

PROPUESTA DE CONVENIO COLECTIVO TUSSAM 2024-2027.

1. VIGENCIA:

El apartado 1 del artículo 2 pasará a contener la siguiente redacción:

“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. RETRIBUCIONES:

2.1. Retribuciones máximas que permita la LGPE.

El artículo 14 pasará a contener la siguiente redacción:

“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 de los trabajadores abordarán la negociación de las condiciones finales en el supuesto indicado.”

2.2. Prima servicios de tarde, días: Viernes de Dolores 24 y 31 de diciembre y 5 de enero (importe 50 €)

Se añade un nuevo apartado al "Anexo II- Complementos salariales" que contendrá la siguiente redacción:

"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."

Se incluye nuevo concepto en el "Anexo II.- Complementos salariales" por un importe de 50 € durante el año 2024.

Resultarán de aplicación los incrementos previstos en el artículo 14 para 2025 y subsiguientes años de vigencia del Convenio Colectivo.

2.3. Incremento de la prima del turno de tarde.

Incremento de la prima de tarde efectivamente trabajada hasta alcanzar los 6,00 € a partir de 2024 (también aplicable durante el período de la Feria de Abril).

Se añade un nuevo subapartado (2) al apartado 7 del "Anexo II- Complementos salariales" que contendrá la siguiente redacción:

"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 período 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.

En una tabla salarial adicional referencial* se indicará que, vinculado al cumplimiento de los objetivos de Calidad del Servicio, el importe total del concepto "4A0I", previsto en el "Anexo II.- Complementos salariales", pasa a ser el de 6,00 € durante el año 2024, (en dicho importe queda incluido el incremento previsto para 2024 en la normativa presupuestaria, aplicado exclusivamente sobre el valor del concepto "4A0I" a fecha 31 de diciembre de 2023)

Resultarán de aplicación los incrementos previstos en el artículo 14 para 2025 y subsiguientes años de vigencia del Convenio Colectivo.

2.4. Incremento de los pluses por sábado trabajado, domingos y festivos.

Incremento del plus por sábado efectivamente trabajado en un importe de 10,00 € durante el año 2024 y en el importe de 1,00 € adicional durante el resto de los años de vigencia del Convenio Colectivo.

Incremento del plus de domingo efectivamente trabajado en un importe de 10,00 € durante el año 2024 y en el importe de 1,00 € adicional durante el resto de los años de vigencia del Convenio Colectivo.

Incremento del plus de festivo trabajado en el importe de 7,00 € durante el período de vigencia del Convenio Colectivo y el resto de festivos en un 2,5% de su valor a 31 de diciembre de 2023 durante los años de vigencia del Convenio Colectivo, adicional al porcentaje de incremento previsto en la normativa presupuestaria respecto de las retribuciones a 31 de diciembre de 2023.

Se añade un nuevo apartado (6) al artículo 44, que contendrá la siguiente redacción:

"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, 2 y 3:

Festivo trabajado 7,00 €; Plus Festivo Desplazado 1,21 €; Plus Festivo especial trabajado 2,48 €; Plus Domingo de Ramos trabajado 3,25 €.

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."

En una tabla salarial adicional referencial* se indicará que, vinculado al cumplimiento de los objetivos previstos en el apartado 18 del Anexo II, los importes totales de los conceptos "4A28", "4A72", "4A37" y "4A93", previstos en el "Anexo II.- Complementos salariales", pasan a ser, respectivamente, los de 89,30 €, 103,55 €, 50,71 € y 135,83 € durante el año 2024 (en dichos importes queda incluido el incremento previsto para 2024 en la normativa presupuestaria, aplicado exclusivamente sobre el valor de los conceptos "4A28", "4A72", "4A37" y "4A93" a fecha 31 de diciembre de 2023, esto es, 80,69 €, 99,09 €, 48,53 € y 129,98 €, respectivamente).

Resultarán de aplicación los incrementos previstos en el artículo 14 para 2025 y subsiguientes años de vigencia del Convenio Colectivo.

Se añade un nuevo apartado (3) al artículo 45, que contendrá la siguiente redacción:

"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."

En una tabla salarial adicional referencial* se indicará que, vinculado al cumplimiento de los objetivos previstos en el apartado 18 del Anexo II, los importes totales de los conceptos "4A27" y "4A30", previstos en el "Anexo II.- Complementos salariales", pasan a ser, respectivamente, los de 59,50 € y 33,53 € durante el año 2024 y 60,50 € y 34,53 € durante el resto de años de vigencia del Convenio Colectivo (en dichos importes queda incluido el incremento previsto para 2024 en la normativa presupuestaria, aplicado exclusivamente sobre el valor de los conceptos "4A27" y "4A30" a fecha 31 de diciembre de 2023, esto es, 48,53 € y 23,07 €, respectivamente).

Resultarán de aplicación los incrementos previstos en el artículo 14 para 2025 y subsiguientes años de vigencia del Convenio Colectivo.

Se añade un nuevo apartado (2) al artículo 48, que contendrá la siguiente redacción:

"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."

En una tabla salarial adicional referencial* se indicará que, vinculado al cumplimiento de los objetivos previstos en el apartado 18 del Anexo II, los importes totales de los conceptos "4A97" y "4A96", previstos en el "Anexo II.- Complementos salariales", pasan a ser, respectivamente, los de 119,27 € y 257,02 € durante el año 2024 (en dichos importes queda incluido el incremento previsto para 2024 en la normativa presupuestaria, aplicado exclusivamente sobre el valor de los conceptos "4A97" y "4A96" a fecha 31 de diciembre de 2023, esto es 114,14 € y 245,95 €, respectivamente).

Resultarán de aplicación los incrementos previstos en el artículo 14 para 2025 y subsiguientes años de vigencia del Convenio Colectivo.

2.5. Incremento del importe de la prima vinculada a los objetivos del Plan Estratégico 2021-2030.

El apartado 18 del "Anexo II- Complementos salariales" pasa a contener la siguiente redacción:

"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 TUS SAM 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"

2.6. Incremento de la prima mensual del turno partido en 20 € (CC NÓMINA 4A10).

El artículo 21, apartado 3, pasará a contener la siguiente redacción:

“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.”

En una tabla salarial adicional referencial* se indicará que, vinculado al cumplimiento de los objetivos previstos en el apartado 18 del Anexo II, el importe total del concepto “4A10”, previsto en el “Anexo I.- Tablas salariales”, pasa a ser el de 404,27 € a partir del 1 de enero de 2024 (en dicho importe queda incluido el incremento previsto para 2024 en la normativa presupuestaria, aplicado exclusivamente sobre el valor del concepto “4A10” a fecha 31 de diciembre de 2023, esto es, 376,74 €).

Resultarán de aplicación los incrementos previstos en el artículo 14 para 2025 y subsiguientes años de vigencia del Convenio Colectivo.

2.7. Incremento en importe de 152,94 € de la prima por vestuario (CC NÓMINA 4A24) durante la vigencia del Convenio Colectivo.

Se añade un nuevo apartado (18 bis) al “Anexo II.- Complementos Salariales”, que contendrá la siguiente redacción:

“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.”

En una tabla salarial adicional referencial*, se indicará que, vinculado al cumplimiento de los objetivos previstos en el apartado 18 del Anexo II, el importe total del concepto “4A24”, previsto en el “Anexo II.- Complementos salariales”, pasa a ser el de 308,94 € durante el año 2024 (en dicho importe queda incluido el incremento previsto para 2024 en la normativa presupuestaria, aplicado exclusivamente sobre el valor del concepto “4A24” a fecha 31 de diciembre de 2023, esto es, 152,94 €).

Resultarán de aplicación los incrementos previstos en el artículo 14 para 2025 y subsiguientes años de vigencia del Convenio Colectivo.

2.8. Extensión del ámbito subjetivo del concepto "Servicio especial nocturno" al personal supervisor de depósito y al personal adscrito a la sección de limpieza y repostado.

El artículo 30, apartado, pasará a contener la siguiente redacción:

"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."

2.9. Abono solape personal a tres turnos.

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 descanso.

Se añade un nuevo artículo 37. Bis, que contendrá la siguiente redacción:

"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."

Se incluye nuevo concepto en el "Anexo II.- Complementos salariales" por un importe de 12,64 €/hora durante el año 2024.

Resultarán de aplicación los incrementos previstos en el artículo 14 para 2025 y subsiguientes años de vigencia del Convenio Colectivo.

2.10. Prima por remolcado de vehículos fuera de jornada.

Se añade un nuevo apartado al "Anexo II- Complementos salariales" que contendrá la siguiente redacción:

"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."

Se incluye nuevo concepto en el "Anexo II.- Complementos salariales" por un importe de 12 €/hora durante el año 2024.

Resultarán de aplicación los incrementos previstos en el artículo 14 para 2025 y subsiguientes años de vigencia del Convenio Colectivo.

2.11. Cambio de denominación del concepto DCL por el de "Descanso por gestión de acceso (DGA)"

Artículos afectados por la nueva denominación (27, 63, Anexo I, Anexo II y Anexo IV)

2.12. Retribución Flexible:

Se añade la Disposición transitoria octava, que contiene la siguiente redacción:

"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"

3. PLAN DE EMPLEO.

3.1. 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 temporal legal ininterrumpida 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. En el momento de la contratación 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.

El contrato de relevo se entenderá antesala inmediata, a todos los efectos, del contrato indefinido.

La empresa adquiere el compromiso de permanencia en la contratación ininterrumpida 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. 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."

4. JUBILACIÓN ANTICIPADA.

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.

Se añade una nueva Disposición Transitoria Segunda *Ter* con la siguiente redacción:

"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."

5. CONDICIONES DE PRESTACIÓN DE SERVICIO DE LOS MAYORES DE 58 AÑOS.

5.1. Cupo de 6 puestos de trabajo auxiliares.

Compromiso de reservar un cupo máximo de 6 puestos de trabajo auxiliares al que accederán preferentemente los trabajadores de mayor edad. Accederán a dicho cupo con su categoría de origen y con habilitación para la conducción dentro de las instalaciones de la empresa.

5.2. Prioridad de asignación de líneas especiales no asignadas por razones de salud (Líneas 11, 15, 26, 35, 38, 38ª, 41, B3, C4, LS, 53, LP y Especial Charco de la Pava en Feria dentro del turno que les corresponda) y preferencia de asignación a servicios de incidencia.

5.3. Exención de asignación de servicios que entren en el centro de la ciudad en horarios de máxima afluencia durante período navideño.

5.4. Asignación preferente a puestos de la CAS no asignados por razones de salud.

5.5. "Horario flexible" en talleres. 20% asegurado del personal de cada sección y turno.

El artículo 10.2.f) pasará a contener la siguiente redacción:

"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."

Se añade un nuevo apartado (3) al artículo 36 con la siguiente redacción:

"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.

Se añade un nuevo artículo 88 bis, que contendrá la siguiente redacción:

"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, 35, 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.*

6. GARANTÍA DE DESCANSO PERSONAL DE OPERACIONES Y PERSONAL CONDUCTOR PERCEPTOR.

El artículo 18.12 pasará a contener la siguiente redacción:

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."

7. Compromiso de ofertar al personal al personal trabajador incardinado en la dirección de operaciones la posibilidad de diferir la asignación de excesos de cómputos de horas y desplazamiento (DAC), para su disfrute en descanso en el momento inmediatamente anterior a la fecha de finalización de prestación acumulada de servicios en supuestos de jubilación parcial anticipada o en cualquiera de las otras modalidades vigentes de jubilación.

El artículo 26 pasará a contener la siguiente redacción:

“Artículo 26. Exceso de cómputo anual.

- 1. Los excesos de cómputo anual del año a 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.*
- 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 fusión 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.”*

El artículo 28, apartado 7, pasará a contener la siguiente redacción:

“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. Supresión de la conformación de la terna prevista en el artículo 10.2.B) CC.

El artículo 10.2.b) pasa a contener la siguiente redacción:

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.

9. Creación y definición de la categoría de "Conductor/a de tranvía" (incardinado en unidad Metrocentro).

El artículo 8 pasa a incluir en el Grupo IV la categoría de "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"

Se añade un nuevo subapartado (k), al apartado 2 del artículo 10 con la siguiente redacción:

"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".

10. Inclusión del Grupo 1 en el ámbito subjetivo del artículo 40 del Convenio Colectivo ("Descanso Intermedio") y posibilidad de disfrutar las horas de descanso acumuladas una vez transcurrido el 31 de marzo del año posterior en aquellos supuestos de imposibilidad de disfrute debido a incapacidad temporal (artículos 35.6 y 40.6 del Convenio Colectivo). Su disfrute tendrá lugar de manera inmediata al alta del proceso de IT.

El artículo 35.6 pasa a contener la siguiente redacción:

"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."

El artículo 40 pasa a contener la siguiente redacción:

“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.

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.”

11. Establecimiento de los 5 días de permiso retribuido por infortunio familiar contemplados en el artículo 127. Tres del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio.

El artículo 62 pasará a contener la siguiente redacción:

“Artículo 62.- Permiso por nacimiento de hijo 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 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 (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 concurran 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 hijo 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 seán 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.

12. Unificación de los fondos de anticipos y préstamos para la vivienda (artículo 89 del Convenio Colectivo). Fondo total unificado: 325.000 €

El artículo 89 pasa a contener la siguiente redacción:

"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."*

13. Compromiso empresarial 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 una de las cuales se abordará la actualización de la regulación del actual sistema de clasificación profesional.

La Disposición transitoria quinta pasa a contener la siguiente redacción:

"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 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, con la finalidad de obtener mejoras en la calidad del servicio, en las condiciones de los trabajadores y en la mayor productividad que redunde en beneficio de la empresa y de los trabajadores.*

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"

14. Establecimiento de un día de libranza por incremento de tareas en el área de administración, que se generará en función de los criterios que las partes negociarán durante el primer semestre de 2025.

Se añade una nueva Disposición transitoria décima que contendrá la siguiente redacción:

"Disposición Transitoria décima. - A partir del 1 de enero de 2024, se acuerda el establecimiento de un día de libranza 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."

15. A partir de la temporada de INV de septiembre 2025, se realizará la siguiente mejora: hora finalización TP2 como máximo una hora más que el turno continuo.

El apartado 2 del artículo 21 queda redactado de la siguiente manera:

"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."

16. Concurrencia de situaciones de cambios de descanso entre trabajadores/as con incapacidad temporal.

Se añade un nuevo apartado 15 al artículo 18 que contendrá la siguiente redacción:

"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 período de FFPP y diciembre cuando el cambio de descanso implique también un cambio de turno."

ACUERDOS DE EFICACIA COLECTIVA SIN INCLUSION EN CONVENIO COLECTIVO.

ACCESO A LA JUBILACIÓN PARCIAL

El día 24.12.24, tras la remisión por parte de la empresa de la propuesta de convenio colectivo el día 23.12.24, fue objeto de publicación el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo.

Las partes firmantes consideran que dicha norma, publicada de manera sobrevenida, afecta de manera directa al acuerdo sobre jubilación parcial incorporado en la propuesta remitida por la empresa y que se recoge en el **Anexo 1**, que acompaña el presente documento. Con el objetivo de no retrasar la aprobación del convenio colectivo (con los consiguientes perjuicios que ello puede aparejar a la plantilla), convienen que resulta necesario abordar la adaptación del acuerdo proyectado a la nueva norma y a las que puedan ser objeto de publicación tras la firma del presente convenio colectivo, lo que será tratado durante el primer trimestre de 2025, comprometiéndose las partes a lograr la situación más beneficiosa posible para los trabajadores y trabajadoras, dentro de los límites legales y presupuestarios vigentes.

Hasta la entrada en vigor de la regulación establecida en la nueva norma (1.04.25), resultarán de aplicación las condiciones de acceso a la jubilación parcial establecidas en el **Anexo 1** a todos aquellos trabajadores y trabajadoras que cumplan con los requisitos legales exigidos.

PROCESOS SELECTIVOS:

Durante el primer semestre de 2024 la dirección de la empresa iniciará proceso selectivo para la incorporación de personal perteneciente a la categoría de Operador/a.

Durante el primer semestre de 2024 la dirección de la empresa iniciará proceso selectivo para la incorporación de personal perteneciente a la categoría de Ayudante de Taller.

Durante el segundo semestre de 2024 la dirección de la empresa iniciará proceso selectivo para la incorporación de personal perteneciente a la categoría de Supervisor/a.

Durante el segundo semestre de 2024 la dirección de la empresa iniciará proceso selectivo para la incorporación de personal perteneciente a la categoría de Oficial de Varios.

Durante el primer semestre de 2025 la dirección de la empresa iniciará proceso selectivo para la incorporación de personal perteneciente a la categoría de Oficial de Coche Taller.

Durante el primer semestre del año 2025 la dirección de la empresa iniciará proceso selectivo para la incorporación de personal perteneciente a la categoría de Auxiliar administrativo/a.

REAL DECRETO 1026/2024, DE 8 DE OCTUBRE POR EL QUE SE DESARROLLA EL CONJUNTO PLANIFICADO DE LAS MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS

Las partes convienen en la obligación de acometer la negociación de las medidas planificadas previstas en el RD 1026/2024, lo que se llevará a efecto a la mayor brevedad posible y con sometimiento a lo establecido en la normativa vigente.

VESTUARIO POR PUNTOS.

La dirección de la empresa y la representación de los trabajadores se comprometen a llegar a un acuerdo sobre el vestuario por puntos en el seno de la Comisión de Vestuario antes de la finalización del primer trimestre de 2025, que será sometido posteriormente a la Comisión Mixta Permanente para su aprobación e inclusión en el Convenio Colectivo.

La dirección de la empresa realiza una propuesta inicial de regulación, que a continuación se expone:

“Se establece un sistema basado en un crédito por categoría profesional para renovación de uniformes y ropa de trabajo.

- *El trabajador/a dispone de un crédito anual de puntos, y en base a ello, solicita las prendas que necesita. Cada trabajador/a puede pedir, en base a la ropa restante que tiene de otros años, o sus preferencias de uso, prendas del detalle del uniforme asignado a su categoría.*
- *Cada prenda tiene un valor en “puntos”, y dependiendo de la dotación que actualmente le corresponde al trabajador/a se calculan los puntos por año que le corresponden. Si la prenda tiene una periodicidad plurianual, se prorratea su valor para asignar el valor/año.*
- *Se determinará un único plazo anual para hacer las peticiones de vestuario de las dos temporadas.*
- *Los puntos se pueden acumular para gastar en 4 años. Transcurridos los 4 años los puntos no utilizados carecen de validez. Los puntos no utilizados no se transformarán en compensación económica.*
- *Para cada tipo de prendas se establece un máximo a solicitar y sólo se podrán pedir más del número de prendas que se indiquen, salvo deterioro acreditado o causa justificada suficiente. Prendas similares tienen el mismo valor en puntos, sin diferencia de género. Respecto al tallaje, el trabajador/a sólo puede pedir prendas de su talla, y en caso de cambio de talla, debe comunicarlo a Compras.*
- *No se podrán elegir prendas que no correspondan a su categoría y unidad organizativa, salvo prendas equivalentes a distintas categorías.*

- Se permite al personal femenino de Operaciones elegir prendas masculinas, tanto calzado como anorak, pantalones, camisas, polos, pantalones.
- Los puntos de las dotaciones especiales (ej: ropa de agua) se emplearán exclusivamente en esas prendas, no se pueden usar esos puntos en otras de la dotación básica, para garantizar que el trabajador/a adquiere ese elemento. Todo el vestuario y calzado considerado EPI deberá ser retirado obligatoriamente en los plazos establecidos para ello.
- Sólo generará derecho a la entrega de las cantidades aquel personal que se encuentre desempeñando su puesto de trabajo de forma efectiva. A los empleados/as de nuevo ingreso, reincorporación tras periodo fuera de la empresa (ej., excedencia o IP) o de cambio de categoría/unidad organizativa se les entregará una dotación completa y el contador de puntos se inicia al siguiente año si siguen en la empresa o en la nueva categoría/unidad organizativa
- Entrega al trabajador: Reparto domiciliario o en el centro de trabajo (según categoría laboral)
- Cambio o deterioro: En el caso de deterioro, se deberá entregar la prenda deteriorada. Las prendas caducadas (cumplido su periodo de vida o a recibir en la próxima entrega no generan reposición). Por tanto, no se admiten cambios de prendas entregadas caducadas (cuyo plazo de uso haya transcurrido)"

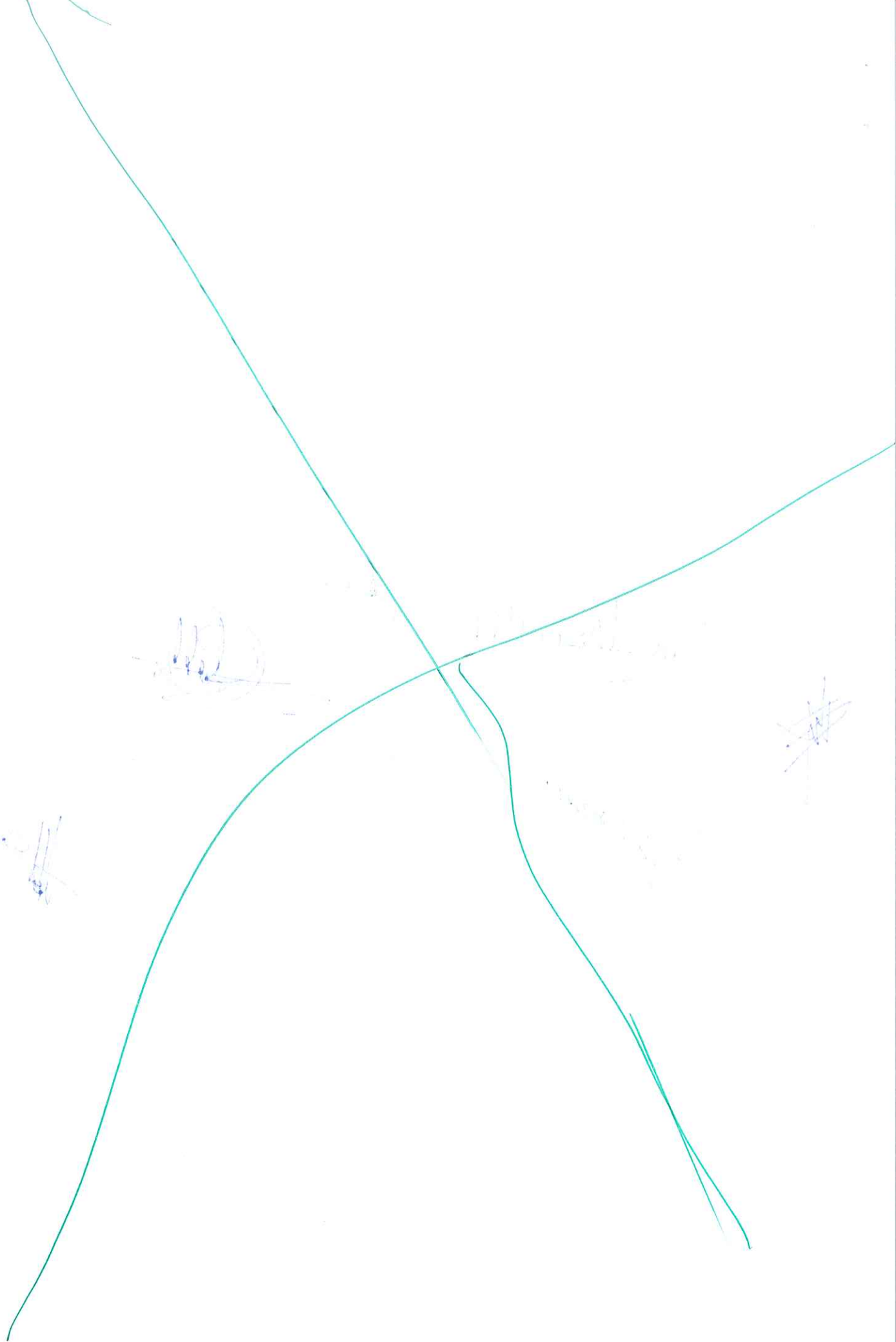
17. COMPROMISO DE LAS PARTES DE ABORDAR LOS SIGUIENTES ASUNTOS:

- Inclusión la opción de elección de turno de mañana o tarde al personal adscrito al turno partido dentro de las condiciones laborales de 2026.
- Establecimiento de criterios para el abono de la prima por cambio de turno o descanso.
- Establecimiento de criterios para el reparto de cantidades correspondientes a la prima de asistencia no devengadas que fomenten la disminución del absentismo.
- Durante el período de vigencia del Convenio Colectivo, se creará un grupo de trabajo compuesto por dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, para realizar un estudio que determine opciones legal y materialmente viables de revisar el vigente modelo de organización del trabajo del personal perteneciente al Grupo IV del convenio colectivo y sus condiciones laborales. El grupo de trabajo tiene como objetivo la implementación de las medidas organizativas necesarias, durante la vigencia del convenio, para alcanzar las 24 parejas de sábado/domingo de descanso y que el número de días consecutivos de trabajo para el personal se sitúe en un máximo de 7. Para todo ello, ambas partes se comprometen a incorporar, entre posibles medidas sobre condiciones laborales, tipos de contratación que aporten la flexibilidad necesaria, tanto en cómputo de jornada total contratada, como distribución flexible de la misma. Las partes se reunirán en el mes de febrero de 2025 para celebrar la primera reunión correspondiente al grupo de trabajo.


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

4A01	6,00 €
4A28	89,30 €
4A72	103,55 €
4A37	50,71 €
4A93	135,83 €
4A27	59,50 €
4A30	33,53 €
4A97	119,27 €
4A96	257,02 €
4A10	404,27 €
4A24	308,94 €


Los importes correspondientes a 4A27 y 4A30 pasan a ser 60,5 € y 34,53 €, respectivamente, durante el resto de años de vigencia del Convenio Colectivo



ANEXO 1

Acceso a la jubilación parcial



Compromiso de reproducir las condiciones de acceso a la jubilación parcial establecidas en el CC 2020-2023 durante el período de vigencia del convenio colectivo (2024-2027), siempre y cuando no se modifique la normativa regulatoria vigente. Este compromiso se extenderá hasta el 31.12.28, siempre y cuando lo permita la normativa de aplicación vigente hasta dicha fecha y la disponibilidad presupuestaria.



La Disposición Transitoria Segunda pasa a contener la siguiente redacción y se añade una nueva Disposición Transitoria Segunda Bis con la redacción siguiente:

“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 reúnan los requisitos establecidos en la legislación vigente podrá acceder a la jubilación parcial.

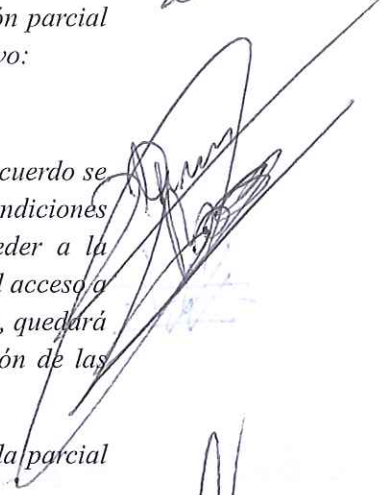
Esta regulación se extenderá hasta 31 de diciembre de 2028, siempre que lo permita la normativa de aplicación vigente hasta dicha fecha y la disponibilidad presupuestaria. A estos efectos, se incluirá previsión sobre dichas jubilaciones en el Contrato Programa que se someterá al Excelentísimo Ayuntamiento de Sevilla.

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 los requisitos y condiciones para el acceso a la jubilación parcial anticipada fuesen modificados por la legislación, quedará en suspenso y 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. Los trabajadores/as de TUSAM que accedan a la jubilación parcial experimentarán una reducción del porcentaje de su jornada laboral del 50%. 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 periodo 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:



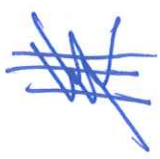
4. Procedimiento: Aquellos empleados/as que reuniendo las condiciones contempladas en el punto primero deseen jubilarse parcialmente de forma anticipada, deberán tramitar ante el INSS una cita para solicitar UN INFORMATIVO DE JUBILACIÓN PARCIAL, que justificará que reúne los requisitos legales necesarios 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 empleados/as deberán asegurarse de que la dirección postal que consta al INSS es correcta, pues será en dicha dirección donde se reciba)



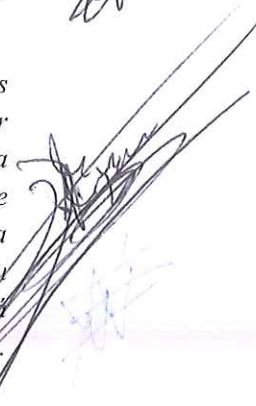
La propuesta será sometida a la dirección de RRHH para su evaluación y resolución.



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 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 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 al 50% 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 acojan 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.

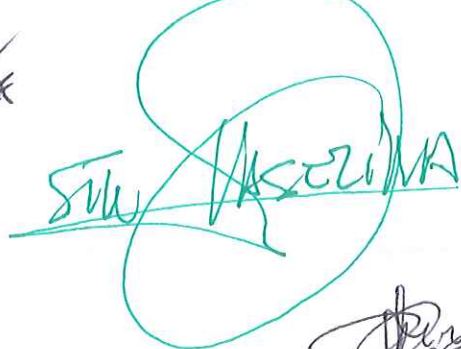
7. Retribuciones durante la jubilación: la persona trabajadora que acceda a la jubilación parcial anticipada percibirá todas sus retribuciones con carácter mensual y hasta la jubilación definitiva en cuantía proporcional a la reducción de jornada de la que disfrute.

Contrato de relevo.

La duración del contrato de relevo a suscribir con el personal relevista será igual al tiempo que resta al personal sustituido para alcanzar la edad mínima que le permita acceder a la jubilación ordinaria total siendo de aplicación la normativa laboral y de seguridad social vigentes en lo referido al contrato de relevo. Dicho personal será contratado al 100% de la jornada a tiempo completo. El tiempo de trabajo será desarrollado de manera acumulada.

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 de la que actualmente se encuentra en curso, en orden de contratación conforme al principio de mejor posición en lista de espera/mejor contrato.

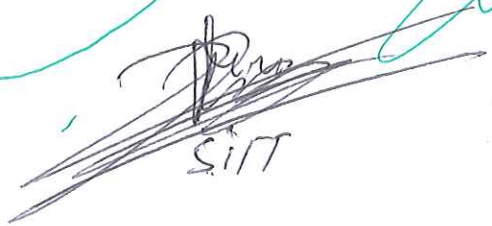
En caso de agotamiento de las indicadas bolsas de empleo, la empresa se compromete a poner en marcha una nueva convocatoria de empleo para atender la eventual necesidad de contratación de personal relevista.


SIT


SIT


SIT


SIT


SIT


SIT


SIT


SIT



~~Handwritten scribble~~

~~Handwritten scribble~~

~~Handwritten scribble~~