

NÚMERO 4.818

**JUNTA DE ANDALUCÍA**

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO  
AUTÓNOMO  
DELEGACIÓN TERRITORIAL EN GRANADA

*Convenio colectivo de la empresa Transportes  
Trinidad Nievas, S.L.*

**EDICTO**

Resolución de 3 de octubre de 2022, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TRANSPORTES TRINIDAD NIEVAS, S.L.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TRANSPORTES TRINIDAD NIEVAS, S.L., adoptado entre la representación de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 12 de septiembre de 2022 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

**RESUELVO**

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 4 de octubre de 2022.-El Delegado Territorial, fdo.: José Javier Martín Cañizares.

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA TRANSPORTES TRINIDAD NIEVAS, S.L.**

**ARTÍCULO 1.- ÁMBITO PERSONAL.**

El presente Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores de la empresa TRANSPORTES TRINIDAD NIEVAS, S.L. en su centro de trabajo de Huétor Santillán y cualquier otro en la provincia de Granada

**ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL**

El presente Convenio Colectivo y las normas contenidas en el mismo serán aplicables durante su periodo de vigencia al centro de trabajo de la empresa TRANSPORTES TRINIDAD NIEVAS, S.L., en la provincia de Granada.

**ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL.**

El presente Convenio colectivo entrará en vigor desde el día de su firma y extenderá su ámbito temporal y de aplicación desde el día 01-01-2022 hasta el 31-12-2025 con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente. Sin perjuicio de su vigencia, a efectos económicos, la aplicación del convenio surtirá efectos desde la fecha de firma del mismo.

Si el convenio no fuera denunciado por algunas de las partes negociadoras con una antelación de tres meses, antes de la fecha de su vencimiento, se considerará tácitamente prorrogado por anualidades sucesivas. Si el convenio se denunciase, se dará por vencido y finalizado a fecha 31-12-2025, o al vencimiento del año natural en el cual se hubiese denunciado. Vencido y concluido el convenio por denuncia, durante el periodo de negociación del siguiente convenio se prorrogará el texto articulado y las condiciones económicas del presente convenio, transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes de conformidad a lo establecido en el artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores acuerdan someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del propio Estatuto, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes. Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

**ARTÍCULO 4.- ÁMBITO FUNCIONAL.**

Este Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa en la provincia de Granada. Este convenio colectivo se concierta entre la empresa TRANSPORTES TRINIDAD NIEVAS, S.L., y los trabajadores de la misma.

**ARTÍCULO 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD Y PRIORIDAD APLICATIVA.**

La totalidad de las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un conjunto orgánico e indivisible, por lo que las partes negociadoras se obligan a respetar y mantener sus compromisos respecto de la totalidad de las cláusulas pactadas en su integridad sin excluir ninguna de ellas.

Este convenio será de aplicación prioritaria sobre cualquier convenio de ámbito superior en todo lo expresamente regulado en el mismo de conformidad con lo establecido en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y en las materias que prevé el Estatuto de los Trabajadores. En todo lo no previsto o regulado en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral de aplicación y en especial, con carácter supletorio al Acuerdo Marco Estatal sobre empresas de Transporte de Viajeros por Carretera. Si por cualquier circunstancia la jurisdicción social declarase nulo o sin efecto alguno de los pactos de este convenio, las partes se comprometen al mantenimiento y conservación del resto de lo pactado en su conjunto. Del mismo modo en caso de producirse alguna modificación legal que sea de obligado cumplimiento, anulando o modificando algún artículo o acuerdo establecido en este convenio las partes se comprometen al mantenimiento y conservación del resto de lo pactado en su conjunto.

**ARTÍCULO 6.- COMPENSACIONES Y ABSORCIONES.**

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio Colectivo compensan las que venían rigiendo anteriormente y, a su vez, absorberán cualquier mejora fu-

tura en las condiciones económicas que vengan determinadas por disposiciones legales, convencionales, administrativas o judiciales, siempre que, consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores.

Las condiciones pactadas en este convenio se aplicarán en su totalidad con carácter preferente a las que anteriormente viniera disfrutando cualquier trabajador a título particular, cualquiera que fuera su naturaleza, origen, denominación o forma en que estuviera concedida, y en especial respecto de todas aquellas de carácter salarial incluyendo pluses por calidad o cantidad de trabajo o complementos retributivos personales.

Cualquier complemento o concepto retributivo que pudiera venir percibiendo cualquier trabajador en plantilla en la empresa al momento de entrada en vigor del presente convenio colectivo quedará absorbido por los nuevos salarios base que se establecen en este convenio colectivo para cada una de las nuevas categorías de los grupos profesionales, ya que para la adscripción de cada trabajador de la plantilla en la categoría y grupo profesional, se ha tenido en cuenta la totalidad del salario en cómputo anual que venía percibiendo por todos los conceptos retributivos.

Excepcionalmente y única y exclusivamente cuando las retribuciones que viniera percibiendo un trabajador fueran en su conjunto y en cómputo anual superiores a las establecidas en este convenio colectivo, después de ser adscrito al grupo y categoría profesional que le corresponda al momento de entrada en vigor del mismo, percibirá como condición más beneficiosa un complemento ad personam, que tendrá en todo caso la consideración de plus absorbible y compensable a todos los efectos.

#### ARTÍCULO 7.- COMISIÓN PARITARIA:

##### A) Composición, funciones y competencia.

La interpretación, vigilancia y control del cumplimiento de los acuerdos contenidos en el presente convenio queda encomendada a una comisión constituida por cuatro miembros:

- 1 miembro designado por la empresa.
- 1 miembro designados por los trabajadores a estos efectos, siendo el delegado de personal en caso de tener esta figura

La Comisión Paritaria tendrá las funciones que la Ley le reconoce, así como la función de asesoramiento en los conflictos laborales que pudieran surgir en la empresa durante la vigencia del convenio.

Las funciones de la Comisión Paritaria, sin carácter limitativo, serán las siguientes:

a) Interpretación y aplicación de los términos y condiciones del convenio colectivo, incluido el contenido establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de las condiciones estipuladas en este Convenio, así como la adaptación, o en su caso, modificación del convenio colectivo durante su vigencia a cualquier modificación legal que por ser de rango superior o de obligado cumplimiento suponga una alteración total o parcial del texto pactado para este convenio colectivo.

c) Para el caso de que por la Autoridad Laboral o Judicial se declarase nula o anulable alguna de las cláusulas del presente convenio, la Comisión Paritaria se reunirá obligatoriamente para negociar la materia objeto de la nulidad o anulabilidad en el plazo máximo de 15 días desde la resolución administrativa o judicial.

d) Solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio, en los términos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Será obligatorio, aunque no vinculante el informe de la Comisión Paritaria con carácter previo a la interposición de conflicto colectivo.

e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio, sea sometida previamente a informe de la comisión antes de entablar cualquier reclamación contenciosa, laboral o administrativa de carácter colectivo o individual.

#### B) PROCEDIMIENTO Y PLAZOS DE ACTUACIÓN.

La Comisión Paritaria se reunirá:

1. Cuando lo solicite cualquiera de las dos partes firmantes de este convenio.

2. Siempre que se plantee alguna cuestión por alguna de las partes firmantes que esté relacionada con las funciones y competencias atribuidas a esta Comisión.

La Comisión paritaria se reunirá, una vez efectuada la convocatoria mediante comunicación escrita en la que consten sucintamente las cuestiones a tratar, en un plazo máximo de 15 días naturales desde que se efectúe la convocatoria.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asistan los miembros que la componen para cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de asesores.

De todas las reuniones que se celebren, así como de todos los acuerdos que se adopten, se levantará Acta por el Secretario que sea nombrado de entre sus componentes.

Los acuerdos deberán tomarse por mayoría simple de los miembros que la componen, y los mismos se consideraran parte del presente convenio, y tendrá su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

A estos efectos, se designa como domicilio de la Comisión el centro de trabajo de la empresa en Granada, sito en el municipio de Huétor Santillán, calle Era nº11.

Las competencias y funciones asignadas a la Comisión Paritaria son preceptivas para las partes firmantes del presente convenio, por lo que ambas partes se comprometen a convocar la Comisión y pasar por su resolución con carácter previo al sometimiento al SERCLA y a la jurisdicción social.

#### ARTÍCULO 8.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa a los efectos de implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

#### ARTÍCULO 9.- JORNADA LABORAL.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. La jornada anual podrá distribuirse en cómputo global de forma irregular por la empresa, por razones organizativas y de producción, durante los 365 días de cada año natural.

Dicha distribución irregular anual respetará en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley. La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo, se compensará en descanso, o serán abonadas conforme a su naturaleza, como horas de presencia o bien horas extraordinarias con los topes legales, todo ello dentro de cada año natural.

Las partes pactan que se establecerá una comisión de seguimiento y control de la jornada anual de trabajo en su distribución irregular, realizándose cada trimestre natural un Acta, entre la Dirección de la empresa y el Delegado de Personal, en la que se recogerá el cómputo de la jornada realizada por cada trabajador en dicho periodo, y se llevará un control trimestral del registro de jornada de cada trabajador a fin de proceder al cómputo de la jornada efectiva realizada para la aplicación de los descansos compensatorios.

Para el personal conductor y asimilado en la realización de los servicios se respetarán los tiempos máximos de conducción y descanso según el Reglamento Comunitario 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo y el Real Decreto 1.561/1995 de 21 de septiembre, (Jornadas especiales), modificado por el Real Decreto 902/2.007. La jornada de trabajo se podrá ampliar semanalmente un máximo de 20 horas de tiempo de presencia. Todo el personal de conducción y auxiliares será provisto de un parte de trabajo o ficha de control diario.

Las jornadas continuadas de duración superior a seis horas el descanso legalmente establecido como interrupción de la jornada no tendrá la consideración de tiempo de trabajo. Para el personal conductor y asimilado el descanso que se regula el R.D. 902/2007, incluye el descanso a la jornada continuada.

En cuanto a las acompañantes escolares que prestan sus servicios a tiempo parcial, se les podrá efectuar hasta un máximo de dos interrupciones en su jornada diaria en virtud de lo dispuesto en el artículo 12.4.b) del Estatuto de los Trabajadores. La jornada de las acompañantes escolares comienza y termina como habitualmente se viene realizando en el sector y ello de conformidad con lo establecido en el artículo 34 apartado 5º del Estatuto de los Trabajadores.

Todos los turnos de trabajo del personal afectado por este convenio se podrán desarrollar en JORNADA PARTIDA con hasta dos interrupciones por jornada, mediando como mínimo una interrupción de una hora entre las interrupciones de la jornada.

Estas interrupciones no serán retribuidas en ningún caso. Los tiempos que se comprendan en tales interrupciones no podrán computarse como descanso semanal ni como descanso entre jornadas.

#### ARTÍCULO 10.- VACACIONES.

Los trabajadores disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuidas cuya duración será de 31 días naturales. Los turnos de vacaciones se programarán por la empresa, con audiencia del Delegado de Personal. Como regla general las vacaciones se disfrutarán en dos períodos de 16 y 15 días naturales, respectivamente, cada uno de ellos, debiendo corresponder al menos uno de dichos períodos al período con el plazo comprendido entre el 1 de julio y el 1 de septiembre de cada año natural. Se podrán establecer excepciones en función de las necesidades organizativas de la empresa y del servicio, y para atender circunstancias de conciliación de la vida familiar de los trabajadores.

La retribución de las vacaciones se efectuará incluyendo el concepto salario base anual.

#### ARTÍCULO 11.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37 del estatuto de los trabajadores, los trabajadores podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, previo aviso y posterior justificación, por algunos de los motivos y por el tiempo que se indican a continuación.

a) 16 días naturales en caso de matrimonio.

b) 2 días laborales por fallecimiento de padres, cónyuge, hijos, nietos, abuelos y hermanos, tanto consanguíneos como afines, así como por nacimiento de hijo. En el supuesto de que el hecho ocurriera fuera de la provincia, el permiso será de 4 días.

c) 1 día natural por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período de tiempo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Asimismo, los trabajadores podrán acogerse a los beneficios respecto a los supuestos de maternidad, acogimiento y adopción, como se establece en la normativa laboral vigente. Si durante la vigencia del presente convenio se estableciera alguna normativa que ampliara los permisos retribuidos antes indicados, estos automáticamente serían sustituidos por dicha norma.

#### Artículo 12.- RETRIBUCIONES.

##### Salario base

En las tablas salariales, adjuntas al convenio colectivo, y que forman parte del texto del mismo, se concretan las cuantías del salario base mensual de cada una de las categorías profesionales relacionadas en la misma para la anualidad 2022.

##### Plus de disponibilidad y presencia.

Debido a las dificultades que plantea, en el sector de transporte discrecional de viajeros por carretera, la cuantificación y determinación de las horas de presencia, disponibilidad y espera a que se refiere el Real Decreto 1561/95 y su modificación en el RD 902/2007, se pacta expresamente el presente plus, el cual retribuye expresamente el tiempo de presencia hasta un máximo de 20 horas semanales. Su importe por día o jornada de trabajo se establece en la cantidad de 10 euros diarios por cada jornada laboral superior a ocho horas de trabajo realizada dentro de la península ibérica, y 14 euros diarios para cada jornada laboral superior a ocho horas de trabajo realizada fuera de la península ibérica.

Este plus solo lo devengará el personal conductor cuando realice servicios discrecionales sean de ámbito nacional o salida al extranjero, o servicios discrecionales con duración de una jornada laboral completa en un día natural, siempre que su dedicación al servicio discrecional asignado por la empresa sea superior a ocho horas de trabajo y hasta un máximo de 12 horas por jornada, devengándose el exceso de jornada de presencia que pudiera desarrollarse de forma excepcional o por circunstancias sobrevenidas como horas extraordinarias.

##### Plus nocturnidad

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica equivalente al 10% del salario base de cada hora nocturna efectivamente realizada; para su cálculo se dividirá el salario base anual entre la jornada anual expresada en horas, obtenido el precio hora ordinaria, al resultado se le calculará el 10% del im-

porte del precio hora ordinaria y esa cuantía resultante será el precio de la hora nocturna, abonándose el importe de este plus por cada hora nocturna efectivamente trabajada.

##### Plus de vinculación ad personam

Los trabajadores que hasta la fecha de entrada en vigor de este convenio hubieran percibido, en algún momento de su vinculación contractual con la empresa un complemento personal de antigüedad y lo vinieran percibiendo a la fecha de entrada en vigor de este convenio colectivo, lo consolidarán como complemento ad personam, teniendo en todo caso la consideración de Plus absorbible y compensable.

##### Plus de toma y deje

Para los servicios de transporte regular de uso especial o general, se establece este plus que incluirá en el importe abonado todas las actividades necesarias previas al inicio y a la finalización del servicio y el tiempo de trabajo empleado en ellas, así como la propia actividad laboral desarrollada con carácter previo al inicio y finalización del servicio desde la toma de posesión del vehículo hasta el arranque en cabecera del servicio regular de uso especial o general y viceversa, desde la finalización del servicio programado hasta el retorno a las instalaciones de la empresa o al lugar de estacionamiento del vehículo.

El importe de este Plus se establece en la cantidad de 5 euros por cada día de trabajo o jornada en la que el conductor realice transporte regular para los servicios desarrollados íntegramente en la provincia de Granada, y de 6,5 euros por cada día de trabajo o jornada para los servicios realizados con origen o destino superior a 20 kilómetros de la base o lugar de aparcamiento del vehículo.

##### Plus perceptor y de quebranto de moneda

A partir de la fecha de firma del presente convenio, los trabajadores/as con la categoría profesional de conductores/as que simultaneen funciones de conducción y de venta y cobro de billetes y no ostenten la categoría de Agente Único, percibirán este plus, en la cantidad de 4,5 euros por cada día en el que realicen ambas funciones. Los agentes únicos no percibirán este plus, al haberse establecido el salario base de dicha categoría teniendo en cuenta el desarrollo simultáneo de ambas funciones.

##### Gratificaciones extraordinarias de julio y navidad

Se establece dos pagas extraordinarias que se abonarán a razón de 30 días de salario por el concepto de salario base, devengándose en los meses de julio y diciembre de cada año natural. Las pagas extraordinarias se percibirán de forma prorrateada durante las doce nóminas ordinarias.

##### Horas extraordinarias y de presencia.

Se considerarán horas extraordinarias aquéllas que excedan de la jornada ordinaria en cómputo anual, sujetándose a los límites legalmente establecidos, las cuales podrán ser compensadas en descanso sustitutorio, o bien abonadas al precio que se establece para cada categoría profesional en la tabla anexa.

Se considerarán horas de presencia para el personal conductor y de actividades auxiliares, las que así vienen definidas en la normativa legal, abonándose a razón de

salario base anual dividido por la jornada anual expresada en horas, cuyo precio se establece en tabla anexa.

El personal con la categoría de conductor que realizando servicios discrecionales sea retribuido por el plus de disponibilidad y espera por su jornada laboral, no percibirá en este caso cantidad alguna por el concepto horas presencia en cada una de las jornadas laborales en que perciba dicho plus, sin perjuicio de su derecho al percibo de las horas extraordinarias que pudiera realizar o a su compensación en descanso.

El personal con la categoría de conductor que sea retribuido por el plus de toma y deje por su jornada laboral, no percibirá en este caso cantidad alguna por el concepto horas de presencia durante la jornada laboral dedicada al transporte regular que haya sido programada en su servicio, que incluye el tiempo de actividad y presencia abonado con el plus de toma y deje, sin perjuicio de su derecho al percibo de las horas extraordinarias que pudiera realizar o a su compensación en descanso.

#### Dietas

La dieta es un concepto extra salarial de naturaleza indemnizatoria para compensar los gastos de manutención y alojamiento por los desplazamientos que son propios de la actividad de la empresa dedicada al transporte de viajeros por carretera. El personal percibirá las dietas que le correspondan de acuerdo con los servicios programados en los que se devenguen, y exclusivamente cuando haya que compensar los gastos de comidas de la jornada de trabajo por la estancia en ruta, o viajes programados o por incidencias del servicio, retrasos con causa en la circulación vial, o servicios de urgencia, guardia u otra causa excepcional.

Para todo el personal en plantilla de la empresa, se establecen las siguientes dietas en los casos que correspondan:

Comida o cena dentro de la Península Ibérica: 9 euros.

Comida o cena fuera del territorio de la Península Ibérica: 12 euros.

Comida o cena en los siguientes territorios: Dinamarca, Noruega, Suecia, Finlandia, Rusia, Suiza y Reino Unido: 21 euros.

Pernoctación dentro de la Península Ibérica: 9 euros.

Pernoctación fuera del territorio de la Península Ibérica: 14 euros.

Pernoctación en los siguientes territorios: Dinamarca, Noruega, Suecia, Finlandia, Rusia, Suiza y Reino Unido: 21 euros.

La empresa en todo caso podrá no abonar las dietas por pernocta o comidas siempre que sean facilitados los establecimientos hoteleros y cubiertos los servicios de alojamiento y manutención.

#### Incrementos retributivos

Las retribuciones establecidas en este art. 12 del convenio para el año 2022, se mantendrán fijas e inalterables para toda la vigencia del convenio colectivo, a excepción del salario base, que se incrementará para la segunda y sucesivas anualidades de su vigencia a razón del 50% del incremento del IPC resultante de la anualidad inmediatamente anterior. En consecuencia, en el mes de enero de 2023, una vez se publique el resultado

del IPC general, el salario base convenio se incrementarán en el importe equivalente al 50% de dicho IPC, procediendo de igual forma en las anualidades sucesivas durante la vigencia del convenio o sus prórrogas.

#### ARTÍCULO 13.- JUBILACIÓN A TIEMPO PARCIAL. -

Los trabajadores afectos al presente convenio podrán jubilarse parcialmente, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### ARTÍCULO 14.- UNIFORMES Y DISTINTIVOS.

Al personal de movimiento de las empresas afectadas por el presente convenio se les entregará un uniforme en la temporada de invierno, y otro en la de verano, que serán de uso obligatorio para el desempeño de sus tareas. Será obligación del trabajador cuidar sus prendas de trabajo y mantenerlas limpias.

El personal de taller tendrá derecho a dos conjuntos de camiseta, pantalón y sudadera, y botas de seguridad, todas estas prendas con una duración de un año. Serán de uso obligatorio para el desempeño de sus tareas. Será obligación del trabajador cuidar sus prendas de trabajo y mantenerlas limpias.

Los trabajadores que cesen en la empresa, por cualquier causa, deberán devolver a la empresa los uniformes que en el momento del cese estuvieran en su poder.

#### ARTÍCULO 15.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Se estará a lo dispuesto en la Legislación Aplicable en prevención de riesgos laborales y demás disposiciones que la desarrollan.

Las partes firmantes de este convenio colectivo pactan en beneficio de la seguridad y salud laboral, la posibilidad de la dirección de la empresa de instalar en los vehículos de transporte el dispositivo alcoholock, Gps, o cualesquiera otros de control y medición de los diferentes parámetros y niveles exigibles legalmente para el control de la seguridad vial y de las personas y viajeros durante la circulación de los vehículos de transporte.

#### ARTÍCULO 16.- GRUPOS PROFESIONALES.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio serán clasificados en Grupos Profesionales. Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los Grupos establecidos en el presente Convenio. La implantación de este sistema permite agrupar unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, así como, las diversas categorías, puestos, funciones y especialidades profesionales en el correspondiente Grupo Profesional. En función de las aptitudes profesionales, titulaciones contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes Grupos Profesionales, con los contenidos específicos que los definen. La adscripción a los Grupos podrá estar, o no, en función de la titulación que tenga el trabajador, siendo determinada por el contenido de la prestación de trabajo.

Grupo Profesional I.- Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren conocimientos necesarios para comprender, motivar desarrollar a las personas que de-

penden jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- Capacidad de ordenación de tareas.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Comprende:

- Titulación a nivel de Escuela Superior o Facultades y/o Formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de la profesión.

La función primordial es la de mando y organización, que se ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, dirigida al rendimiento, calidad, disciplina obtención de objetivos. De esta forma, los trabajadores pertenecientes a este Grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan, las actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y, desempeñan puestos directivos en centros de trabajo, oficinas, departamentos, etc.

- Los titulados de grado medio o conocimientos a nivel de bachiller superior, maestría industrial o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo. Realizan trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo, asesorando, solucionando los problemas que se planteen y realizando trabajos cualificados que exijan de iniciativa y conocimiento total de su profesión, responsabilizándose del trabajo ejecutado.

Se incluirán en este primer Grupo, las categorías y funciones que se señalan a continuación. En la medida que ya existen y, en tanto sigan existiendo, categorías profesionales no relacionadas, éstas últimas se asimilarán a algunas de las descritas, a los solos efectos de adscripción al Grupo, sin que por ello pueda, en ningún caso, entenderse que las condiciones económicas correspondientes a las categorías asimiladas, deban equipararse.

**Jefe de Área.** - El que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando todos o algunos de las áreas de la empresa. Es responsable de la buena ejecución por parte de todos los componentes, mediante la solicitud de informes, acontecimientos y actualizaciones que sean necesarias para evitar la desviación de los planteamientos anuales previamente comunicados.

**Inspector Principal.** - Ejerce la jefatura y coordinación de los servicios de inspección, dependiendo de la Dirección o del Jefe de Área.

**Ingenieros y Licenciados.** - Dependen de la Dirección o de los Jefes de Área y desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

**Ingenieros Técnicos, Diplomados Universitarios y A.T.S.** - Ejercen funciones o trabajos propios de su espe-

cialidad. Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

**Jefe de Negociado.** - Es el que, bajo la dependencia del Jefe de Área, y al frente de un grupo de empleados administrativos, dirige la labor de su negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado. Se asimilan a esta categoría los especialistas técnicos en equipos informáticos.

**Jefe de Tráfico.** - Con iniciativa y responsabilidad, organiza y coordina el servicio, distribuyendo los vehículos y el personal, dentro de las directrices marcadas por la Dirección o Jefatura de Área, procurando resolver las incidencias que se produzcan, e informando a sus superiores con la celeridad que las distintas circunstancias requieran.

**Encargado General.** - Es el que con los conocimientos técnico-prácticos suficientes y bajo la dependencia de la Dirección o Jefe de Área, ejerce el mando directo sobre el personal adscrito al área correspondiente.

**Grupo Profesional II.** - Formación práctica en las labores propias de la empresa. Los trabajos pueden requerir una iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones, con una dependencia jerárquica funcional. Comprende:

- Los trabajos de iniciativa y responsabilidad para los que se precisa una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características y contenidos de las funciones a desempeñar y, aquellos otros trabajos en donde dicha iniciativa y responsabilidad sean solo limitadas, pero con un contenido funcional similar a los definidos anteriormente.

- Los trabajos para los que se requiere una especialización muy determinada, reflejo de una preparación técnica adecuada a las tareas que se deban desempeñar con responsabilidad limitada a las funciones que se deban cumplir en cada caso.

Son los trabajadores manuales (obreros u operarios), o trabajadores intelectuales (empleados administrativos o técnicos) que, sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados, tanto profesionalmente como administrativamente o de oficio. Se incluirán en este segundo Grupo, entre otras, las categorías y funciones que se señalan a continuación. En la medida en que ya existen, y en tanto sigan existiendo, categorías profesionales no relacionadas, éstas últimas se asimilarán a algunas de las descritas a los solos efectos de adscripción al Grupo, sin que por ello pueda, en ningún caso, entenderse que las condiciones económicas correspondientes a las categorías asimiladas, deban equipararse.

**Oficial Administrativo.** - Realiza funciones propias de su cargo, con los debidos conocimientos técnico-profesionales y con responsabilidad y perfección. Se asimilan a esta categoría los operadores de equipos informáticos.

**Jefe de Equipo.** - Bajo la dependencia del Encargado General, toma parte personal en el trabajo al propio tiempo que dirige un determinado grupo de operarios.

**Oficial de Talleres.** - Se incluyen en esta categoría aquellos que con total dominio y capacidad de su oficio, realizan trabajos propios de la mecánica y reparación de los vehículos.

Inspector.- Bajo la directa coordinación del jefe de Tráfico tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores y cobradores. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, billetes expedidos y viajeros, dando cuenta a su jefe inmediato de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes.

Conductor vehículo inferior a 9 plazas incluido el conductor. - Es el trabajador que no está capacitado a efectos prácticos con la debida solvencia y seguridad para la conducción de todos los vehículos de la empresa destinados al transporte por carretera, teniendo una limitación práctica o de permisos para el desarrollo de su tarea de la conducción, limitándose a los vehículos turismos o minivan. Le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación, limpieza y acondicionamiento del vehículo, y para la adecuada prestación del servicio encomendado respecto de pasajeros y/o equipajes. Debe cumplir con la llevanza de la documentación del vehículo y del transporte realizado y las gestiones de cobro que se le encomienden, y de todas aquéllas que vengan recogidas en el Manual del Conductor.

Conductor/a de primera incorporación.- Es el trabajador que no teniendo experiencia laboral en la empresa no está capacitado a efectos prácticos con la debida solvencia y seguridad para conducir todos los vehículos de la empresa destinados al transporte por carretera, teniendo una limitación práctica para el desarrollo de su tarea de la conducción y al mismo tiempo carece del conocimiento suficiente de las rutas y servicios de transporte de la empresa para el desarrollo de su tarea de forma plenamente funcional. Le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación, limpieza y acondicionamiento del vehículo, y para la adecuada prestación del servicio encomendado respecto de pasajeros y/o equipajes. Debe cumplir con la llevanza de la documentación del vehículo y del transporte realizado y las gestiones de cobro que se le encomienden, y de todas aquéllas que vengan recogidas en el Manual del Conductor. Este conductor no podrá mantener esta categoría profesional por plazo superior a dos años.

Conductor/a de servicios regulares y discrecionales de corto recorrido.- Es el trabajador que puede conducir todos los vehículos de la empresa destinados al transporte por carretera con la debida solvencia y seguridad, estando facultado por su formación y experiencia para la realización de las rutas y servicios regulares de transporte de la empresa, y de los servicios discrecionales de forma limitada por no tener plena competencia para su desempeño por lo que llevan a cabo esta tarea de forma eventual o con limitación en su ámbito geográfico. Le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación, limpieza y acondicionamiento del vehículo, y para la adecuada prestación del servicio enco-

mendado respecto de pasajeros y/o equipajes. Debe cumplir con la llevanza de la documentación del vehículo y del transporte realizado y las gestiones de cobro que se le encomienden, y de todas aquéllas que vengan recogidas en el Manual del Conductor.

Conductor/a especialista en servicios discrecionales. - Es el trabajador que puede conducir todos los vehículos de la empresa destinados al transporte por carretera con la debida solvencia y seguridad, teniendo pleno conocimiento de las rutas y servicios de transporte de la empresa. Además de todo ello, realiza los servicios discrecionales que le asigna la empresa bien se trate de circuitos turísticos o con otra finalidad, sean de ámbito nacional o salida al extranjero, o servicios discrecionales con duración de una jornada laboral completa en un día natural o varias jornadas laborales, transportando grupos o colectivos. Le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación, limpieza y acondicionamiento del vehículo, y para la adecuada prestación del servicio encomendado respecto de pasajeros y/o equipajes. Debe cumplir con la llevanza de la documentación del vehículo y del transporte realizado y las gestiones de cobro que se le encomienden, y de todas aquéllas que vengan recogidas en el Manual del Conductor.

Conductor/a especialista en servicios regulares de uso General.- Es el trabajador que puede conducir todos los vehículos de la empresa destinados al transporte por carretera con la debida solvencia y seguridad, teniendo pleno conocimiento de las rutas y servicios de transporte de la empresa. Además de todo ello, realiza los servicios regulares de uso general que le asigna la empresa con carácter preferente y al menos durante el 50% de su jornada en cómputo anual. Le corresponde realizar las labores complementarias del servicio regular de uso general incluyendo el cobro de billeteaje o cancelación telemática de billetes y control de máquinas expendedoras o canceladoras de billetes para el pasaje. Y además de estas principales todas aquellas necesarias para el correcto funcionamiento, conservación, limpieza y acondicionamiento del vehículo, y para la adecuada prestación del servicio encomendado respecto de pasajeros y/o equipajes. Debe cumplir con la llevanza de la documentación del vehículo y del y de todas aquéllas que vengan recogidas en el Manual del Conductor.

Conductor/a-mecánico/a.- Es el trabajador que puede conducir todos los vehículos de la empresa destinados al transporte por carretera con la debida solvencia y seguridad, teniendo pleno conocimiento de las rutas y servicios de transporte de la empresa. Además de todo ello, realiza los servicios discrecionales que le asigna la empresa bien se trate de circuitos turísticos o con otra finalidad, sean de ámbito nacional o salida al extranjero, o servicios discrecionales con duración de una jornada laboral completa en un día natural o varias jornadas laborales, transportando grupos o colectivos. Además de su cualificación como conductor está capacitado para el desarrollo de las tareas laborales del mecánico de forma plena y eficiente. Este conductor devengará en el ejercicio de su función laboral, cuando

proceda, el plus de disponibilidad y espera, en atención a su cualificación profesional y especialidad. Le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación, limpieza y acondicionamiento del vehículo, y para la adecuada prestación del servicio encomendado respecto de pasajeros y/o equipajes. Debe cumplir con la llevanza de la documentación del vehículo y del transporte realizado y las gestiones de cobro que se le encomienden, y de todas aquéllas que vengán recogidas en el Manual del Conductor.

**Mecánico/a.**- Se incluye en esta categoría los trabajadores que, con conocimiento teórico Y práctico del oficio, adquirido con un aprendizaje acreditado y experiencia, realizan trabajos en los vehículos de la empresa dentro o fuera de sus instalaciones, así como el mantenimiento de los mismos, y de las propias instalaciones de la empresa.

**Técnico turístico o guía-acompañante.** - Es el personal contratado por la empresa con carácter fijo o eventual, para el desempeño de las tareas turísticas, de guía o acompañante complementarias del transporte discrecional de viajeros o de los servicios turísticos contratados.

**Comercial.** Es el personal de la empresa que se dedica a tareas de gestión y comercialización de los servicios que ofrece la empresa a sus clientes, propiciando la consecución y mantenimiento de nuevas oportunidades de negocio para la actividad propia de la empresa, siguiendo las pautas marcadas por la dirección o responsable de área, y siempre manteniendo la discreción y secreto profesional del Know-how de la empresa.

**Grupo Profesional III.**- Los trabajadores requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total.

Comprende los trabajos auxiliares o complementarios de los descritos en los anteriores Grupos, para los que se requiere unos conocimientos generales de carácter técnico elemental. Son los que desempeñan, por tanto, un trabajo no cualificado o de servicios auxiliares, predominantemente manual, siendo suficiente para realizarlo poseer un nivel de estudios primarios. Se incluirán en este tercer Grupo, las categorías y funciones que se señalan a continuación. En la medida en que ya existen, y en tanto sigan existiendo, categorías profesionales no relacionadas, éstas últimas se asimilarán a algunas de las descritas a los solos efectos de adscripción al Grupo, sin que por ello pueda, en ningún caso, entenderse que las condiciones económicas correspondientes a las categorías asimiladas, deban equipararse.

**Auxiliar Administrativo.**- Realiza funciones propias de administración, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores.

**Vigilante, Guarda, Portero.**- Vigilan la entrada a las distintas dependencias de la empresa, realizando funciones de custodia y guardia, y actividades auxiliares de la principal.

**Personal de Limpieza.**- Realiza la limpieza de las oficinas y otras dependencias de la empresa, así como de los autobuses interior y exteriormente cuando sea requerido para ello.

**Mozo de Taller.**- Son los operarios que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio, prestan ayuda al Oficial de Taller, cuyas indicaciones ejecutan. Se equiparan a esta categoría los lavacoches, engrasadores y personal de limpieza.

**Auxiliar en ruta (acompañantes).**- Tienen como función llevar el control de las personas que asisten a la ruta, rellenando en cada caso las listas de control de asistencia y controlando los clientes que tienen que subir a bordo en cada parada para poder contactar con las personas en caso de no estar en las paradas en el horario establecido o cuando haya algún inconveniente que haga que el horario de paso sea diferente al habitual. En el caso de ser menores los usuarios del servicio, se tendrá control constante durante el trayecto y hasta que la familia se haga cargo de ellos. Sus labores se realizarán siempre bajo la dependencia del personal que designe la empresa, pudiendo delegar dicha función en los conductores del vehículo.

**Recepcionista.**- Aquel personal que específicamente se ubica en una zona de entrada o principal de las instalaciones de la empresa, con la misión de atender a todas las personas, profesionales o público en general, que vengán con o sin cita a la empresa, dando a los mismos una atención personalizada, controlando su acceso e informándoles previa las instrucciones recibidas de sus superiores, la persona a la que dirigirse y coordinado la agenda de cada uno de los responsables o departamentos. Se ofrecerá un trato cordial y amable a toda persona que se deba atender.

Las funciones enumeradas en cada Grupo y categoría, definen genéricamente el contenido de la prestación laboral, sin que ello suponga agotar las funciones propias de cada uno de ellos que, en todo caso, serán las necesarias para garantizar la correcta ejecución de la prestación laboral.

#### ARTÍCULO 17.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

La empresa podrá optar en materia de contratación laboral a cualquiera de las distintas modalidades recogidas en la legislación vigente, tanto de carácter autonómico como estatal vigente o que pudiera surgir en el periodo de vigencia del convenio. Con objeto de poder facilitar y flexibilizar las contrataciones; en lo que se refiere a duraciones de contratos de cualquier modalidad, estos periodos podrán ser los máximos que permita la legislación para dichos contratos, potenciando muy especialmente los contratos de carácter fijos discontinuos.

En materia de contratación se estará a lo que disponga la normativa laboral favoreciéndose la contratación indefinida. No obstante ello, la empresa podrá realizar contrataciones eventuales en los términos regulados en la legislación vigente por circunstancias de la producción atendiendo a las intensificaciones de demanda ocasionales e imprevisibles que provoquen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible en la empresa y el que se requiera por la causa productiva. Igualmente para atender circunstancias ocasionales previsibles durante un período limitado del año.



En los contratos de prácticas y formación o aprendizaje se estará a lo que legalmente se establezca.

Los trabajadores de movimiento contratados a tiempo parcial, podrán realizar horas complementarias conforme a lo estipulado en el artículo 12.5 del E.T., en las condiciones y límites establecidas en el mismo, no pudiendo exceder dichas horas del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato en cómputo anual, dada la distribución irregular de la jornada laboral establecida en este convenio colectivo para la empresa.

Los contratos por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada sean con periodos de ejecución determinados o indeterminados. Cuando la empresa no tenga certeza de la concreción del período de actividad, la distribución de la jornada o el horario de las actividades a desarrollar, como viene siendo habitual en el transporte discrecional turístico o regular de uso especial, dichas circunstancias contractuales se concretarán al momento de cada uno de los llamamientos del trabajador fijo-discontinuo.

Los contratos fijos discontinuos podrán realizarse a tiempo o jornada parcial con ajuste a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

El llamamiento seguirá un criterio organizativo marcado por la empresa, en función de la categoría profesional de los trabajadores fijos discontinuos y de la naturaleza de las actividades a desarrollar por cada uno de ellos, no primando la antigüedad en la empresa como criterio principal. Los llamamientos y su orden de preferencia serán puesto en conocimiento de ellos representantes legales de ellos trabajadores con antelación suficiente.

#### ARTÍCULO 18.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

1. DEFINICIÓN: Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes u obligaciones laborales.

##### 2. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

Los trabajadores que incurran en algunas de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, que tiene la facultad legal de reprimir las conductas laboralmente ilícitas de los trabajadores de forma inmediata, esto es, sin necesidad de acudir a otras instancias para su imposición y efectividad. Para ello, se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del actor, la siguiente graduación:

- Faltas leves
- Faltas graves
- Faltas muy graves.

##### 3. TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS.

###### 3.1. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, en el período de un mes, y siempre y cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento.

b) El abandono del trabajo sin causa justificada durante la jornada, aunque sea por breve tiempo.

c) La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza personal, el descuido en la conservación del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa y su uso incorrecto.

d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

e) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo o no prestarles auxilio cuando lo soliciten, siempre que sea posible.

f) El retraso de uno a tres días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como la falta de exactitud en las liquidaciones o el no rellenar correctamente los datos del disco diagrama o del tacógrafo digital.

g) No rellenar el registro horario de jornada o rellenarlo incorrectamente.

h) Otros supuestos de naturaleza análoga, con carácter general.

###### 3.2 Son faltas graves:

a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, en el período de un mes, cuando no afecte a los distintos servicios de movimiento y, dos faltas o más de esta naturaleza, en el mismo período de tiempo, cuando puedan alterar la puntual salida de los vehículos. Para el personal de conducción, será falta grave, una de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando altere la puntual salida de los vehículos. Si existiera un abandono del trabajo injustificado por un trabajador, que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, atendiendo a la naturaleza del mismo.

b) Faltar un día al trabajo en un período de un mes, sin causa justificada o sin previo aviso.

c) La pérdida o rotura intencionada de cualquiera de las prendas del uniforme y el mal trato dado al material de trabajo, incluyendo los vehículos, o negligencia en su uso o mantenimiento, en especial de los sistemas de control.

d) El retraso de cuatro a seis días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada, por la empresa y la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.

e) Las imprudencias o negligencias no calificadas de faltas muy graves, así como, el incumplimiento por los conductores del Código de Circulación, siempre que no pongan en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.

f) Cambiar ruta sin autorización de la Dirección de la empresa o desviarse del itinerario sin orden de la superioridad sin causa de fuerza mayor.

g) Otros supuestos de naturaleza análoga, con carácter general.

###### 3.3. Como faltas muy graves, se establecerán las siguientes:

a) Las faltas injustificadas, o sin previo aviso, al trabajo durante tres días consecutivos o cuatro alternos en un mes, así como, más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento, o más de seis faltas de este tipo cometidas en

un período de seis meses, cuando puedan alterar la puntual salida de los vehículos.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio. Los delitos que puedan implicar desconfianza hacia su autor, aunque se cometan fuera de la empresa, tendrán idéntica calificación, al igual que la percepción de cantidades facturables por los servicios que preste la empresa, sin entrega de recibo, talón o billete, en perjuicio del público o de la empresa, o el retraso de más de seis días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa.

c) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando fichando por él o análogos, o simular enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.

d) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción.

e) Dar positivo en cualquier control de drogas o estupefacientes.

f) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.

g) Los malos tratos o falta grave de respeto o consideración y discusiones violentas con los jefes, compañeros, subordinados y usuarios.

h) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, o el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.

i) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad de servicio, o la desobediencia a los superiores, así como la reiterada comisión por parte de los conductores de infracciones del Código de Circulación y normas afines, a ellos imputables, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.

i) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones.

j) Otros supuestos de naturaleza análoga con carácter general.

La reiteración de una falta de un mismo grupo dentro del período de un año, podrá ser causa de que se clasifique en el grupo inmediatamente superior.

#### 4. SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

Las sanciones consistirán en:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación escrita.

- De uno a tres días de suspensión de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días.

- Despido.

En lo no previsto, se estará a lo establecido con carácter interno por las empresas, dentro de los límites fijados, y a lo dispuesto con carácter general. Se anotará en el expediente personal de cada trabajador las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase durante el período de dos años, un año o seis meses, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves y, según el grupo a que corresponda la falta anotada, teniendo derechos los trabajadores sancionados, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones. En las multas impuestas al personal por infracción de las disposiciones sobre circulación, que sean imputables al mismo, deberán ser satisfechas por el que haya cometido la falta. Las sanciones por faltas leves, serán acordadas por la Dirección de la empresa. Las sanciones por faltas graves o muy graves, habrá de imponerlas también la empresa, previa la formación del oportuno expediente al trabajador. El interesado tendrá derecho a una audiencia para descargos por un plazo de tres días hábiles, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Durante este mismo plazo la representación social y sindical de los trabajadores tendrá derecho a intervenir como parte en el expediente sancionador, conforme a las facultades que les atribuye la legislación vigente. Siempre que se trate de faltas muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse; suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores. Una vez concluso el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el trabajador. Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al interesado.

#### ARTÍCULO 19.- INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO Y DESCUELGUE DE CONVENIO.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el presente convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el mismo que afecten a las siguientes materias:

a. Jornada de trabajo.

b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c. Régimen de trabajo a turnos.

d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e. Sistema de trabajo y rendimiento.

f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes se comprometen a recurrir al procedimiento de mediación/arbitraje para solución autónoma de conflictos laborales para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el presente apartado.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados o, a pesar de su intervención, no se hubiera resuelto la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Autonómica de Convenios Colectivos. La decisión de este órgano tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas.

#### ARTÍCULO 20.- RECONOCIMIENTO MÉDICO ANUAL

La empresa tendrá que efectuar un reconocimiento médico anual a cada uno de sus trabajadores, realizándose éste dentro de la jornada laboral. Los trabajadores en beneficio de su salud y de la seguridad vial y de los pasajeros transportados, aceptan voluntariamente someterse a este reconocimiento en los términos legales y con garantía de los derechos de su intimidad y protección de datos de carácter personal.

#### ARTÍCULO 21.- ACOSO SEXUAL

La dirección de las empresas y los representantes de las personas trabajadoras velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el art 53, en función de la gravedad del hecho.

#### ARTÍCULO 22.- LEY DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de las personas trabajadoras/as que lo sufran, los derechos recogidos en La ley Orgánica 1/2004, sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

**ARTÍCULO 23.- MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL Y PARA LA NO DISCRIMINACIÓN.**

El principio de no discriminación establecido en la Constitución Española y en los artículos 15, 17 y 28 del Estatuto de las trabajadoras y trabajadores, será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio colectivo. Las partes firmantes del presente Convenio garantizarán la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por motivos de origen étnico, nacionalidad, raza, sexo, edad, religión o cualquier otra condición.

Los firmantes del presente Convenio coinciden que son objetivos prioritarios para el logro de la igualdad de oportunidades sistemáticas y planificadas los siguientes:

1. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso y mantenimiento en el empleo, la formación profesional, la promoción profesional y el desarrollo en su trabajo.

2. Que mujeres y hombres reciban igual retribución económica por trabajos de igual valor, tanto en lo que se refiere al salario base como complementos, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualquier otro sentido del mismo.

3. Que los puestos de trabajo, las relaciones laborales, la organización del trabajo y las condiciones de seguridad y salud laboral se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para hombres como para mujeres.

Para el logro de estos objetivos, las partes firmantes elaborarán un PLAN DE IGUALDAD con los objetivos fundamentales, entre otros, de informar, sensibilizar y cumplir la Ley de Igualdad y la Ley de Conciliación de la Vida Familiar, así como consensuar e implementar medidas tendentes al respeto de la igualdad y la eliminación de cualquier discriminación y de prevención del acoso sexual.

El principio de no discriminación establecido en la Constitución Española y en el Estatuto de las trabajadoras y trabajadores, será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio colectivo. Las partes firmantes del convenio y afectadas por su ámbito funcional garantizarán la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por motivos de origen étnico, nacionalidad, raza, sexo, edad, religión o cualquier otra condición.

La empresa de común acuerdo con el Comité o delegados de personal, designará una comisión de igualdad formada por dos representantes de la empresa y dos de los representantes de los trabajadores cuyas funciones serán:

Información, sensibilización y cumplimiento de la ley de igualdad y ley de conciliación de la vida familiar.

Elaborar un Plan de Igualdad en los términos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

Consensuar e implementar medidas tendentes al respeto de la igualdad y la eliminación de cualquier discriminación, así como la prevención del acoso sexual.

Las actuaciones, informaciones o directivas emanadas de dicha comisión serán de obligado cumplimiento en tanto mejoren la actual legislación.

Como garantía para la seguridad personal y familiar de las/los trabajadoras/es de esta Empresa, en el supuesto de que fueran víctimas de maltrato familiar o violencia doméstica, se establece su derecho a solicitar excedencia con reserva de su puesto de trabajo, durante el periodo en que por dicha causa se prolongue el proceso legal.

#### ARTÍCULO 24. ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

La representación de los trabajadores y de la empresa están interesadas en desarrollar medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. Ello supone un esfuerzo dirigido a corregir las

situaciones de desigualdad que de hecho puedan darse por cualquier causa y en particular por razón de género. El punto de partida será tanto el ordenamiento jurídico en su conjunto como las orientaciones de claro carácter no discriminatorio que en el presente convenio se establecen, como medidas de acción positiva.

Por lo expuesto anteriormente y en la medida que la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y que con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que en la forma que a continuación se detalla, deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras:

De conformidad con los plazos establecidos en la Disposición transitoria décimo-segunda del RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, que da nueva redacción al artículo 45 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior debe-

rán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral con el alcance y contenido establecido en el Capítulo III del Título IV de la Ley de Igualdad.

La elaboración e implantación del plan de igualdad deberá realizarse con la participación, en su caso, de la representación legal de las personas trabajadoras y contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

#### ANEXO I.- TABLA SALARIAL

		Anual	Precio hora Presencia / Extra
<b>GRUPO I</b>	Mensual		
Jefa/e de Área	1.214,29 €	17.000,00 €	7,39 €
Inspector/a principal	1.153,57 €	16.150,00 €	7,39 €
Ingenieras/os y Licenciadas/os	1.183,93 €	16.575,00 €	7,39 €
Ingenieras/os Técnicas/os	1.183,93 €	16.575,00 €	7,39 €
Jefa/e de Negociado	1.153,57 €	16.150,00 €	7,39 €
Jefa/e de tráfico	1.153,57 €	16.150,00 €	7,39 €
Encargada/o General	1.153,57 €	16.150,00 €	7,39 €
<b>GRUPO II</b>	Diario (Bruto)		
Oficial Administrativa/o	34,39 €	14.615,25 €	7,39 €
Jefa/e de equipo	34,39 €	14.615,25 €	7,39 €
Oficial de Talleres	34,39 €	14.615,25 €	7,39 €
Inspector/a	34,39 €	14.615,25 €	7,39 €
Conductor vehículo < 9 plazas	33,54 €	14.254,50 €	7,39 €
Conductor/a primera incorporación	33,33 €	14.165,25 €	7,39 €
Conductor/a regular y discrecional	34,39 €	14.615,25€	7,39 €
Conductor/a especialista discrecional	37,00 €	15.725,00 €	7,39 €
Conductor/a especialista regular general	37,00 €	15.725,00 €	7,39 €
Conductor/a – mecánico/a	35,39 €	15.040,70 €	7,39 €
Mecánica/o	34,39 €	14.615,25 €	7,39 €
Técnica/o turístico o guía acompañante	33,33 €	14.165,25 €	7,39 €
Comercial	33,33 €	14.165,25 €	7,39 €
<b>GRUPO III</b>			
Auxiliar Administrativa/o	33,33 €	14.165,25 €	7,39 €
Vigilante, Guarda, Portera/o	33,33 €	14.165,25 €	7,39 €
Personal de Limpieza	33,33 €	14.165,25 €	7,39 €
Moza/o de Taller	33,33 €	14.165,25 €	7,39 €
Auxiliar en Ruta (acompañantes)	33,33 €	14.165,25 €	7,39 €
Recepcionista	33,33 €	14.165,25 €	7,39 €