevo salario mensual y extra del personal

perteneciente a la categoría profesional de Conductor/a-perceptor/a, quedando establecido tras la incorporación en el importe indicado en la columna “nuevo importe Salario base y extra” de la tabla “Detalle de agrupación de conceptos retributivos para nueva tabla salarial” del Anexo II.

5. El personal con la categoría de conductor/a, que además a la fecha de suscripción del Convenio Colectivo 2017-2019 venga percibiendo este concepto y no lo tenga agrupado “nuevo importe Salario base y extra” por no percibirlo todo el personal de la categoría, percibirá un importe de 43,21.-€ mensuales.

17.- Otros conceptos retributivos incorporados al nuevo salario base a partir del 1 de Enero de 2018

1. Adicional al concepto “Paga de desplazamiento”, con efecto 1 de Enero de 2018 quedan incorporados al “nuevo importe Salario base y extra” y para el personal que los vienen percibiendo a la fecha de firma del convenio, los siguientes conceptos retributivos.

2. Prima de pantalla, Prima de limpieza, prima por incremento de productividad, prima coche taller, prima de multifuncionalidad y productividad, y prima de VPT.

3. Las tareas que remuneraban estas primas quedan así mismo englobadas en las funciones de las categorías que las han incorporado al “nuevo importe Salario base y extra”, conforme al Anexo II.

18.- Prima vinculada a los objetivos del Plan Estratégico 2021-2030.

Con efectos desde el 1 de enero de 2024, se establece una prima vinculada al programa de cumplimiento de los siguientes objetivos del Plan Estratégico de TUSAM 2021-2030:

- OE1 Incremento de viajeros IE01
- OE7 Nivel satisfacción global clientes
- OE12 Horas línea/horas hombre IE30
- OE13 Quejas y reclamaciones IE34
- OE19 Número de accidentes responsables

El importe de dicha prima a fecha 31 de diciembre de 2023 (600 €, sin perjuicio del incremento previsto para 2024 en la normativa presupuestaria exclusivamente sobre dicho importe) se incrementará en 100 € a partir del 1 de enero de 2025. Dicho importe de 100 € experimentará el incremento previsto en el artículo 14 para 2026 y subsiguientes años de vigencia del Convenio Colectivo.

El importe de dicha prima se incrementará en 100 € adicionales al incremento previsto en el párrafo anterior a partir del 1 de enero de 2026. Dicho importe de 100 € experimentará el incremento previsto en el artículo 14 para 2027 y subsiguientes años de vigencia del Convenio Colectivo.

El importe de dicha prima se incrementará en 125 € adicionales al incremento previsto en el párrafo anterior a partir del 1 de enero de 2027.-

Dicha prima será abonada el mes de enero de la anualidad inmediatamente posterior al ejercicio con el que se corresponda.

El Comité de Calidad se reunirá al objeto de efectuar el seguimiento del cumplimiento de los objetivos anteriormente indicados.

18.bis.- A partir del 1 de enero de 2024 se abonará un incremento de 152,94 € sobre el concepto 4A24. El abono de dicho incremento quedará vinculado al cumplimiento del programa de productividad, consistente en la consecución de los objetivos previstos en el apartado 18 del Anexo II.-. Su liquidación se anticipará en la mensualidad en la que se genere, sin perjuicio de su posterior detracción en caso de no alcanzarse los objetivos.

19.- Prima servicios de tarde, Viernes de Dolores 24 y 31 de diciembre y 5 de enero.



A partir del 1 de enero de 2024, y vinculada al cumplimiento del programa de productividad, consistente en la consecución de los objetivos previstos en el apartado 18 del Anexo II.- Complementos salariales, se abonará una compensación económica, por cada jornada efectivamente realizada al personal que realice servicios de tarde y noche durante el Viernes de Dolores y los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero. Su liquidación se anticipará en la nómina mensual correspondiente a los días indicados, sin perjuicio de su posterior detracción en caso de no alcanzarse los objetivos.

20.- Prima de remolcado de autobuses fuera de jornada. A partir del 1 de enero de 2024 se abonará una compensación económica por importe de 12 €/hora al personal con la categoría de Oficial de Coche Taller que voluntariamente realice tareas de remolcado de autobuses hasta las instalaciones de la empresa una vez finalizada su jornada.



ANEXO I TABLAS SALARIALES

1.-TABLA SALARIAL 2024 PARA LOS CONCEPTOS: PAGAS EXTRAORDINARIAS Y PAGA FIESTAS PRIMAVERALES Y SUELDO - SALARIO BASE					
GRUPO	CATEGORIA	SUELDO	EXTRA	FFPP	IMPORTE SUELDO BASE PARA EL PAGO ART.85/87
I PERSONAL SUPERIOR O TITULADO	JEFE/A DEPARTAMENTO	2.793,79 €	2.793,79 €	2.473,81 €	1.555,09 €
	TITULADO/A GRADO SUPERIOR	2.179,88 €	2.179,88 €	2.451,54 €	1.370,96 €
	TITULADO/A GRADO MEDIO	2.144,28 €	2.144,28 €	2.411,34 €	1.351,43 €
	ANALISTA DE SISTEMAS	2.517,28 €	2.517,28 €	2.411,34 €	1.327,36 €
II PERSONAL ADMINISTRATIVO	JEFE/A DE NEGOCIADO	2.504,58 €	2.504,58 €	2.400,06 €	1.324,84 €
	SUBJEFE/A DE NEGOCIADO	2.338,50 €	2.338,50 €	2.389,78 €	1.209,56 €
	ADMINISTRATIVO/A	2.061,19 €	2.061,19 €	2.372,67 €	1.166,51 €
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.902,69 €	1.902,69 €	2.325,30 €	1.020,49 €
III PERSONAL ESPECIAL	AUXILIAR DE CLÍNICA	2.102,91 €	2.102,91 €	2.372,67 €	1.205,71 €
	OPERADOR/A	2.127,41 €	2.127,41 €	2.389,78 €	1.233,61 €
	PROGRAMADOR/A	2.586,23 €	2.586,23 €	2.411,82 €	1.324,84 €
	SECRETARIO/A	2.102,91 €	2.102,91 €	2.372,67 €	1.205,71 €
IV PERSONAL DE EXPLOTACIÓN	JEFE/A DE TRÁFICO	2.429,96 €	2.429,96 €	2.405,11 €	1.313,97 €
	CONTROLADOR/A	2.228,20 €	2.228,20 €	2.392,73 €	1.237,78 €
	SUPERVISOR/A	2.150,41 €	2.150,41 €	2.392,73 €	1.237,78 €
	CONDUCTOR/A - PERCEPTOR/A	2.111,28 €	2.111,28 €	2.388,35 €	1.100,52 €
V PERSONAL DE TALLERES	MAESTRO/A TALLER	2.555,60 €	2.555,60 €	2.405,11 €	1.313,97 €
	JEFE/A DE EQUIPO	2.264,82 €	2.264,82 €	2.381,05 €	1.167,73 €
	JEFE/A LIMPIEZA Y OTROS	2.072,74 €	2.072,74 €	2.374,10 €	1.158,06 €
	OFICIAL ESPECIALISTA	2.162,67 €	2.162,67 €	2.362,42 €	1.118,54 €
	OFICIAL	2.111,63 €	2.111,63 €	2.351,23 €	1.075,27 €
	OFICIAL COCHE TALLER	2.365,74 €	2.365,74 €	2.378,68 €	1.144,55 €
	AYUDANTE	2.054,24 €	2.054,24 €	2.340,04 €	1.028,95 €
	ALMACENERO/A	1.942,85 €	1.942,85 €	2.332,48 €	977,66 €
VI SERVICIOS AUXILIARES	PEON/A	1.840,21 €	1.840,21 €	2.332,48 €	977,66 €
	AUXILIAR M.T.R.	1.885,47 €	1.885,47 €	2.325,30 €	1.020,49 €
VII PERSONAL SUBALTERNO	CONDUCTOR/A	1.934,03 €	1.934,03 €	2.362,42 €	1.124,56 €
	TELEFONISTA-ORDENANZA	1.844,09 €	1.844,09 €	2.310,93 €	1.053,98 €

2.- TABLA SALARIAL 2024 PARA EL CONCEPTO DE ANTIGÜEDAD							
GRUPO	CATEGORIA	IMPORTE SEGÚN AÑOS DE ANTIGÜEDAD					
		2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años
I PERSONAL SUPERIOR O TITULADO	JEFE/A DEPARTAMENTO	39,42 €	78,85 €	157,78 €	236,64 €	315,48 €	394,40 €
	TITULADO/A GRADO SUPERIOR	33,50 €	66,95 €	133,97 €	200,96 €	267,93 €	334,92 €
	TITULADO/A GRADO MEDIO	32,90 €	65,83 €	131,62 €	197,39 €	263,15 €	328,89 €
	ANALISTA DE SISTEMAS	32,90 €	65,83 €	131,62 €	197,39 €	263,15 €	328,89 €
II PERSONAL ADMINISTRATIVO	JEFE/A DE NEGOCIADO	32,86 €	65,75 €	131,42 €	197,12 €	262,82 €	328,52 €
	SUBJEFE/A DE NEGOCIADO	29,20 €	58,45 €	116,77 €	175,16 €	233,56 €	291,88 €
	ADMINISTRATIVO/A	27,31 €	54,58 €	109,18 €	163,80 €	218,40 €	272,96 €
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	23,10 €	46,16 €	92,34 €	138,52 €	184,67 €	230,88 €
III PERSONAL ESPECIAL	AUXILIAR DE CLÍNICA	27,29 €	54,56 €	109,10 €	163,66 €	218,21 €	272,71 €
	OPERADOR/A	29,20 €	58,45 €	116,77 €	175,16 €	233,56 €	291,88 €
	PROGRAMADOR/A	32,86 €	65,75 €	131,42 €	197,12 €	262,82 €	328,52 €
	SECRETARIO/A	27,29 €	54,56 €	109,10 €	163,66 €	218,21 €	272,71 €
IV PERSONAL DE EXPLOTACIÓN	JEFE/A DE TRÁFICO	32,58 €	65,11 €	130,28 €	195,41 €	260,56 €	325,74 €
	CONTROLADOR/A	30,04 €	60,10 €	120,16 €	180,28 €	240,40 €	300,45 €
	SUPERVISOR/A	30,04 €	60,10 €	120,16 €	180,28 €	240,40 €	300,45 €
	CONDUCTOR/A - PERCEPTOR/A	24,75 €	49,48 €	99,03 €	148,49 €	198,07 €	247,55 €
V PERSONAL DE TALLERES	MAESTRO/A TALLER	30,61 €	65,13 €	130,30 €	195,43 €	260,58 €	325,76 €
	JEFE/A DE EQUIPO	27,07 €	54,10 €	101,66 €	162,29 €	216,38 €	270,54 €
	JEFE/A LIMPIEZA Y OTROS	26,28 €	52,48 €	104,99 €	157,53 €	209,99 €	262,50 €
	OFICIAL ESPECIALISTA	24,75 €	49,48 €	99,03 €	148,50 €	198,08 €	247,56 €
	OFICIAL	23,56 €	47,11 €	94,21 €	141,29 €	188,39 €	235,47 €
	OFICIAL COCHE TALLER	24,75 €	49,48 €	99,03 €	148,49 €	198,07 €	247,55 €
	AYUDANTE	22,07 €	44,12 €	88,19 €	132,31 €	176,46 €	220,60 €
	ALMACENERO/A	21,24 €	42,51 €	84,97 €	127,39 €	169,85 €	212,34 €
	PEON/A	21,24 €	42,51 €	84,97 €	127,39 €	169,85 €	212,34 €
VI SERVICIOS AUXILIARES	AUXILIAR M.T.R.	23,10 €	46,10 €	92,34 €	138,52 €	184,67 €	230,88 €
	CONDUCTOR/A	24,75 €	49,48 €	99,03 €	148,49 €	198,07 €	247,55 €
VII PERSONAL SUBALTERNO	TELEFONISTA-ORDENANZA	21,61 €	43,22 €	86,40 €	129,59 €	172,75 €	215,94 €

3.- TABLA SALARIAL 2024 CONCEPTOS: HORA EXTRAORDINARIA Y HORA NOCTURNA									
GRUPO	CATEGORIA	IMPORTE SEGÚN AÑOS DE ANTIGÜEDAD							HORA NOCTURNA
		Menos de 2 años	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años	
I PERSONAL SUPERIOR O TITULADO	JEFE/A DEPARTAMENTO								2,48 €
	TITULADO/A GRADO SUPERIOR	19,33 €	19,74 €	20,14 €	20,93 €	21,73 €	22,52 €	23,32 €	2,14 €
	TITULADO/A GRADO MEDIO	19,33 €	19,74 €	20,14 €	20,93 €	21,73 €	22,52 €	23,32 €	2,11 €
	ANALISTA DE SISTEMAS	19,33 €	19,74 €	20,14 €	20,93 €	21,73 €	22,52 €	23,32 €	2,11 €
II PERSONAL ADMINISTRATIVO	JEFE/A DE NEGOCIADO	19,33 €	19,74 €	20,14 €	20,93 €	21,73 €	22,52 €	23,32 €	2,11 €
	SUBJEFE/A DE NEGOCIADO	17,76 €	18,13 €	18,47 €	19,21 €	19,92 €	20,62 €	21,36 €	1,95 €
	ADMINISTRATIVO/A	16,89 €	17,25 €	17,62 €	18,27 €	18,91 €	19,58 €	20,25 €	1,95 €
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	15,07 €	15,36 €	15,67 €	16,20 €	16,74 €	17,27 €	17,81 €	1,95 €
III PERSONAL ESPECIAL	AUXILIAR DE CLÍNICA	17,46 €	17,77 €	18,12 €	18,77 €	19,44 €	20,11 €	20,76 €	1,95 €
	OPERADOR/A	16,89 €	17,25 €	17,62 €	18,27 €	18,91 €	19,58 €	20,25 €	1,95 €
	PROGRAMADOR/A	19,33 €	19,74 €	20,14 €	20,93 €	21,73 €	22,52 €	23,32 €	2,11 €
	SECRETARIO/A	17,46 €	17,77 €	18,12 €	18,77 €	19,44 €	20,11 €	20,76 €	1,95 €
IV PERSONAL DE EXPLOTACIÓN	JEFE/A DE TRÁFICO	19,15 €	19,49 €	19,92 €	20,67 €	21,49 €	22,30 €	23,04 €	1,95 €
	CONTROLADOR/A	18,13 €	18,48 €	18,90 €	19,61 €	20,35 €	21,06 €	21,79 €	1,95 €
	SUPERVISOR/A	18,13 €	18,48 €	18,90 €	19,61 €	20,35 €	21,06 €	21,79 €	1,95 €
	CONDUCTOR-PERCEPTOR	18,15 €	18,44 €	18,78 €	19,37 €	19,92 €	20,55 €	21,11 €	1,95 €
V PERSONAL DE TALLERES	MAESTRO/A TALLER	19,15 €	19,49 €	19,92 €	20,67 €	21,49 €	22,30 €	23,04 €	1,95 €
	JEFE/A DE EQUIPO	17,25 €	17,56 €	17,93 €	18,57 €	19,21 €	19,86 €	20,53 €	1,95 €
	JEFE/A LIMPIEZA Y OTROS	16,88 €	17,24 €	17,55 €	18,18 €	18,85 €	19,46 €	20,09 €	1,95 €
	OFICIAL ESPECIALISTA	16,29 €	16,64 €	16,90 €	17,51 €	18,10 €	18,69 €	19,28 €	1,95 €
	OFICIAL	15,65 €	15,89 €	16,18 €	16,77 €	17,30 €	17,84 €	18,38 €	1,95 €
	OFICIAL COCHE TALLER	15,79 €	16,05 €	16,40 €	16,94 €	17,58 €	18,19 €	18,75 €	1,95 €
	AYUDANTE	15,08 €	15,34 €	15,65 €	16,15 €	16,68 €	17,19 €	17,72 €	1,95 €
	ALMACENERO/A	14,51 €	14,74 €	14,98 €	15,48 €	15,98 €	16,51 €	16,99 €	1,95 €
	PEON/A	14,51 €	14,74 €	14,98 €	15,48 €	15,98 €	16,51 €	16,99 €	1,95 €
VI SERVICIOS AUXILIARES	AUXILIAR M.T.R.	15,07 €	15,36 €	15,67 €	16,20 €	16,79 €	17,32 €	17,86 €	1,95 €
	CONDUCTOR/A	15,79 €	16,05 €	16,40 €	16,94 €	17,58 €	18,19 €	18,75 €	1,95 €
VII PERSONAL SUBALTERNO	TELEFONISTA-ORDENANZA	14,67 €	14,93 €	15,17 €	15,67 €	16,18 €	16,72 €	17,20 €	1,95 €

ANEXO II COMPLEMENTOS SALARIALES

Detalle	cc nómina	Descripción	2024
Artículo 21.- Horarios y turnos de trabajo.	4B11	Plus nocturnidad	285,81 €
Artículo 21.- Horarios y turnos de trabajo.	4B13	Horas nocturnas ampliada	3,11 €
Artículo 21.- Horarios y turnos de trabajo.	4A41	Turno partido diario	20,69 €
Artículo 21.- Horarios y turnos de trabajo.	4A10	Prima Turno partido	406,40 €
Artículo 21.- Horarios y turnos de trabajo.	4ASI	Servicio de Incidencia	14,43 €
Artículo 27.- Tiempo de liquidación.	4A50	DGA unitario (Opción A)	4,76 €
Artículo 27.- Tiempo de liquidación.	4A50	DGA unitario (Opción C)	2,91 €
Artículo 27.- Tiempo de liquidación.	4A50	DGA unitario (Opción D)	1,77 €
Artículo 27.- Tiempo de liquidación.	4A50	DGA (Opción B)	1.070,26 €
Artículo 27.- Tiempo de liquidación.	4A50	DGA (Opción C)	664,83 €
Artículo 27.- Tiempo de liquidación.	4A50	DGA (Opción D)	405,41 €
Artículo 27.- Tiempo de liquidación.	49A6	Cómputo Desplaz. Mensual	20,27 €
Artículo 28.- Tiempo de desplazamiento.	4A66	Comienzo-final Barq-Macar	4,54 €
Artículo 29.-Refuerzos de líneas nocturnas	4A46	Refuerzo nocturno	22,53 €
Artículo 30.- Servicio especial nocturno.	4A3E	Horas Nocturna Movida	12,02 €
Artículo 37.bis	4A53	HORA SOLAPE A TRES TURNOS	12,64 €
Artículo 43.- Servicios que finalicen en fiestas primaverales después de las 24.30 horas para el personal de explotación.	4B08	Exc. de 00:30 H. en F.Pr (CP turno rotativo)	20,19 €
Artículo 43.- Servicios que finalicen en fiestas primaverales después de las 24.30 horas para el personal de explotación.	4B09	Exc. de 00:30 H. en F.Pr (CP turno partido)	21,41 €
Artículo 43.- Servicios que finalicen en fiestas primaverales después de las 24.30 horas para el personal de explotación.	4B08	Exc. de 00:30 H. en F.Pr (mandos intermedios explotación)	21,19 €
Artículo 44. Servicios en festivos	4A28	Festivo trabajado	89,76 €
Artículo 44. Servicios en festivos	4A72	Plus festivo espec traba	104,11 €
Artículo 44. Servicios en festivos	4A37	Plus Festivo Desplazado	50,98 €
Artículo 44. Servicios en festivos	4A93	Plus Domingo Ramos traba	136,56 €
Artículo 45.- Servicios en sábados y domingos	4A27	Plus por domingo trabaja	59,77 €
Artículo 45.- Servicios en sábados y domingos	4A30	Plus por sábado trabajad	33,66 €
Artículo 46.- Descansos en fiestas primaverales	4A67	Sin descanso fiestas pri	53,35 €
Artículo 46.- Descansos en fiestas primaverales	4A51	Comp. Número Desc. Feria (1 descanso)	
Artículo 46.- Descansos en fiestas primaverales	4A51	Comp. Número Desc. Feria (2 descanso)	
Artículo 47.- Descanso único o no consecutivo en Semana Santa.	4A76	Prima descanso unico en FFPP, con trabajo como ord. Descanso previsto	152,59 €
Artículo 47.- Descanso único o no consecutivo en Semana Santa.	4A75	Prima descanso unico en FFPP, sin modificacion descanso planificado	17,46 €
Artículo 48.-Festivo trabajado en fiestas primaverales.(1 a)	4A97	Festivo FFPP c/desc comp	119,92 €
Artículo 48.-Festivo trabajado en fiestas primaverales.(1 a)	4A96	Festivo FFPP	258,41 €

Artículo 49.- Solape en fiestas primaverales en Semana Santa	4A58	Solape FFPP	9,41 €
Artículo 49.- Solape en fiestas primaverales en Feria	4A59	Solape FFPP	11,75 €
Artículo 50.- Nocturnidad en fiestas primaverales.	4B25	Horas nocturnas Espec. Feria	6,20 €
Artículo 50.- Nocturnidad en fiestas primaverales.	4B25	Horas nocturnas Espec. SS	6,20 €
Artículo 53.- Servicios en Nochebuena y Nochevieja para personal de explotación (3)	4B12	Serv noct. nochebuena-vie	176,81 €
Artículo 53.- Servicios en Nochebuena y Nochevieja para personal de explotación (3)	4A0K	Horas Noct. Noche BV	11,81 €
Artículo 53.- Servicios en Nochebuena y Nochevieja para personal de explotación (6)	4A0L	Horas Noct. Aerop.Noc. BV	11,81 €
Artículo 55.- Vacaciones anuales	4AIV	Incent. Vacac. Fuera Per	897,70 €
Art. 65.- Permiso por asuntos propios	4A42	Asuntos propios no disfru	135,16 €
Art. 65.- Permiso para cumplimiento de deberes inexcusables	4A42	Permiso deberes inexcusables	135,16 €
Artículo 90.- Ayuda escolar	4B17	Ayuda escolar Nivel 07	511,76 €
Artículo 90.- Ayuda escolar	4B18	Ayuda escolar Nivel 06	365,50 €
Artículo 90.- Ayuda escolar	4B19	Ayuda escolar Nivel 05	292,42 €
Artículo 90.- Ayuda escolar	4B20	Ayuda escolar Nivel 04	204,65 €
Artículo 90.- Ayuda escolar	4B21	Ayuda escolar Nivel 03	116,94 €
Artículo 90.- Ayuda escolar	4B22	Ayuda escolar Nivel 02	73,11 €
Artículo 90.- Ayuda escolar	4B23	Ayuda escolar Nivel 01	73,11 €
Artículo 91.- Ayuda por hijos/as con discapacidad	4A43	Ayuda discapacidad	1.441,73 €
Artículo 96.- Viajes de familiares	4I88	Bonobus Familiar	248,40 €
Artículo 104.- Uniforme	4A24	Prima por vestuario	309,80 €
ANEXO II COMPLEMENTOS SALARIALES	4AMT	Servicio de Moto	8,26 €
ANEXO II COMPLEMENTOS SALARIALES	4A08	Conducción moto	169,82 €
ANEXO II COMPLEMENTOS SALARIALES	4ADP	Servicio de Depósito	7,68 €
ANEXO II COMPLEMENTOS SALARIALES	4AZN	Servicio de Zona	2,29 €
ANEXO II COMPLEMENTOS SALARIALES	4B11	Plus nocturnidad	285,81 €
ANEXO II COMPLEMENTOS SALARIALES	4A05	Prima por Cambio de Turno / Descanso. (todos excepto Grupo IV)	56,57 €
ANEXO II COMPLEMENTOS SALARIALES	4A36	Prima de Calidad	557,08 €
ANEXO II COMPLEMENTOS SALARIALES	4A0I	Prima diaria tarde	6,00 €
ANEXO II COMPLEMENTOS SALARIALES	4A0J	Prima diaria noche	13,55 €
ANEXO II COMPLEMENTOS SALARIALES	4A19	Prima por Renovación del Carnet	59,57 €
ANEXO II COMPLEMENTOS SALARIALES	4AMD	Prima Media Diaria Super	7,57 €
ANEXO II COMPLEMENTOS SALARIALES	4AMS	Prima Media Supervisores/as	5,46 €

ANEXO II COMPLEMENTOS SALARIALES	4APA	Prima Pantalla Diaria	4,43 €
ANEXO II COMPLEMENTOS SALARIALES	4ADM	Servicio Deposito-Moto	9,84 €
ANEXO II COMPLEMENTOS SALARIALES	4ADZ	Servicio Deposito-Zona	6,47 €
ANEXO II COMPLEMENTOS SALARIALES	4A71	Charco de la Pava-feria	4,54 €
ANEXO II COMPLEMENTOS SALARIALES	4A3A	Prima de Conducción	33,02 €
ANEXO II COMPLEMENTOS SALARIALES	4A0N	Jornada tarde viernes Dolores, 24 y 31/12 y 05/01	50,00 €
ANEXO II COMPLEMENTOS SALARIALES	4ARV	Hora remolcado oficial Coche Taller	12,00 €

*Tabla salarial referencial importes 2024 vinculados al cumplimiento de los objetivos de calidad del servicio y previstos en el apartado 18 del Anexo II

4A0I	6,00 €
4A28	89,76 €
4A72	104,11 €
4A37	50,98 €
4A93	136,56 €
4A27	59,77 €
4A30	33,66 €
4A97	119,92 €
4A96	258,41 €
4A10	406,40 €
4A24	309,80 €

Los importes correspondientes a 4A27 y 4A30 pasan a ser 62,26 € y 35,50 €, respectivamente, durante el resto de años de vigencia del Convenio Colectivo.



ANEXO III.- TABLA DE DESPLAZAMIENTO

TABLA DE DESPLAZAMIENTOS AL 100%																				
ZONA	ZALA (S.S)	ZARCOS	ZBARQ	ZDEL	ZDEPO	ZDUQ	ZFER (41)	ZFER1 (EC)	ZGP	ZHEL	ZJER	ZKAN5	ZMPA1	ZOSAR	ZPONCE	ZPRADO	ZRCAT	ZSANP1	ZSBERN	ZONA
ZALA(S.S)		35	13	30	48	10	45	60	35	48	20	30	17	20	20	22	17	16	40	ZALA(S.S)
ZARCOS	35		45	35	15	45	45	60	13	35	30	18	40	25	30	28	40	40	28	ZARCOS
ZBARQ	13	45		36	47	17	30	35	40	54	30	35	30	16	28	26	30	33	36	ZBARQ
ZDEL	30	35	36		40	23	12	27	30	20	17	30	25	20	25	10	25	25	15	ZDEL
ZDEPO	48	15	47	40		58	45	60	25	50	38	30	45	37	38	35	45	45	33	ZDEPO
ZDUQ	10	45	17	23	58		X	X	45	45	22	40	12	30	15	22	12	10	35	ZDUQ
ZFER (41)	45	45	30	12	45	X		15	38	30	15	30	30	38	45	18	30	30	25	ZFER (41)
ZFER1 (EC)	60	60	35	27	60	X	15		53	45	30	45	45	53	60	33	45	45	40	ZFER1 (EC)
ZGP	35	13	40	30	25	45	38	53		35	30	15	36	25	27	20	36	38	20	ZGP
ZHEL	48	35	54	20	50	45	30	45	35		35	50	45	45	45	30	45	46	34	ZHEL
ZJER	20	30	30	17	38	22	15	30	30	35		30	20	30	25	10	20	20	13	ZJER
ZKAN5	30	18	35	30	30	40	30	45	15	50	30		33	18	22	22	33	32	22	ZKAN5
ZMPA1	17	40	30	25	45	12	30	45	36	45	20	33		30	20	25	3	3	30	ZMPA1
ZOSAR	20	25	16	22	37	30	38	53	25	45	30	18	30		7	20	30	28	27	ZOSAR
ZPONCE	20	30	28	25	38	15	45	60	27	45	25	22	20	7		23	20	18	33	ZPONCE
ZPRADO	22	28	26	10	35	22	18	33	20	30	10	22	25	20	23		25	25	10	ZPRADO
ZRCAT	17	40	30	25	45	12	30	45	36	45	20	33	3	30	20	25		3	30	ZRCAT
ZSANP1	16	40	33	25	45	10	30	45	38	46	20	32	3	28	18	25	3		30	ZSANP1
ZSBERN	40	28	36	15	33	35	25	40	20	34	13	22	30	27	33	10	30	30		ZSBERN
ZONA	ZALA (S.S)	ZARCOS	ZBARQ	ZDEL	ZDEPO	ZDUQ	ZFER (41)	ZFER1 (EC)	ZGP	ZHEL	ZJER	ZKAN5	ZMPA1	ZOSAR	ZPONCE	ZPRADO	ZRCAT	ZSANP1	ZSBERN	ZONA



ANEXO IV.- VACACIONES PERSONAL CONDUCTOR PERCEPTOR

El criterio para la asignación de las vacaciones del personal de explotación es el siguiente:

1. Se asignarán por categoría y tipo de turno.
2. La puntuación se basa en el orden del turno que se ha publicado en relación a la solicitud del personal.

Verano	
Orden	Puntos
1	2,240
2	1,913
3	1,587
4	1,260
5	0,933

Invierno	
Orden	Puntos
1	2,240
2	1,913
3	1,505
4	1,097
5	0,688
6	0,280

3. El orden para la asignación de las vacaciones en un turno será el siguiente:

1. En primer lugar, se asignarán al que tenga menos puntuación acumulada en los últimos cinco años.
2. En segundo lugar, se asignarán al que menos veces haya disfrutado un turno equivalente al que solicita.
3. En tercer lugar se asignará por antigüedad en la Empresa.

Personal conductor/a perceptor/a adscrito a prestación de Servicio en Autobús.

1. El personal perteneciente a la categoría profesional de Conductor/a-perceptor/a salvo aquellos/as que presten su servicio en el tranvía, tendrá derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales en el periodo comprendido entre el quince de junio y el quince de septiembre. Dicho personal comenzará el periodo vacacional en los días uno o quince del mes que le haya correspondido. También, con carácter voluntario, este personal podrá disfrutar sus vacaciones durante treinta días naturales durante el mes completo de junio o el mes completo de septiembre.

2. Dado que el personal perteneciente a la categoría profesional de Conductor/a-perceptor/a salvo aquellos/as que presten su servicio en el tranvía, y disfrute sus vacaciones anuales dentro del periodo comprendido entre el uno de junio y el treinta de septiembre, y que elija la opción de compensación del tiempo de liquidación (DGA) en seis minutos en descanso y compensación económica de los diez restantes, precisa dos días de vacaciones sueltos para componer la quinta semana, podrá elegir entre una de las siguientes opciones:

- ✓ Disfrutar veintiocho días naturales de vacaciones continuados y que se les asignen tres días en concepto DGA, que unidos a dos descansos semanales y a los dos días restantes de vacaciones constituirán una quinta semana de vacaciones. Para el caso de que la semana que se le asigne incluya uno o dos festivos, se añadirán a los veintiocho días de vacaciones el día o días no utilizados en la confección de la quinta semana.
- ✓ Disfrutar treinta días naturales de vacaciones continuados y que se les asignen tres días en concepto DGA de miércoles a viernes unidos a dos descansos semanales.

3. El citado personal que disfrute sus vacaciones anuales dentro del periodo comprendido entre el uno de junio y el treinta de septiembre, y que elija cualesquiera del resto de opciones para la compensación del tiempo de liquidación, disfrutará treinta días naturales continuados de vacaciones.

4. El personal perteneciente a la categoría profesional de Conductor/a-perceptor/a salvo aquellos que presten su servicio en el tranvía, y opte por disfrutar sus vacaciones anuales en fechas ajenas al periodo comprendido entre el uno de junio y el treinta de septiembre, disfrutará de veintiocho de sus treinta días naturales de vacaciones continuados y lo hará por semanas completas, sin que el inicio deba coincidir un día uno o quince. Los dos días restantes de vacaciones se podrán asignar para componer una quinta semana o para su disfrute conforme a la normativa vigente.

5. El número descansos semanales correspondientes a la primera y la última semana de las vacaciones para aquellos trabajadores que inicien las vacaciones anuales en día uno o quince será de dos entre ambas semanas, pudiendo producirse el hecho de que sean dos en la primera y ninguno en la segunda, dos en la segunda y ninguno en la primera o uno en cada una de ella según la siguiente tabla:

Opciones de descanso para treinta días de vacaciones					
Primera semana	Última semana	Número días descanso primera/segunda semana			
Primer día vacaciones	Último día vacaciones	Días de descanso	2/0	1/1	0/2
L	M	2	no	no	sí
M	X	2	no	sí	sí
X	J	2	sí	sí	sí
J	V	2	sí	sí	sí
V	S	2	sí	sí	no
S	D	2	sí	no	no
D	L	4	sí	no	sí

Opciones de descanso para veintiocho días de vacaciones					
Primera semana	Última semana	Número días descanso primera/segunda semana			
Primer día vacaciones	Último día vacaciones	Días de descanso	2/0	1/1	0/2
M	L	2	no	sí	sí
X	M	2	sí	sí	sí
J	X	2	sí	sí	sí
V	J	2	sí	sí	sí
S	V	2	sí	sí	sí
D	S	2	sí	sí	no

6. La empresa dispondrá lo necesario para asignar en los calendarios del personal perteneciente a la categoría profesional de Conductor/a-perceptor/a salvo aquellos que presten su servicio en el tranvía, en el mayor número de casos posibles, los descansos semanales unidos a vacaciones, priorizando tras el final de las mismas.

7. Puntuaciones para vacaciones para el periodo entre el quince de junio y el quince de septiembre:

Orden	Puntos
1	2,240
2	1,913
3	1,587
4	1,260
5	0,933

8. Al personal que, con carácter voluntario, disfrute las vacaciones durante treinta días naturales durante el mes completo de junio o el mes completo de septiembre se le asignará la máxima puntuación.

9. Puntuación para vacaciones durante el resto del año:

Orden	Puntos
1	2,240
2	1,913
3	1,505
4	1,097
5	0,688
6	0,280

VACACIONES PERSONAL MANTENIMIENTO

El criterio para la asignación de las vacaciones del personal de mantenimiento será el siguiente:

1. Se asignarán por categoría y sección.
2. Se calculará una puntuación en base a las vacaciones realmente disfrutadas en los últimos cinco años, de forma que cada día tenga una puntuación según la siguiente tabla:

VERANO	PUNTUACIÓN	INVIERNO	PUNTUACIÓN
turno 1	2,240	turno 1	1,400
turno 2	1,913	turno 2	1,176
turno 3	1,587	turno 3	0,952
turno 4	1,260	turno 4	0,728
turno 5	0,933	turno 5	0,504
turno 6	0,607	turno 6	0,280
turno 7	0,280		

3. El orden para la asignación de las vacaciones en un turno será el siguiente:

1. En primer lugar, se asignarán al que tenga menos puntuación acumulada en los últimos cinco años.
2. En segundo lugar, se asignarán al que menos veces haya disfrutado un turno equivalente al que solicita.
3. En tercer lugar se asignará por antigüedad en la Empresa.

Vacaciones oficial, oficial especialista y ayudante de taller a partir 1 de enero 2018

1. El personal perteneciente a la categoría profesional de Oficial, Oficial Especialista y Ayudante de taller tendrá derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales en el periodo comprendido entre el uno de julio y el treinta de septiembre. Dicho personal comenzará el periodo vacacional en los días uno o quince del mes que le haya correspondido.

2. También, con carácter voluntario, este personal podrá disfrutar sus vacaciones durante treinta días naturales durante el mes completo de junio.

4. Puntuaciones para vacaciones para el periodo entre el uno de Julio y 30 de Septiembre

Orden	Puntos
1	2,240
2	1,913
3	1,587
4	1,260
5	0,933

4. Al personal que, con carácter voluntario, disfrute las vacaciones durante treinta días naturales durante el mes completo de junio o el mes completo de septiembre se le asignará la máxima puntuación.

5. Puntuación para vacaciones durante el resto del año:

Orden	Puntos
1	2,240
2	1,913
3	1,505
4	1,097
5	0,688
6	0,280

Anexo V. Listado enfermedades a efectos de licencias

CRITERIO VIGENTE		
PATOLOGÍA	CRITERIO GRAVEDAD	CIRCUNSTANCIAS PERSONALES
ABSESOS, QUISTES Y FISTULAS (PERIANAL-SACRO COXIGE)	NO	NO
ABORTO	SI	
AMIGDALAS Y VEGETACIONES ADULTOS	NO	NO
AMIGDALAS Y VEGETACIONES A MENORES	NO	SI
AMNIOCENTESIS	SI	
AMPUTACION MIEMBROS	SI	
APENDICITIS AGUDA	SI	
PERITONITIS	SI	
AUMENTO O DISMINUCION DE MAMAS	NO	SI
BARTOLINITIS	NO	SI
BIOPSIAS (MAMA, PROSTATA, PIEL, ETC.)	NO	NO
BY-PASS	SI	
CALCULO RIÑÓN (INTERVENCION ABIERTA)	SI	
CALCULO RIÑÓN (LITOTRIZIA-UROGRAFÍA)	NO	NO
CANCER DE PIEL (EXTIRPACIÓN)	NO	NO
CARDIOVERSIÓN	SI	
CATARATAS	NO	SI
CATERETERISMO, COLOCACIÓN STENS	SI	
CIRUGÍA MAXILOFACIAL AMPLIA	SI	
CORDALES INCLUIDOS	NO	NO
CORNETES	NO	
CORNETES MENORES	SI	
DEDOS EN GARRA 1	NO	NO
DEDOS EN GARRA LOS 2	NO	SI
DEDO EN MARTILLO 1	NO	NO
DEDO EN MARTILLO LOS 2	NO	SI
DESPRENDIMIENTO DE RETINA	SI	
DESVIACIÓN T. NASAL	NO	NO
DESVIACIÓN T. NASAL MENORES	NO	SI
DUPUITREN	NO	NO
ENCEFALOGRAFA MENOR DISMINUIDO CON SEDACIÓN	NO	SI
ENDOSCOPIA	NO	NO
EXTRACCIÓN GLOBO OCULAR	SI	
ESTRABISMO MENORES	NO	SI
FIBROMAS MANO, PIES	NO	NO
FIMOSIS ADULTO	NO	NO
FIMOSIS MENORES	NO	SI
FISTULA PARA HEMODIALISIS	SI	
FRACTURA PERONÉ	NO	NO
FRACTURA BILATERAL PERONE	SI	
FRACTURA MUÑECA	NO	NO

PATOLOGÍA	CRITERIO GRAVEDAD	CIRCUNSTANCIAS PERSONALES
FRACTURA BILATERAL MUÑECA	SI	
FRENILLO LAB. SUPERIOR ADULTOS	NO	NO
FRENILLO LAB. SUPERIOR MENORES	NO	SI
GLAUCOMA	SI	
HEMORROIDES (LASER, INYECCIÓN)	NO	NO
HEMORROIDES (BANDA DE LATEX, CIRUGÍA)	NO	SI
HERNIAS (UMBILICAL, INGUINAL)	NO	SI
HIDROCELE MENOR	NO	SI
HIDROCELE ADULTO	NO	NO
HISTERECTOMIA	SI	
HIST ERECTOSCOPIA (CON EPIDURAL)	NO	NO
I.Q. OJOS LASER (MIOPIA, ASTIGMATISMO, HIPERMETR.,)	NO	NO
JUANETE 1	NO	NO
JUANETE LOS 2	NO	SI
LAPAROSCOPIA ABDOMINAL (ANES.GENERAL)	SI	
LEGRADO ABORTO	SI	
LEGRADO (POR SANGRADO)	NO	SI
LENTE INTRAOCULAR	NO	SI
LIGADURAS DE TROMPAS (LAPAROSC)	NO	SI
LIPOMAS	NO	NO
MACULA (T TO. INVASIVO)	NO	SI
MARCAPASOS	SI	
MASTECTOMIA	SI	
MATERIAL OSTEOSINTESIS (RETIRADA CLAVOS)	NO	NO
MENISCO (ARTROSCOPIA)	NO	NO
MIOMA	NO	SI
MIRINGOTOMINDRENAJE TRANSTIMPANICO !MENOR\	NO	SI
MOLUSCOS CONT AGIOSOS (EXTIRPACION A MENORES)	NO	NO
NEUR OMA DE MORTON !PIE)	NO	NO
PETERIGIO (UÑA)	NO	NO
PH-METRIA ESOFAGICA	NO	NO
PIES PLANOS LOS 2	NO	SI
PIES PLANOS 1	NO	NO
POLIPOS CUERDAS VOCALES	NO	NO
PROLAPSO UTERINO O DE VEJIGA	NO	SI
PROSTATA	NO	SI
PROTESIS CADERA, RODILLA, ETC	SI	
PRUEBAS DIAGNOSTICAS (TAC, RNM, ETC)	NO	NO
RIJA	NO	NO
RINOPLASTIA (ADULTOS)	NO	NO
RINOPLASTIA (MENORES)	NO	SI
S. TUNEL CARPIANO	NO	NO
TIMPANOPLASTIA (ADULTOS)	NO	NO
TIMPANOPLASTIA !MENORES\	NO	SI
TURBINOPLASTIA POR RADIOFRECUENCIA	NO	NO
TUMORACION BENIGNA PIEL	NO	NO
UÑA INCARNADA (ADULTO)	NO	NO
EXTIRPACION UÑA (MENORES)	NO	SI
VARICES CIRUGIA	NO	SI
VARICES LASER	NO	NO
VASECTOMIA	NO	SI
VEGETACIONES ADUL. SIN ANES.GEN.	NO	NO
VEGETACIONES NINOS	NO	SI
VESICULA BILIAR	SI	

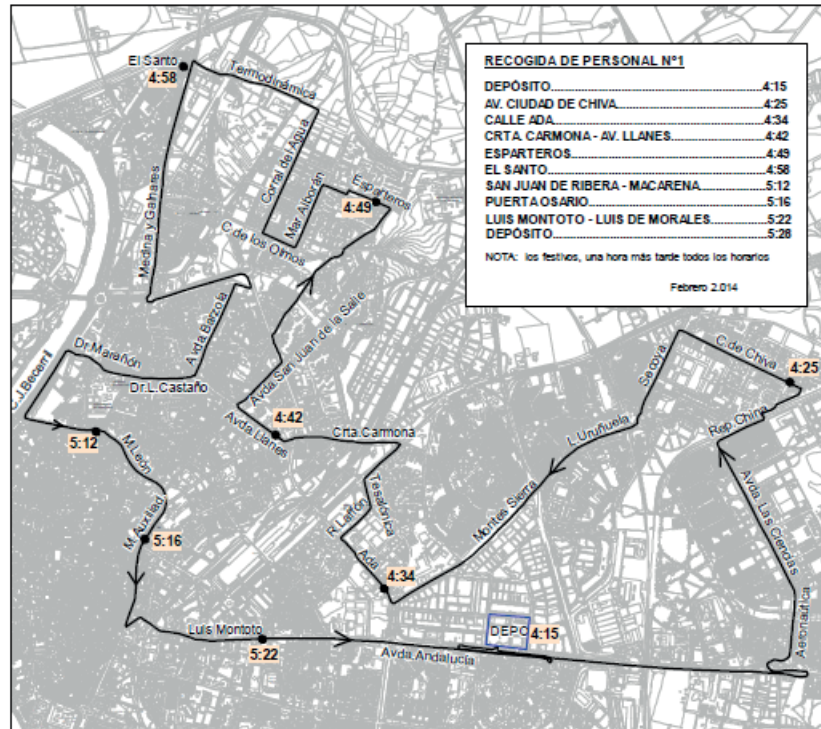
Anexo VI. Servicio de recogida personal



Sevilla, a 5 de febrero de 2014

Jefe del Dpto. de Operaciones

SERVICIO DE RECOGIDA DE PERSONAL Nº 1
NUEVO ITINERARIO A PARTIR DEL 10/02/14

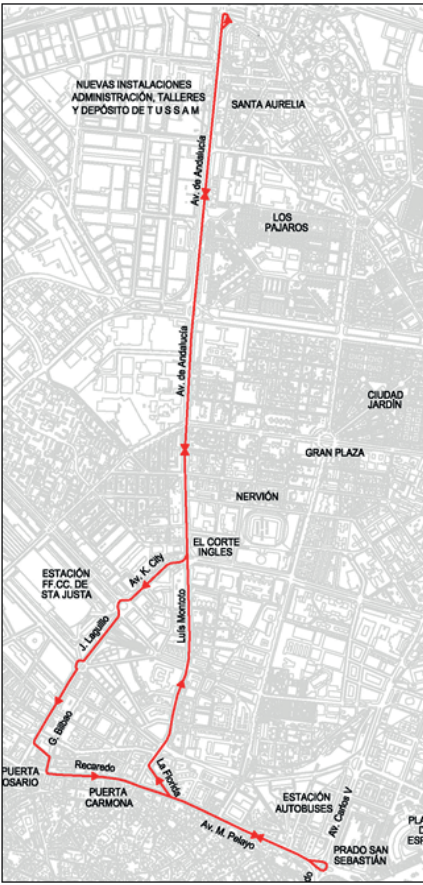


Sevilla, a 5 de febrero de 2014

Jefe del Dpto. de Operaciones

SERVICIO DE RECOGIDA DE PERSONAL Nº 3
(A PARTIR DEL 27-12-16)

DEPÓSITO, AV. ANDALUCÍA, LUIS MONTOTO, KANSAS CITY, JOSÉ LAGUILLO, ARROYO, GONZALO DE BILBAO, RECAREDO, M. PELAYO, PASARELA, M. PELAYO, FLORIDA, L. MONTOTO, AV. ANDALUCÍA DEPÓSITO.



HORARIO

DEPÓSITO	5:30
PRADO	5:45
DEPÓSITO	6:00
PRADO	6:15
DEPÓSITO FIN	6:30

(FESTIVOS UNA HORA MÁS TARDE)

Sevilla, a 27 de diciembre de 2016
JEFE DPTO. DE TRÁFICO

