

# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

### ADVERTENCIA OFICIAL

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso compete.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

### ANUNCIOS

Por cada línea o fracción de 18 centímetros: 1,56 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

### ADMINISTRACIÓN

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.–Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los sábados, domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

## Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

#### DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

**VISTO el Texto del “CONVENIO COLECTIVO DEL TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA”, con nº de convenio colectivo 45000335011982**, suscrito por la parte empresarial por La Asociación de Empresarios de Transporte de Viajeros de Toledo, y por la parte social por el comité de empresa de la misma, presentado ante este Organismo el día 7/07/2023 y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 10 del Decreto 79/2019, de 16 de julio de 2019, (“DOCM” del 18 de julio) por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre de 2013, (“DOCM” del 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Órganos de la Consejería de Empleo y Economía (hoy Consejería de Economía, Empresas y Empleo),

#### ESTA DELEGACIÓN PROVINCIAL DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA EMPRESAS Y EMPLEO ACUERDA:

**1º.-** Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

**2º.-** Disponer su publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo.

#### CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE TOLEDO PARA LOS AÑOS 2023-2024-2025

#### PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por la Asociación de Transportistas de Viajeros por carretera de la provincia de Toledo y por las centrales sindicales Comisiones Obreras y Unión General de trabajadores y Sindicato Libre de Transporte, conforme a lo previsto en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPITULO I

#### ÁMBITO DE APLICACIÓN

##### 1.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo de las empresas y sus trabajadores/as cuya actividad, exclusiva o principal, consista en: Transporte urbano e interurbano de Viajeros por carretera:



- Servicios Regulares de Viajeros
  - Servicios Discrecionales de viajeros de uso general y de uso especial.
  - Servicios Urbanos de Viajeros en Autobuses y microbuses.
  - Auto-estaciones de Viajeros y garajes.
  - Lavado y engrase.
- Así mismo se estará a lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

## 2.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los Centros de Trabajo radicados en el ámbito territorial de Toledo y su provincia y a los que residiendo en otro lugar tengan establecimiento dentro de Toledo y su provincia con personal adscrito a ellos.

## 3.- ÁMBITO PERSONAL

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta dirección.

## 4.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente convenio Colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O.P. tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025 (3 años).

Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo en el mes de octubre de 2025.

Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.

## 5.- NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

## 6.- GARANTÍAS PERSONALES

Las Empresas respetaran las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente o unilateralmente concedido, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPITULO II

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

## 7.- PRINCIPIOS GENERALES

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente es facultad de la Dirección de las Empresas.

Sin merma de la facultad que le corresponde a la Dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal deberán ser informados/as previamente de los cambios organizativos que se produzcan.

## 8.- MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES

Cuando los cambios organizativos supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se aplicará lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y 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 en cuanto excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo afectaren a las materias que se refieren las letras a), b), c), d) y f), el trabajador o trabajadora que resultase perjudicado/a, tendrá derecho sin perjuicio de lo dispuesto en las Leyes y dentro del mes siguiente a la modificación a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a su año y con un máximo de 9 meses.



## 9.- RENDIMIENTOS

Corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, determinar los rendimientos, tomándose como medida de actividad normal la que desarrolla un operario medio entregado a su trabajo, sin el estímulo de una remuneración con incentivo, con un ritmo que pueda mantener día tras día fácilmente, sin que exija esfuerzo superior al normal.

### CAPITULO III

## CONTRATACIÓN Y EMPLEO.

### 10.- PRINCIPIOS GENERALES

La contratación de personal es facultad de la Dirección de la Empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente, determinando en cada momento el tipo de contratación a realizar que se formalizara por escrito en todos los casos.

Sin merma de la facultad que en esta materia corresponde a la Dirección los comités de Empresa o Delegados/as de Personal tendrán los siguientes derechos:

a) Ser informados/as, con la debida antelación de los puestos de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso, así como de los criterios a seguir en la selección, pudiendo hacer las sugerencias que consideren al efecto.

b) Recibir de la Empresa copia de los contratos tanto de nuevas contrataciones como de renovaciones y/o modificaciones.

c) Ser informados/as previamente en los procesos de subcontrataciones de obras y servicios propios de la actividad de la Empresa.

En los casos en que la subcontratación pueda afectar al volumen de empleo, la decisión ha de ser negociada con los/as representantes de los/as trabajadores/as.

d) Ser informados/as previamente en aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la Empresa, sea cual sea la forma en que esta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta.).

De los contratos suscritos se entregará copia al trabajador o trabajadora, el cual podrá requerir para el momento de su firma la presencia de un/a representante sindical.

De acuerdo con las Disposiciones legales vigentes, en el plazo legal correspondiente, el contratante se obliga a dar de alta en la Seguridad Social a la persona contratada.

### 11.- PERIODO DE PRUEBA

El ingreso de los/as trabajadores/as se considerará hecho a título de prueba, cuando así conste por escrito. Este periodo de prueba no podrá exceder los siguientes límites de tiempo:

Técnicos Titulados ..... 6 Meses

No cualificados: ..... 15 Días

Resto de Trabajadores ..... 2 Meses

### 12.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Las partes firmantes consideran que, dadas las actividades específicas del sector, en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, la contratación se ajustará a las siguientes modalidades:

a) CONTRATACIÓN FIJA O INDEFINIDA.

Los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en el sector y se corresponden con la actividad normal y estable de las empresas.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; a la vez que facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos.

En este sentido las empresas afectadas por el presente Convenio procederán, en la medida de lo posible a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales incluidos los formativos.

A tenor de las potestades que la normativa vigente, otorga a la negociación colectiva, las partes convienen prorrogar durante el periodo de vigencia del presente convenio las condiciones que se establecen para la conversión de los contratos de duración determinada o eventuales en fijos.

Si a la terminación de contratos de trabajo temporales se realizaran nuevas contrataciones o se crearan puestos de trabajo fijos, se tendrá en consideración para acceder a ellos las personas que hubieran ocupado anteriormente puestos en la empresa con contratos temporales.

b) PARA LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:



a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) Las retribuciones correspondientes a esta modalidad de contratación son las que se recogen en Tabla salarial Anexo I correspondiente al 85% durante el primer año y al 90% durante el segundo, de los salarios del Oficial de 3º del Convenio Colectivo.

c) **CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL**

Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación



Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.

Las retribuciones correspondientes a esta modalidad contractual serán las que se recogen en Tabla salarial Anexo I correspondiente al 85% de los salarios Convenio de la profesión en práctica.

En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de micro acreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

#### d) TEMPORAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Los contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En el contrato se especificará con precisión y claridad las circunstancias del mercado, las tareas acumuladas o pedidos que excedan de la ocupación normal que justifiquen la necesidad del contrato, considerándose realizado por tiempo indefinido si no se diera tal especificación.

No se utilizará esta modalidad de contratación de forma rotativa en un mismo puesto de trabajo.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.



### 13.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

La regulación de esta modalidad de contrato vendrá determinada por el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, con las siguientes especificaciones:

En los ámbitos del presente Convenio Colectivo, el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Si la jornada de trabajo se realiza de forma partida sólo se efectuará una interrupción que en ningún caso será inferior a 90 minutos ni superior a 150 minutos.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 20 del presente Convenio, cuando existan vacantes tanto a tiempo completo como a tiempo parcial o se precise incrementar el tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial en un mismo centro de trabajo, la Empresa dará a conocer esta circunstancia a todos los trabajadores mediante la oportuna publicación en los tabloneros de anuncios durante un plazo no inferior a una semana a la vez que lo comunica a los representantes de los trabajadores. Quienes voluntariamente se presten a cubrir las necesidades expresadas anteriormente y por consiguiente opten por la modificación de su contrato de trabajo lo comunicarán a la Empresa. Si el número de solicitantes fuera superior a las necesidades producidas, la selección se hará por riguroso orden de antigüedad dentro del mismo Grupo Profesional.

Del establecimiento de pactos con relación a la realización de horas complementarias se dará conocimiento previo a los representantes de los trabajadores. El número de horas complementarias no podrá exceder del 30% de las horas semanales y anuales ordinarias de trabajo objeto del contrato. Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias que permite el párrafo anterior, hasta un 30 por ciento de las horas no consumidas podrán ser transferidas al trimestre siguiente para su realización.

### 14.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo temporal servirán, entre otras, para cubrir actividades ocasionales tales como: Sustituciones por permisos, bajas, licencias, ausencias imprevistas, así como trabajos puntuales de organización, inventario y/o preparación de balances.

Las empresas darán a conocer a los/as representantes de las personas trabajadoras tanto las previsiones de utilización de E.T.T. como los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los/as trabajadores/as afectados/as en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquellos/as puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de las personas trabajadoras de las E.T.T, entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de representantes de las personas trabajadoras de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

No obstante, hay que tener en cuenta lo establecido en el artículo 12 del presente convenio colectivo sobre modalidades de contratación.

### 15.- CESES

#### FINIQUITOS.

Sin merma de las obligaciones empresariales que sobre la extinción del contrato prevén los artículos 53 y 55 de la Ley del E.T., el empresario complementará la comunicación de cese a la persona trabajadora acompañando una propuesta de liquidación.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre Empresa y la persona trabajadora deberá ser conforme al modelo que figura en el Anexo II del presente Convenio Colectivo, el cual será visado, a petición del trabajador, en el momento de la firma por un representante de los trabajadores en la empresa.

#### BAJAS VOLUNTARIAS.

Los/as trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados/as a ponerlo en conocimiento de la empresa mediante escrito conforme al modelo que figura en el anexo III del presente Convenio Colectivo en los siguientes plazos mínimos dependiendo del periodo de permanencia en la misma hasta el día de la baja:

si el periodo de permanencia es inferior a tres meses: 2 días

si el periodo de permanencia es de tres a doce meses: 7 días

si el periodo de permanencia es superior a doce meses: 15 días.

En caso de incumplimiento de los anteriores plazos se deducirá a la persona trabajadora, de su liquidación como indemnización por daños y perjuicios, la equivalente a 21 euros por cada día natural que faltara para el cumplimiento del preaviso debido. La falta de preaviso por parte del empresario en los mismos supuestos producirá las mismas indemnizaciones.

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir su liquidación en la fecha en que cause baja, salvo que incumpla el plazo de preaviso en cuyo caso percibirá la liquidación correspondiente a la fecha de baja en el momento habitual de cobro de todos/as los/as trabajadores/as.

#### FIN DE CONTRATO.

Las personas trabajadoras relacionados con la Empresa mediante contrato eventual, incluidos los de Formación, y que a su finalización no fueran contratados indefinidamente percibirán en su liquidación 12 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año.

#### DESPIDOS OBJETIVOS.



Cuando la dirección de una Empresa considere la necesidad objetiva de amortizar puestos de trabajo conforme a lo establecido en el artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de la misma Ley y en número inferior al establecido en ellas lo pondrá en conocimiento de los/as representantes de los/as trabajadores/as, que dispondrán de un plazo de quince días para realizar ante las Empresa las gestiones que consideren oportunas, así como para emitir informe previo a la ejecución de la decisión empresarial.

#### JUBILACIÓN ANTICIPADA.

Ambas partes se comprometen siempre que lo solicite el trabajador, a cumplir lo establecido en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

#### JUBILACIÓN PARCIAL

Los trabajadores que en virtud de sus circunstancias laborales tuvieran derecho a acceder a la situación legal de jubilación parcial, y siempre que preavisen su voluntad de acceder a ella, con un mínimo de dos meses de antelación, podrán optar a la misma hasta con el 75% de reducción de jornada, si el trabajador así lo solicita.

La concesión del acceso a la jubilación parcial será obligatoria para las empresas que deberán por tanto acceder a la misma, siempre que la persona trabajadora lo solicite y tenga una antigüedad de prestación efectiva de servicios de 20 años en la empresa.

Las personas trabajadoras relevistas, cuando la jornada del jubilado a tiempo parcial se reduzca en un 75% serán contratados mediante un contrato indefinido y a jornada completa.

El trabajador que acceda a la jubilación parcial no tendrá derecho a percibir la gratificación de fidelidad del artículo 37.c de este convenio.

La persona jubilada parcial y previa solicitud al efecto, podrá solicitar concentrar la totalidad de su jornada reducida en un solo periodo, que se iniciará cuando la persona trabajadora adquiera la condición de jubilada parcial.

Se respetarán los acuerdos individuales y colectivos o condiciones mas beneficiosas que existan o se negocien en el seno de las empresas.

## CAPITULO IV

### CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN, MOVILIDAD

#### 16.- ESTRUCTURA PROFESIONAL

El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de este convenio se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales.

- I.- Personal Superior y Técnico.
- II.- Personal Administrativo.
- III.- Personal de Movimiento y Auxiliares.
- IV.- Personal de Talleres.
- V.- Subalternos.

#### **Grupo I. Personal Superior y técnico.**

Se entiende por tal el que por propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o mando de la organización. No se incluye a quienes por características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de "Personal de Alta Dirección"

Este grupo I está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan

**Jefe/a de Servicio:** Es el que con iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce funciones de alto mando y organización, coordinando todos los servicios de una misma empresa o centro de importancia, o estando al frente de uno de los servicios en que puedan estructurarse una empresa.

**Inspector/a Principal:** Es el que ejerce sobre todos los Servicios o instalaciones de una empresa, dependiendo de la Dirección. También podrá tener a su cargo el mando de una zona o demarcación.

**Ingenieros/as licenciados/as:** Son quienes, a las órdenes de un jefe/a de servicio, desempeñan funciones o trabajos para cuyo ejercicio están facultados por sus títulos profesionales.

**Ingenieros/as Técnicos y Oficiales Titulados/as:** Son quienes en oficinas de proyectos o estudios o en talleres y otros departamentos, aplican los conocimientos para los que les faculte su título.

**Ayudantes/as Técnicos Sanitarios/as:** Se comprende en esta categoría a quienes, con el correspondiente título oficial, ayudan a los médicos realizando los trabajos propios de su profesión.

#### **Grupo II. Personal Administrativo.**

Se considera personal administrativo el que en las distintas dependencias de la empresa desempeña funciones y trabajos afines a documentación, archivos y contabilidad.

#### ADMINISTRATIVOS:

**Jefe/a de Sección:** Es quien desempeña, con iniciativa y responsabilidad, el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios administrativos de una empresa se estructuran.

**Jefe/a de Negociado:** Es quien, bajo la dependencia de un jefe/a de servicio o sección, 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 asimila a esta categoría la de Cajero/a.



Oficial/la de primera: Es quien, a las órdenes de un Jefe/a de negociado, jefe/a de administración o estación u otro de superior categoría, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección, trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de la oficina.

Oficial/la de Segunda: Pertenecen a esta categoría aquellos que, subordinados/as al jefe/a de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que se le encomienden, clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia. Se asimilan a esta categoría los Taquimecanógrafos de ambos sexos.

Auxiliar: Corresponde a esta categoría el empleado/a que, con conocimientos elementales, ayuda a sus superiores en la ejecución de trabajos sencillos de correspondencia de trámite, sujetándose a formas o impresos, tramitación de expedientes, de acuerdo con formularios, manejo de ficheros con las anotaciones correspondientes, confecciones de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes. Se asimilarán a esta categoría los mecanógrafos de ambos sexos.

#### PROCESO DE DATOS:

Analista: Es quien realiza el estudio y hace las especificaciones de los programas para que sean realizados por el programador.

Programador/a: Es quien conforme a las orientaciones que recibe y previo análisis de los problemas que se le encomienda, realiza trabajo de confección y puesta a punto de programas de ordenadores y calculadoras.

Operador/a: Constituyen este cargo los/as que, en posesión de conocimientos y experiencia suficientemente acreditados hacen funcionar, con rendimiento óptimo, un ordenador, calculador o grupo de máquinas de un equipo electrónico.

#### **Grupo III. Personal de Movimiento y Auxiliares.**

##### PERSONAL DE MOVIMIENTO:

Jefe/a de estación de primera: Es quien ejerce funciones de mando generales en una estación, que, dispone de entradas y salidas de vehículos, viajeros y mercancías, dirigiendo o interviniendo todos los trabajos propios de facturación, despacho de billetes y reclamaciones, haciéndose cargo de la recaudación de los que sean ingresos propios de la estación.

Jefe/a de estación de segunda: Es quien ejerce funciones de mando en una estación con capacidad para el estacionamiento simultáneo de hasta veinte vehículos pesados de servicio, con las mismas atribuciones consignadas para el jefe de estación de primera.

Jefe de administración de primera: Son quienes cumplen dichas funciones en centros que comprenden más de cincuenta expediciones completas de ida y vuelta, de media diaria en cómputo anual

Jefe de administración de segunda: Son quienes cumplen dichas funciones en Centros que comprenden hasta cincuenta expediciones completas de ida y vuelta, de media diaria en cómputo anual.

Encargado/a de administración en ruta: Es quien que efectúa despacho de billetes y facturación en pueblos intermedios de ruta, ayudando al personal de los vehículos a la carga y descarga de equipajes y encargos.

Taquillero: Son los agentes de ambos sexos que tienen a su cargo la expedición de billetes, o títulos de transporte de viajeros y recaudación, formular el correspondiente parte de la liquidación.

Expendedor: Es el agente que realiza facturaciones a las órdenes del jefe de estación o administración, confeccionando las hojas de rutas de mercancías o llevando el registro de expediciones.

Encargado/a de consigna: Es el/la encargado/a que, en las estaciones donde este montado el servicio de guarda de equipajes, tiene a su cargo él recogerlos entregando la correspondiente contraseña y devolverlos al propietario cuando vaya a retirarlo, mediante la entrega del oportuno justificante.

Mozo/a: Es quien en las estaciones se ocupa de la carga y descarga del equipaje y mercancías.

Jefe/a de tráfico: Son quienes con iniciativa y responsabilidad tienen a su cargo la organización y explotación del servicio del parque de vehículos, distribuyendo el personal y el material, entradas y salidas de los mismos, así como llevando a cabo las recaudaciones y liquidaciones, y resumiendo los cobros y pagos de los vehículos.

Inspector/a: 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/as y a los cobradores/as, dando cuenta a su jefe/a inmediato/a de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes.

Conductor/a-Perceptor (agente único): Es quien con carnet de conducir adecuado realiza las funciones de conducir estando obligado al control de viajeros, teniendo por misión la de cobranza de títulos de viajes con o sin mecanismo de control automático de viajeros, debiendo formular el correspondiente parte de la liquidación y formalizar de forma reglamentaria las hojas y libro de ruta.

Conductor/a: Es quien, poseyendo carnet de conducir adecuado y conocimientos mecánicos de automóviles profesionales probados, conduce autobuses o microbuses de transportes interurbanos de viajeros, con remolque o sin él: siendo el responsable del mismo durante el servicio, y dando, si se exigiera, parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo, complementando en la forma reglamentaria el libro y, en caso, las hojas de ruta.

Cobrador/a azafata: Es quien presta servicios en coches de uso público de transporte regulares de viajeros interurbanos, teniendo por misión la de cobranza de los títulos de viajes, con o sin mecanismos de





control automático de viajeros, debiendo formular el correspondiente parte de la liquidación y formalizar en forma reglamentaria las hojas y libros de ruta ayudando asimismo al conductor/a.

**Auxiliar de ruta:** Es el/la encargado/a de prestar asistencia a los viajeros en aquellos servicios que así lo requieran, ya esté establecido por la ley o por la propia empresa, tanto por razones de seguridad como de atención al cliente. En este caso de que, para el desempeño de este trabajo, sea necesario el conocimiento de algún idioma extranjero, éste será retribuido.

**Recaudador/a general:** Es quien recoge la recaudación realizada por el agente único o cobradores, y a su vez, éste entregará un justificante a los trabajadores/as que entreguen dicha recaudación.

#### SERVICIOS AUXILIARES:

**Encargado/a general:** Es quien tiene el cometido de coordinar y distribuir el trabajo de las diferentes secciones, teniendo bajo su mando a todo el personal, tanto técnico como administrativo, en los garajes, dotado de iniciativa propia, con representación directa del gerente/a y propietario/a de la empresa. Deberá conocer la contabilidad y poseer los conocimientos de las instalaciones, velando por la conservación de las mismas.

**Encargado/a almacén:** Tiene por misión recibir y ordenar en sus lugares adecuados los carburantes y el material, llevando cuenta detallada del mismo, con las entradas y salidas pertinentes.

**Engrasador/a-lavacoches:** Tiene por misión el lubricado de cada una de las piezas y mecanismos del coche que se le confió, utilizando los aparatos y dispositivos adecuados.

Son los encargados de someter a una escrupulosa limpieza externa los coches que se les confíen, efectuando en ellos, además del lavado, las operaciones complementarias del secado y pulido.

**Guarda de día o noche:** Consiste su misión en vigilar los accesos, fiscalizando la entrada y salida de vehículos y del personal, el cobro de los servicios prestados, atender al teléfono, colaborar en la limpieza de los locales.

**Auxiliar de garaje:** Se ocupará de la limpieza del local y las instalaciones. En los garajes pequeños sin personal especializado y de una capacidad mínima ejecutará también tareas de engrase y lavado.

#### **Grupo IV. Personal de Talleres.**

**Jefe/a de taller:** Esta categoría incluye a los/as que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller, ordenando y vigilando los trabajos que realicen en su dependencia o los que realiza su personal en las líneas en caso de avería o accidente.

**Encargado/a o Contraamaestre/a:** Comprende esta categoría a aquel/lla que, con conocimientos teórico-prácticos, ejerce el mando directo sobre un grupo o sección, y puede desempeñar la jefatura en talleres.

**Encargado/a General:** Es el/la que, con mando directo sobre el personal especializado obrero/a y a las órdenes del Director/a o Jefe/a principal, si es que lo hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio indicando a sus subordinados/as la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordene; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar los órdenes que le encomiende su superior, inherentes a su función, y para la redacción de presupuesto de trabajo que han de realizarse, cuidando el material como objeto de que esté dispuesto para el trabajo en cualquier momento.

**Encargado/a de Almacén:** Es el/la empleado/a responsable del almacén o almacenes a su cargo, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuir las ordenadamente para su reparto urbano e interurbano. Ha de registrar en los libros de entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y emitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia o entrada y salida que hubiere.

**Jefe/a de equipo:** Es el/la que, a las órdenes directas de un Contraamaestre/a, toma parte personal en el trabajo, al propio tiempo que dirige y vigila un determinado grupo integrado por un número de cuatro a diez operarios/as de oficio y peones especializados que se dediquen a trabajo de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Pueden asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.

**Oficial/a de primera:** Se incluye en esta categoría a aquellos/as que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalles realizan trabajos que requieren mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.

**Oficial/a de segunda:** Se clasifica en esta categoría los/as que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos pudiendo entender los planos y croquis.

**Oficial/a de tercera:** Se incluye en esta categoría quién procediendo de Aprendiz o Peón especializado con conocimientos generales del oficio, y previa prueba, pueda realizar los trabajos elementales con rendimientos correctos.

**Auxiliar de taller:** Tienen esta denominación los operarios/as que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio.

#### **Grupo V. Subalternos.**

**Cobrador/a de facturas:** Tiene por misión primordial, como su nombre indica, cobrar las facturas a domicilio, siendo responsable de la entrega de las liquidaciones, que harán en perfecto orden y en tiempo oportuno.

**Telefonista:** Comprende esta categoría al personal que, en las distintas dependencias de la Empresa, tenga asignada exclusivamente la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera.



Portero y Ordenanza: Es el que vigila la entrada de las distintas dependencias de la Empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto recibe, realizando funciones de custodia y vigilancia.

Vigilante: Tiene a su cargo la vigilancia de los talleres, garajes, oficinas, estaciones u otros locales de la Empresa, en turnos tanto de día como de noche, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias.

Limpiadora/es: Hace la limpieza de las oficinas y otras dependencias de la empresa.

#### FORMACION PROFESIONAL

La Formación Profesional es un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de la mano de obra en las empresas, así como un derecho de los/as trabajadores/as.

El acuerdo nacional de formación continua (ANFC) al que las partes se adhieren expresamente, es un instrumento fundamental para los fines enumerados, por lo que se establecen los siguientes acuerdos:

Impulsar la elaboración de planes agrupados en el ámbito de aplicación del convenio, informados por la comisión paritaria del mismo.

Facilitar la participación de los/as trabajadores/as en los planes agrupados promovidos en el sector y en los planes intersectoriales cuando estos contribuyan a mejorar la cualificación de los trabajadores.

Las personas trabajadoras que cursen estudios en un Centro Oficial tendrán derecho a solicitar la modificación de su horario de trabajo y a la obtención de permisos para la preparación y asistencia a exámenes.

Los permisos individuales para la formación se canalizarán para su financiación por FORCEM, con cargo al ANFC.

Los/as Delegados/as de Personal y los Comités de Empresa conocerán y participarán en el seguimiento de la Formación Profesional en la que participen las personas trabajadoras de su empresa, e informarán las peticiones de permisos individuales para la formación.

### 19.- ADAPTACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO

Si una persona trabajadora padeciera una discapacidad permanente por cualquier causa, se reconvertirá su puesto de trabajo o se le acoplará al puesto de trabajo que permitan las necesidades del servicio con arreglo a sus condiciones y aptitudes profesionales sin reducción de cantidad alguna en su remuneración salvo que, por consecuencia de tal disminución, percibiera compensación de alguna entidad.

### 20.- PROMOCIÓN PROFESIONAL,

Las plazas vacantes existentes en las empresas serán ofertadas a los trabajadores en plantilla al objeto de facilitar la promoción interna.

Agotadas las posibilidades de promoción interna por falta de personal con la suficiente capacidad profesional o idoneidad para el puesto de acuerdo con los criterios establecidos en este capítulo, la vacante podrá ser cubierta por personal de nuevo ingreso.

La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad estableciendo la Dirección de las empresas con la participación de los Comités de Empresa o Delegados de Personal la celebración de pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

### 21.- MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional solo será posible dentro de los subgrupos profesionales y si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, siempre que el trabajador o la trabajadora no sea sustituido/a por otro/a eventual que realice sus funciones habituales.

La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes a su categoría profesional y conforme a las siguientes premisas.

#### DE SUPERIOR CATEGORÍA

La persona trabajadora que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a cuatro meses durante un año o seis meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité, o en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

#### DE INFERIOR CATEGORÍA

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a una persona trabajadora tareas correspondientes a categoría inferior a la suya podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolos a la representación legal de las personas trabajadoras.

Durante el tiempo que la persona trabajadora este realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otra persona para realizar la tarea del/la mismo/a. Excepto para los supuestos de responsabilidad que serán de libre designación de la empresa.

### 22.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Los traslados de personal que requieran cambio de domicilio estarán a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.



El traslado cuando proceda legalmente se efectuará entre aquellas personas trabajadoras que voluntariamente lo acepten. De no existir voluntarios se establecerá prioridad de permanencia, por este orden, a los Delegados de Personal, mayor antigüedad y mayores cargas familiares.

## CAPITULO V

### TIEMPO DE TRABAJO

#### 23.- JORNADA

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán una jornada laboral máxima anual durante los cuatro años de vigencia del presente convenio de 1.787 horas.

La jornada de trabajo para el personal de movimiento se iniciará en el momento en que la persona trabajadora se haga cargo del vehículo o cuando sea convocado por la empresa y finalizará cuando haya terminado las labores inherentes a su puesto de trabajo.

En los Servicios interurbanos de transporte de viajeros, el tiempo efectivo de trabajo será el tiempo de conducción, así como el empleado en cualquier otra actividad relacionada con el vehículo y su carga.

La jornada diaria de trabajo para el personal de movimiento se podrá partir hasta en dos ocasiones en la localidad del domicilio del trabajador, en los términos establecidos en la Sentencia nº 351/2002 del Juzgado de lo Social nº 2 de Toledo. Dicha interrupción, o interrupciones, lo serán dentro de las horas establecidas para la comida o la cena. Aquellas empresas que por necesidades organizativas precisaran una interrupción superior a dos horas, negociarán con los representantes legales de los trabajadores, o con los propios trabajadores si no existiera representación legal de los mismos, las formas de llevarlo a efecto y la compensación correspondiente, debiendo coincidir, en todo caso, dos horas con el horario de comida o cena. El tiempo total de interrupción o de interrupciones no podrá ser superior a cuatro horas.

En los transportes urbanos y siempre que la jornada sea continuada se concederá un descanso o pausa de veinte minutos para el "bocadillo" a cargo de la Empresa, teniendo dicho descanso la consideración de efectivo.

#### 24.- CALENDARIO

Las empresas, de acuerdo con los/as representantes de los/as trabajadores/as, establecerán en el mes de Diciembre el Calendario Laboral que regirá durante el año siguiente. Dicho calendario que se publicará en los tablones de anuncios se elaborará teniendo en cuenta los siguientes criterios y contenidos:

Jornada semanal tipo de 40 horas. Computada bisemanalmente únicamente para el personal de movimiento, Horario de descanso (bocadillo)

Señalización de las Fiestas. Vacaciones.

Especificación de los descansos entre jornada y semanales.

Especificación de las secciones donde se prevea la realización de Turnos y sus sistemas de rotación.

Especificación de las jornadas irregulares donde proceda.

Especificación de horarios flexibles donde proceda.

CONOCIMIENTO DE LOS SERVICIOS.

Los servicios se podrán en conocimiento del personal con cinco días de antelación los de carácter mensual, tres días los quincenales, dos días los semanales y en los diarios dos horas antes de terminar el servicio de la jornada anterior.

DESCANSO SEMANAL.

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de dos días consecutivos de descanso semanal, durante dos semanas en un periodo de cuatro semanas, salvo acuerdo distinto de la empresa con los representantes legales de los trabajadores. Se garantizará el disfrute de un fin de semana de libranza obligatoria al mes.

Se respetarán las condiciones que actualmente vengan o que pudieran disfrutar los trabajadores.

#### 25.- VACACIONES

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de un periodo de vacaciones retribuidas de treinta y un días naturales anuales, o la parte proporcional que le corresponda en función de la fecha de alta en la Empresa. Al menos 15 días se disfrutarán entre el 16 de junio y el 30 de septiembre.

Una vez fijados los periodos de vacaciones, si la Empresa tuviera necesidad de variarlo respecto a alguno o algunos de las personas trabajadoras deberá avisarlo con una antelación de al menos dos meses.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad



y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

## **26.-TIEMPOS DE PRESENCIA, CONDUCCIÓN Y DESCANSO**

### **TIEMPOS DE PRESENCIA.**

Se estará a lo previsto en el artículo 8 del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, de jornadas especiales.

En las localidades distintas del domicilio de la persona trabajadora se considerarán horas de presencia o espera las que no sean de conducción, excepto la hora y media destinadas a la comida y otra hora y media destinada a la cena, como máximo, que se considerarán de descanso, aplicándose este cómputo cuando el trabajador pernocte en su domicilio. La hora y media de comida se concederán, entre las 12:00 a las 14:00, ambas inclusive, y la hora y media de cena, entre las 20:00 a las 22:00 horas.

### **CONDUCCIÓN Y DESCANSO.**

En los transportes interurbanos las horas de conducción no podrán ser superiores a nueve diarias. Asimismo, no podrán realizarse conducciones continuadas superiores a cuatro horas, sin que medien las pausas o descansos legalmente establecidos, las horas de espera o presencia serán veinte semanales.

Se computarán en cada una de las jornadas un tiempo de conducción de cuatro horas y treinta minutos como mínimo.

Entre jornada y jornada deberá mediar un promedio de doce horas de descanso en cómputo semanal. Ningún día de dicho descanso podrá ser inferior a diez horas.

El descanso semanal será por mutuo acuerdo de empresa y personas trabajadoras. Pudiéndose pactar formas de descanso de acuerdo con la legislación vigente.

Los trabajos realizados durante los catorce días festivos del año, serán retribuidos como los días de descanso semanal en los que, por necesidades del servicio, el trabajador no disfrute del descanso correspondiente. Se deja al acuerdo de las partes el que, la compensación sea en metálico o en periodos de descanso.

## **27.- TRABAJO NOCTURNO**

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, que no podrá ser inferior al resultante de aplicar el salario de su categoría el plus de nocturnidad en el número de horas nocturnas que realice serán abonadas con el importe establecido en el artículo 33ª del presente Convenio.

## **28.- PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.**

Como complemento a la legislación laboral española, recogida fundamentalmente en la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras (Ley 39/1999 de 5 de noviembre) y la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres, se establecen en el presente convenio colectivo los siguientes:

### **1.- PERMISOS RETRIBUIDOS:**

La persona trabajadora tendrá derecho, con aviso o previa solicitud, a licencias con sueldo en los casos y cuantías máximas siguientes, tantas veces como se produzcan los hechos:

- a) Por fallecimiento de cónyuge 2 días naturales, prorrogables dos días más si hubiera desplazamiento.
- b) Dos días naturales en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (hijos/as, padres, suegros/as, hermanos/as, cuñados/as, abuelos/as y nietos/as, en cada caso prorrogable dos días más si hubiera desplazamiento.
- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- d) Quince días naturales por contraer matrimonio, pudiendo ser acumuladas al período de vacaciones.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, a tenor de lo previsto en el apartado d) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Por el tiempo indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica a la Seguridad Social o Mutuas Patronales debiéndolo el trabajador justificar ante la empresa.
- g) Por acudir a consulta de especialista y realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Tiempo necesario.
- h) Dos días por cambio de domicilio del trabajador o trabajadora.
- i) Un día natural por contraer matrimonio hijos/as, hermanos/as y padres.
- j) Permiso por tiempo indispensable para acudir a exámenes oficiales
- k.) Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutarán de dos días de licencia retribuida al año, que habrán de solicitar, como mínimo, con dos días de antelación al de la fecha en que pretenda disfrutarla. Si por razones imputables a la empresa, el trabajador o trabajadora, al finalizar el año, no haya disfrutado de esos días, se le compensará económicamente el día, o días no disfrutados.

Se disfrutará de un día más de licencia retribuida siempre que se reduzca el índice de absentismo colectivo en cada empresa tomando como referencia el promedio de absentismo colectivo de los años 2018-2019.



l) Las personas trabajadoras como "Permiso de Lactancia" previsto en el artículo 37.4 del E.T. tendrán derecho a la reducción de una hora diaria de su jornada que podrán dividir en dos fracciones. Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple. El permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Estableciéndose un mínimo de 12 días laborables.

m) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora como permiso retribuido. Así mismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, en este caso con la disminución proporcional del salario. (redacción conforme a la normativa vigente. En caso de modificarse ésta, este punto se adaptará a lo establecido legalmente)

Los permisos retribuidos recogidos en los apartados a,b,y c, iniciarán su disfrute en día laborable para el trabajador, no pudiendo dar comienzo en días de libranza.

Las parejas de hecho debidamente registradas en los registros oficiales, tendrán los mismos derechos que los cónyuges en un matrimonio.

## **2.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS E HIJAS**

(redacción conforme a la normativa vigente. En caso de modificarse ésta, este punto se adaptará a lo establecido legalmente)

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo e hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento ó en su caso de la Resolución judicial o Administrativa.

Durante los tres primeros años del inicio de esta situación el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

El inicio de tal excedencia no se computará, en ningún caso, con anterioridad a la finalización del permiso por maternidad, paternidad, adopción o lactancia en el caso de haber optado por su acumulación en jornadas completas.

La excedencia para el cuidado de hijos tendrá los derechos y efectos que se establecen en el art. 46.3 del ET y demás normas vigentes.

## **2.- BIS.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIAR HASTA 2º GRADO CONSANGUINIDAD O AFINIDAD.-**

Según lo establecido en el artículo 46.3 del Estatuto de los trabajadores, éstos tendrán derecho a una excedencia de dos años de duración, para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

La excedencia contemplada en este apartado cuyo periodo de duración podrán disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

La excedencia para el cuidado de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, tendrá los derechos y efectos que se establecen en el art. 46.3 del ET y demás normas vigente.

## **3.-PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD**

Se estará a lo establecido en la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar actualmente vigente. En caso de modificarse ésta, el punto 3 se adaptará a lo establecido en la normativa vigente en cada caso.

- El permiso por cuidado del lactante a que se hace referencia en el apartado 1 del presente artículo será optativo por el padre/madre en caso de que ambos trabajen. Asimismo, en los efectos aquí señalados, se reconocerá la maternidad o paternidad de hecho suficientemente documentado, haya o no vínculo matrimonial.

- La mujer en periodo de gestación o lactancia natural quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, y en caso de discrepancia sobre la calificación del puesto de trabajo, se estará a lo en la ley 31/1995, y demás normas de desarrollo, previo informe facultativo.

- Se proveerá a las mujeres gestantes de ropa de trabajo adecuada a su estado.

## **4.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD, PATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, Y GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN**

Al igual que el punto anterior, este punto estará a lo establecido legalmente en cada momento, adaptándose a cualquier modificación que exista en la Ley

### **A) NACIMIENTO DE HIJO O HIJA.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

No obstante, lo anterior, en el artículo 59 del presente convenio colectivo se mejora la licencia establecida legalmente por maternidad, pudiendo cederse al otro progenitor la mejora establecida en este artículo.

**B) PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO DEL OTRO PROGENITOR**

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en esta materia

**C) ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO. -**

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

**5.- PERMISO PARA CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRAS ENFERMEDADES GRAVES.**

Al igual que el punto anterior, este punto estará a lo establecido legalmente en cada momento, adaptándose a cualquier modificación que exista en la Ley

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 23 años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

El trabajador o trabajadora de mutuo acuerdo con la Empresa podrá sustituir este derecho por una acumulación en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

**ARTICULO 28 BIS. - Violencia de género y Acoso en el trabajo**

Al igual que el punto anterior, este punto estará a lo establecido legalmente en cada momento, adaptándose a cualquier modificación que exista en la Ley

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá los siguientes derechos:

–Adopción de jornada reducida u horario flexible, en función de las necesidades del servicio.

–Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la normativa vigente en esta materia.

–Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses, extensibles hasta dieciocho meses.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.



El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo de seis meses, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo.

– Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

La trabajadora víctimas de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios podrá solicitar el traslado a un puesto de trabajo en distinto centro, si ello fuera posible.

#### **Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.**

Ambas partes (empresas y trabajadores/as) manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, o por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas. A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En las empresas del sector se establecen las siguientes medidas:

Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.

Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.

Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada.

La persona denunciante tendrá la facultad de elegir que la tramitación de su denuncia en la empresa, se lleve a cabo por medio de una mujer o de un hombre

#### **Protocolo de actuación:**

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el Jefe inmediatamente superior o ante el Departamento de Recursos Humanos, o la Dirección de la Empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación plantada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectada

Este protocolo negociado no exonera a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo de proceder a la negociación de las medidas y procedimientos concretos a emplear de modo interno en esta materia.

## **29.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Tendrán la consideración de Horas Extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria y semanal establecida en los calendarios laborales y en todo caso las que sobrepasen las ocho horas diarias o las 40 semanales.

Consecuentemente con el criterio finalista de reparto de empleo que deben determinar legislaciones restrictivas en materia de horas extraordinarias es decidido propósito de ambas representaciones el reducir drásticamente la realización de este tipo de horas.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la Empresa y su aceptación con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores.

En aquellos casos de absoluta necesidad se realizarán horas extraordinarias con las siguientes limitaciones: 1 hora diaria, 5 a la semana, 15 al mes y 80 al año, que en ningún caso serán retribuidas sino compensadas con descanso. Se respetarán condiciones más beneficiosas que puedan existir en las empresas.



Las horas extraordinarias se comunicarán antes de su realización al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

Por las Empresas se dispondrá de un registro de horas extraordinarias que se actualizará día a día y estará a disposición de los/as representantes de los/as trabajadores/as y de la Autoridad Laboral.

## **CAPITULO VI**

### **RETRIBUCIONES**

#### **30.- DEFINICIÓN**

La totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los periodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

#### **31.- SALARIO BASE Y PLUS CONVENIO**

##### **SALARIO BASE.**

Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría o nivel según se especifica en el anexo I de este Convenio

##### **PLUS CONVENIO.**

Se establece un Plus Convenio para todas las personas trabajadoras sea cual fuera su categoría profesional, con la cuantía fijada en el Anexo I.

Este Plus Convenio será mensual, abonándose los doce meses del año, incluidas las vacaciones, así como en las Gratificaciones Extraordinarias y Participación en Beneficios.

#### **32.- COMPLEMENTOS PERSONALES**

##### **ANTIGÜEDAD.**

Las personas trabajadoras comprendidas en este Convenio percibirán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicio prestado a las mismas empresas, consistente en dos bienios y cinco quinquenios. La cuantía de este complemento de antigüedad será el 6 por 100 de cada bienio y del 11 por 100 de cada quinquenio.

#### **33.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO**

##### **a) NOCTURNIDAD.**

Las personas trabajadoras cuya jornada de trabajo esté comprendida entre las 22,00 y las 6,00 horas recibirán en concepto de plus de nocturnidad el 25 por ciento del salario base más plus convenio.

##### **b) QUEBRANTO DE MONEDA.**

En concepto de quebranto de moneda, los cobradores, conductores, perceptores, tanto en líneas urbanas como interurbanas, así como los taquilleros, administrativos o cualquier otra categoría que habitualmente manejen moneda, recibirán mensualmente las siguientes cantidades: para el año 2023, esta cantidad será 25.23 euros. Para 2024 será 25.99, para 2025 será 26.77 euros.

##### **c) DESGASTE DE UTILES Y HERRAMIENTAS.**

Para todos los años de vigencia del convenio, 2023, 2024 y 2025, el personal de talleres con independencia de la categoría profesional, percibirá por concepto de desgaste de útiles y herramientas, la cantidad de 85 euros mensuales revisable con las subidas en las tablas salariales, abonándose los doce meses del año, incluidas las vacaciones, así como en las gratificaciones extraordinarias y participación de beneficios.

##### **d) CONDUCTOR PERCEPTOR.**

El conductor perceptor percibirá un complemento del 20 por 100 del Salario Base cuando ejerza de manera definitiva dicha función. A la cantidad resultante se le incrementarán 0,07 para todos los años de vigencia del presente convenio.

Durante el período vacacional, la persona trabajadora percibirá el complemento de conductor perceptor por un importe igual al 100 % de la media de lo percibido durante los once meses anteriores, o período inferior por no haber completado el/la trabajador/a aquél período en la empresa, para el tiempo de vacaciones que se disfrute.

##### **e) PLUS DE TRABAJO EN DOMINGO Y FESTIVOS:**

Se crea un plus para los trabajadores que realicen su trabajo en domingo y festivos en las siguientes cuantías: Para el año 2023, dicha cuantía será de 35 euros por domingo o festivo trabajado

Para el año 2024, dicha cuantía será de 40 euros por domingo o festivo trabajado Para el año 2025, dicha cuantía será de 45 euros por domingo o festivo trabajado.

Se respetarán los acuerdos internos de cada empresa.

#### **34.- COMPLEMENTO DE CALIDAD O CANTIDAD**

##### **HORAS EXTRAORDINARIAS.**

En aquellos casos en los que excepcionalmente las horas extraordinarias no puedan ser compensadas por tiempo de descanso se abonarán con el recargo que de mutuo acuerdo se pacte. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que se vengán aplicando en las Empresas.



**35.- COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES. VACACIONES.**

Se abonarán 31 días conforme a la legislación vigente.

**GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

El personal comprendido en este Convenio percibirá en Julio y Navidad, sendas gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas al importe de 30 días de Salario Base de este convenio más Plus Convenio más la antigüedad que en cada caso corresponda.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre, percibirá la gratificación que le corresponda en proporción al tiempo trabajado desde 1 de Enero al 30 de junio, por lo que respecto a la de Julio, y el 1 de Julio al 31 de Diciembre, en lo que se refiere a la de Navidad.

Al personal de situación de I.T. se le considerará este tiempo como de permanencia a efectos de la percepción de estas gratificaciones salvo que en esta situación se abone el 100% de la base de cotización.

**PAGA DE BENEFICIOS.**

Se establece una paga anual denominada de beneficios que será abonada a los/as trabajadores/as a razón de 30 días de Salario Base más Plus Convenio más la antigüedad que en cada caso corresponda.

Dicha paga se abonará por año vencido antes del 15 de Marzo.

**36.- COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD Y/O ACCIDENTE**

En Enfermedad Común o Accidente Leve, el trabajador, a partir del cuarto día de la baja y hasta un máximo de doce meses, percibirá un complemento a la prestación de la Seguridad Social, consiste en un 25 por 100 del Salario Convenio.

En los casos de accidente grave, muy grave, enfermedad profesional o cuando medie hospitalización o convalecencia derivada de esta, percibirá el mismo complemento del párrafo anterior desde el primer día hasta el alta médica o resolución de la Comisión Técnica Calificadora

**37.- OTRAS PERCEPCIONES****A) SEGURO DE ACCIDENTES.**

La cuantía de la póliza de seguros a la que se hace referencia en el artículo 50 del presente Convenio por cada uno/a de los/as trabajadores/as afectados/as es de 17.157,47 euros.

**B) DIETAS.**

Se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral.

Para el año 2023:

Viajes al extranjero: 109,48 euros

Viajes nacionales discrecionales: 58,52 euros

Viajes nacionales regulares: 39,92 euros

El desglose de la citada dieta será:

Comida: 11,07 euros

Cena: 11,07 euros

Cama y desayuno: 35 euros, o la empresa se encargará de buscar hotel y a su abono.

**C) GRATIFICACION DE FIDELIDAD.** Cuando una persona trabajadora de 60 o más años de edad, cause baja voluntaria en la empresa, o baja por incapacidad permanente absoluta no revisable, tendrá derecho a recibir, en función del número de años de prestación continua de servicios en la misma, una gratificación en concepto de "fidelidad a la empresa" consistente en los siguientes importes brutos:

Para el año 2023:

- con 10 años de servicio en la empresa 2.192,02 euros

- con 15 años de servicio en la empresa 2.922,68 euros

- con 20 años de servicio en la empresa 3.799,40 euros

- con 25 años de servicio en la empresa 4.676,31 euros

- con 30 o más años de servicio en la empresa 5555,36 euros

**38.- INCREMENTO SALARIAL.**

Las retribuciones de los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio Colectivo son las recogidas en el mismo y específicamente en las Tablas del Anexo I. Dichas tablas son el resultado de incrementar para el año 2023 un 4%, para el año 2024 un 3% y para el año 2025 un 3%.

**39.- REVISION SALARIAL**

En el año 2023: Se acuerda revisar los incrementos pactados según el IPC de 2023, de forma que si el IPC según el INE superase el 4% se incrementarán los salarios hasta la diferencia y con el tope máximo de un 1%, con fecha de efecto de 1 de enero de 2024

En el año 2024: Se acuerda revisar los incrementos pactados según el IPC de 2024, de forma que si el IPC según el INE superase el 3% se incrementarán los salarios hasta la diferencia y con el tope máximo de un 1%, con fecha de efecto de 1 de enero de 2025

En el año 2025: Se acuerda revisar los incrementos pactados según el IPC de 2025, de forma que si el IPC según el INE superase el 3% se incrementarán los salarios hasta la diferencia y con el tope máximo de un 1%, con fecha de efecto de 1 de enero de 2026.



#### 40.- FORMAS DE PAGO

El pago del salario se efectuará en efectivo, por cheque nominativo o transferencia bancaria por periodos mensuales, quincenales o semanales, según la costumbre observada en cada empresa.

La Empresa queda obligada, al verificar las pagas periódicas, a entregar a los/as trabajadores/as el recibo de salario oficial o autorizado.

Las personas trabajadoras podrán solicitar un anticipo quincenal el cual se percibirá antes del día 15 de cada mes, a cuenta de los salarios devengados.

Cualquier modificación en el sistema de pago se hará de acuerdo entre la Empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as.

#### 41.- CLÁUSULA DE INAPLICACION DEL CONVENIO

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento para esta materia.

### CAPITULO VII

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### 42.- PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN

Son faltas las acciones u omisiones de las personas trabajadoras cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico o por el presente Convenio Colectivo, clasificándose en leves, graves y muy graves.

#### 43.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

##### 1.- SE CONSIDERAN COMO FALTAS LEVES:

Tres faltas de puntualidad al trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes.

No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.

El abandono del puesto de trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público.

La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el plazo de un mes.

##### 2.- SE CONSIDERAN COMO FALTAS GRAVES:

Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo de un mes.

Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.

Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbase el servicio.

La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

La alegación de causas falsas para las licencias.

La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción de un precepto legal o convencional y perjuicio para un inferior.

Las expresadas en los apartados b, c, d y g de este artículo, siempre que:

La falta de notificación con carácter previo a la ausencia o la falta al trabajo sin causa justificada, sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

##### 3.- SE CONSIDERAN COMO FALTAS MUY GRAVES:

Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.

Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un periodo de seis meses, o 10 días alternos durante un año.



La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

La discriminación de cualquier tipo y el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

El acoso sexual y por razón de sexo

#### **44.- SANCIONES**

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a un centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

Las faltas de las personas trabajadoras prescriben: a los 10 días naturales, las leves; a los 20 días naturales, las graves; y a los 50 días naturales, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los tres meses de haberse cometido.

Para el cómputo de las faltas se han de incluir los días inhábiles. (Sentencia del Tribunal Supremo, de 9-12- 1998.)

#### **45.- SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES DE ORDEN SOCIAL**

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto y demás legislación vigente.

A sus contenidos y procedimientos se someten expresamente las partes firmantes del presente Convenio Colectivo así como el Capítulo IV del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### **CAPITULO VIII**

#### **SALUD LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL**

#### **46.- PRINCIPIOS GENERALES**

La ley 31/1.995, de 10 de noviembre, establece y regula las normas que han de regir en las Empresas en materia de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo, así como los derechos y deberes de Empresarios/as y Trabajadores/as y las competencias que en esta materia tienen los/as delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

A tal fin, se acuerda la creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, cuyos ámbitos de actuación serán los del propio Convenio colectivo.

Su organización interna, funcionamiento y competencias, serán las que la propia Comisión Mixta determine.

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de Trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

#### **47.- DERECHOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS EN MATERIA DE SALUD LABORAL**

**DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS.**

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del/la empresario/a de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos laborales.

Ese deber genérico del/la empresario/a se concreta en las empresas, en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los/as trabajadores/as.

**EVALUACIÓN DE RIESGOS Y ACCIÓN PREVENTIVA.**

La acción preventiva en la empresa se planificará por el/la empresario/a a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.



Si los resultados de la evaluación lo hiciesen necesario, el/la empresario/a realizará las actividades de prevención necesarias, para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

#### EQUIPOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCIÓN.

El/La empresario/a adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los/as trabajadores/as al utilizarlos.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Como norma general, en todo centro de trabajo y especialmente los que se encuentren a más de dos kilómetros de la población, existirá un botiquín con material preciso para curas de urgencia o que por su escasa importancia no requiera intervención facultativa.

#### DERECHO DE INFORMACIÓN.

El/La empresario/a adoptará las medidas adecuadas para que los/as trabajadores/as reciban las informaciones necesarias en relación con:

Riesgos que afectan al conjunto de trabajadores/as de la empresa, así como a cada puesto de trabajo o función.

Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos

Las medidas de emergencia y evacuación.

Riesgos graves e inminentes. De producirse este supuesto el/la trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

#### DERECHO A LA FORMACIÓN.

En cumplimiento del deber de protección, el/la empresario/a deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.

Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo intervenido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

#### CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS.

Las personas trabajadoras tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas que cuenten con 6 ó más trabajadores/as, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes.

#### DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN.

Los/as delegados/as de prevención son los/as representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Sus competencias son las siguientes:

Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Ser consultados/as por el/la empresario/a, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre la planificación y la organización del trabajo, que pudiera tener repercusiones para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, así como de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos.

Sus facultades son las siguientes:

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, éstos estarán facultados para: Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos.

Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de los/as trabajadores/as e informes técnicos sobre protección y prevención en la empresa.

Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin, comunicarse con los/as trabajadores/as durante la jornada.

Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, pudiendo a tal fin, efectuar propuestas al/la empresario/a. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada.

Dotación por parte de la empresa de los medios y tiempo necesario para el desarrollo de su labor.

#### ROPA DE TRABAJO.

El personal de movimiento de las empresas de Transportes de Viajeros, tanto urbanos como interurbanos, tendrá derecho a uniforme completo, compuesto por gorra, guerrera, dos pantalones, dos camisas y dos corbatas, con una duración de dos años.

Un año se entregará el uniforme para verano y al siguiente para invierno o viceversa. Se fija en defecto de la no entrega de dichas prendas la cantidad de 267,82 para 2023. Este personal tendrá derecho a mono cuando fuera necesario. El resto del personal al servicio de las empresas, tendrá derecho a un mono o buzo al año.

Al personal de talleres y a los de conducción cuando sea necesario se les dotará de trajes de agua contra el frío y calzado de seguridad.

**LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

En lo no previsto en los artículos anteriores, en materia de salud y prevención, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas de desarrollo.

**48.- DEBERES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS**

Corresponde a cada persona trabajadora velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Los trabajadores deberán, en particular:

Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad.

Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.

Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente. Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

El incumplimiento por las personas trabajadoras de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el art. 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

**49.- RECONOCIMIENTO MEDICO ANUAL**

Se realizará al menos un reconocimiento médico anual a todos los/as trabajadores/as, respetando en todo caso la intimidad del/la trabajador/a y la confidencialidad de los datos. Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la empresa y el tiempo empleado será computado como efectivo de trabajo.

Así mismo, incluidos o independientemente en el ámbito de los reconocimientos médicos generales se realizarán reconocimientos ginecológicos a la mujer, una vez al año.

**50.- SEGURO DE ACCIDENTES**

Las empresas afectadas por el presente Convenio suscribirán un seguro contra accidentes que cubra los riesgos de muerte e invalidez total y absoluta, como consecuencia real y directa de todo accidente corporal que pueda ocurrirles, sean en el ejercicio de su profesión o fuera de ella, o durante los viajes o paseos. La suma será la que se establece en el art. 37 del presente convenio para toda su vigencia.

**CAPITULO IX****DERECHOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS****51.-DE LOS/AS REPRESENTANTES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS**

Se entenderá por representantes de los/as trabajadores/as a los comités de empresa o Delegados/as de personal y a los Delegados/as sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

**52.- DE LOS SINDICATOS**

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los sindicatos son elementos básicos y constitucionales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los/as trabajadores/a y empresarios/as. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los/as representantes de los/as trabajadores/as. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario/a que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

**53.- DE LA ACCIÓN SINDICAL**

1.- Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2.- Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:



a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los/as afiliados/as al sindicato y a los/as trabajadores/as en general, las empresas pondrán a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los/as trabajadores/as.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 50 trabajadores.

#### **54.- DE LOS CARGOS SINDICALES**

1.- Quienes ostenten cargos electivos a nivel Provincial o comarcal donde no hubiere el nivel anterior, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los/as trabajadores/a ya sean reuniones o asambleas con las secciones sindicales, el Comité o los/as trabajadores/as, o en reuniones de discusión o negociación con la Dirección de la empresa, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2.- Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras y comisiones mixtas o paritarias del convenio Colectivo manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

#### **55.- DE LOS/AS DELEGADOS/AS SINDICALES.**

1.- En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 personas trabajadoras, cualquiera que sea la clase de contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los/as trabajadores/as afiliados/as a los sindicatos con presencia en los comités de empresa, estarán representados/as, a todos los efectos, por un Delegado/a sindical elegido/a por y entre sus afiliados/as en la empresa o en el centro de trabajo.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado/a sindical.

2.- Funciones de los/as Delegados/as sindicales: Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los/as afiliados/as del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

3.- Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto.

4.- Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados/as a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos, etc., a los comités de Empresa.

5.- Serán oídos/as por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los/as afiliados/as al sindicato.

6.- Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones graves o muy graves que afecten a los/as afiliados/as al sindicato.

b) En materias de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los/as trabajadores/as.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

7.- en materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiera, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8.- Los Delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

9.- El Delegado o Delegada sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, solo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical.

10.- Las empresas darán a conocer a los/as delegados/as sindicales y a los miembros del Comité de Empresa y Delegados/as, los TC1 y TC2.

#### **56.- COMITÉS DE EMPRESA O DELEGADOS/AS DE PERSONAL**

1.- Sin perjuicios de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa y/o delegados/as de personal las siguientes funciones:



a) SER INFORMADOS/AS POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA:

1.- Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2.- Anualmente, conocer el balance, cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad, por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den conocer a los socios.

3.- Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de las empresas.

4.- En función de la materia de que se trate:

a. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de premios o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b. Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

c. El empresario facilitará al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal el modelo o modelos de contrato de trabas que habitualmente utilice, estando legitimado el comité o delegados/as para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

d. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

b) EJERCER UNA LABOR DE VIGILANCIA SOBRE LAS SIGUIENTES MATERIAS:

a. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respecto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales o posturas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b. La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecida en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.

d. Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

e. Se reconoce al Comité de Empresa o delegados/as de Personal capacidad procesal para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

f. Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto o delegados/as de Personal, observarán sigilo debido en las materias de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

g. El Comité o Delegados/as velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

2.- GARANTÍAS:

Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de personal podrá ser despedido/a o sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados/as de personal y el Delegado/a del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallará reconocido como tal en la empresa. En el supuesto de despido declarado improcedente a quienes ostenten cargos lectivos de carácter sindical la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador o trabajadora optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados/as en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas de 40 en las que no computarán las dedicadas a negociación colectiva. Se podrá a nivel de empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados/as de personal, en un/a o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado/a o relevados/as de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso, esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas debiendo efectuarse por periodo de tiempo predeterminado.



### 57.- CUOTA SINDICAL

A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical, si la hubiere.

### 58.- PRACTICAS ANTISINDICALES

Cuando a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que dieran calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

### 59.- DE LA MUJER TRABAJADORA

Como derechos específicos de la Mujer Trabajadora se establecen los siguientes:

Se amplía a dieciocho semanas la licencia establecida legalmente por maternidad, pudiendo cederse al otro progenitor la mejora establecida en este artículo.

Se extiende a tres años la reserva de puesto de trabajo por el cuidado de los hijos.

Durante el embarazo la trabajadora tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo, si el habitual es contraproducente para la gestación y lactancia de los hijos, como consecuencia de la obligación establecida para la empresa en esta materia, conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre.

Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como embarazo, lactancia, etc., no sólo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora sino que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto.

Así pues, atendiendo al texto de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las empresas del sector, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona-puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En las ofertas de empleo y procesos selectivos en las empresas del sector, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

Las partes firmantes del presente convenio rechazan cualquier tipo de discriminación y, en especial, la que pueda producirse respecto a la mujer trabajadora por su condición de mujer. Toda conducta discriminatoria en el sentido apuntado queda expresamente prohibida no sólo por el ordenamiento jurídico español, sino también por este convenio.

### 60. Violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá una reducción de jornada. La reducción será de forma interrumpida o continuada, siendo facultad del trabajador la elección de que, la reducción se lleve a efecto bien en la jornada de mañana, bien en la jornada de tarde. Según la Ley 1/2004 de 28 de diciembre. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia. La trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad.





La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integras, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

### **61. De las personas con discapacidad**

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1451 de 1983, de 11 de mayo, por lo que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13 de 1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos, hasta alcanzar en sus plantillas un 2 por 100 de personal con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa, acogiéndose a los beneficios existentes.

Las partes firmantes del presente convenio rechazan cualquier tipo de discriminación y, en especial, la que pueda producirse respecto de los/as trabajadores/as discapacitados/as o inmigrantes y respecto de cualquier persona por razón de su raza, religión o ideología. Toda conducta discriminatoria en el sentido apuntado queda expresamente prohibida no sólo por el ordenamiento jurídico español, sino también por este convenio.

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1451 de 1983, de 11 de mayo, por lo que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13 de 1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos, hasta alcanzar en sus plantillas un 5 por 100 de personal con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa, acogiéndose a los beneficios existentes.

Las partes firmantes del presente convenio rechazan cualquier tipo de discriminación y, en especial, la que pueda producirse respecto de los/as trabajadores/as discapacitados/as o inmigrantes y respecto de cualquier persona por razón de su raza, religión o ideología. Toda conducta discriminatoria en el sentido apuntado queda expresamente prohibida no sólo por el ordenamiento jurídico español, sino también por este convenio.

### **61 BIS DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las empresas del sector y sus trabajadores/as, firmantes del presente convenio y en concreto este capítulo sobre las condiciones de trabajo de los/as trabajadores/as de dichas empresas, han venido expresando reiteradamente desde antiguo su decidido y firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional, y condiciones de trabajo en general.

De conformidad con lo establecido en los artículos 45.2 y 46 de la Ley 3 de 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se aprueban las presentes Medidas de Igualdad.

El presente documento constituye un todo unitario, y por lo tanto deberá interpretarse y aplicarse en su conjunto, no siendo admisibles pretensiones de aplicación parcial.

Las presentes medidas no eximen a las empresas que estén obligadas legalmente (que tengan más de cincuenta trabajadores) a negociar su Plan de Igualdad.

#### **MEDIDAS DE IGUALDAD**

Estas medidas nacen con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres las empresas de este sector.

Para ello se establece una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como OBJETIVOS principales los siguientes:

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. Incluidas las retribuciones fijas y variables.

Prevenir la discriminación por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores del sector.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes:



### **AREAS DE ACTUACION**

Selección, promoción y desarrollo personal:

Conforme a lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con el objetivo de promover una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en las empresas del sector, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona - puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En las ofertas de empleo y procesos selectivos en las empresas del sector, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

## **CAPITULO X**

### **VIGILANCIA, MEDIACIÓN E INTERPRETACIÓN**

#### **62.- COMISIÓN PARITARIA**

A) DEFINICIÓN:

A tenor de lo previsto en el artículo 85. 3.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio colectivo.

B) COMPOSICIÓN:

La comisión Paritaria estará integrada por 4 representantes de las centrales sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo y 4 representantes de la organización empresarial signataria del mismo quienes designarán entre sí dos Secretarios; cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

Durante la vigencia del presente Convenio y hasta que fuera sustituido por otro, las personas que componen la Comisión Paritaria son:

Por la Asociación de Empresarios de Transporte de Viajeros de Toledo:

- Sra. D Miguel Alconchel Cesar
- Sr. D. Carmelo Casla Villacorta
- Sr.D. Luis David López Jañez
- Sr. D. David Sagrado Morales
- Sr. D. Juan Antonio Pérez Bañuelos

Asesora: Ruth Corchero Sánchez

Por Comisiones Obreras:

- Sr. D. Luis Alberto Dorado Jiménez
- Sr. D. José Ramón González Bautista
- Sr. D. Jesús Romero del Hombre Bueno Solano
- Sr. D. Alejandro Magán Martín
- Sr. D. Francisco Moreno Calvo

Asesores: D. Enrique Clavero Díaz, Dña. Maria del Carmen Trujillo Barrios

Por Unión General de Trabajadores:

- Sr. D. Alberto Llave Rodríguez
- Sr. D. José Miguel Arevalillo López
- Sr. D. Oscar Fernández Blazquez
- Sr. D. Ángel Sánchez García

Asesores: Sr. D. Pedro Barriga Calle

Por SLT:

- Sr. D. Javier García Piña



Sr. D. David Andrino Arpa

Asesores; D. Julio Muñoz-Reja Sánchez, D. Mario García Fernández

#### FUNCIONES

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

-Interpretación del Convenio

-Evacuar los informes requeridos por la Autoridad Laboral.

-Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

-Conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 41.

-Emitir "Informe o dictamen no vinculantes" para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre cuando, afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.

-Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.

-Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio.

#### SEDE DE LA COMISIÓN

El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en la sede del Jurado Arbitral Laboral de Castilla-Mancha. Calle Dinamarca nº 2 Toledo, las partes previa comunicación a la misma podrá acordar la sustitución de sus representantes en ella.

#### PROCEDIMIENTO

La Comisión Paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido a los/as Secretarios/as, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia.

Mediante acuerdo, los Secretarios convocarán a las partes en un plazo no superior a cinco días hábiles, contados desde la fecha de recepción de la solicitud. La convocatoria se hará por escrito en el que conste el lugar, día y hora de la reunión y el Orden del día.

Transcurrido el Plazo previsto las partes podrán iniciar los trámites de mediación o arbitraje previstos en el ASEC Castilla la Mancha.

### 63.-PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin acondicionamiento alguno al "ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA-LA MANCHA" o sistema que lo sustituya y su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores/as y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Así mismo ambas partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de Mediación y arbitraje establecidos por el Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla-La Mancha, creado a raíz de la firma del Acuerdo.

### OTRAS DISPOSICIONES

#### DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Se acuerda que en todos los artículos del presente convenio se haga referencia o contengan disposiciones a su vez incluidas en normas de ámbitos superiores, si fueran derogadas o sufrieran modificación alguna o algunas de estas normas, el artículo al que hagan referencia se deberá adaptar a la nueva normativa. A tal fin se reunirá la Comisión Negociadora a la mayor brevedad posible.

#### DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Las multas de circulación que se produzcan conduciendo un vehículo de la Empresa deberán de ser abonadas por esta, siempre que no sean por temeridad del mismo conductor/a

#### DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

La retirada del carnet de conducir, por la autoridad competente a un trabajador hasta un período máximo de dieciocho meses, en la conducción de los servicios encomendados por la empresa, no impedirá el seguir percibiendo el salario asignado a la categoría del trabajador durante ese período.

En caso de que la retirada del carnet sea producida por imprudencia temeraria, el beneficio expresado en este artículo sólo podrá ser utilizado por el trabajador cuando no acumule dos sanciones de retirada de carnet por este motivo en un período de dos años.

Quedan excluidos de los beneficios recogidos en este artículo los conductores que se viesen privados de un permiso de conducir a consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o por drogadicción.

La empresa proporcionará otro puesto de trabajo cuando la retirada del carnet sea debida a enfermedad profesional o accidente laboral.

Se exceptúa de esta obligación a las empresas que ocupen a cinco o menos trabajadores y el conductor en cuestión tenga una antigüedad en la empresa inferior a ocho años

#### DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

En caso de que un empleado sufra prisión por causas de accidente ocurrido realizando un servicio por orden de la empresa, esta estará obligada a defenderle ante los tribunales y a gestionar su libertad, pagando la fianza que para ello fuera necesario.



La empresa hará el pago de la retribución a los empleados que no puedan trabajar en el caso expresado en el párrafo anterior.

Las indemnizaciones que se declaren por sentencia firme, en concepto de responsabilidad civil, serán por cuenta de la empresa.

#### **DISPOSICION ADICIONAL QUINTA**

Cuando se produzca el fallecimiento del trabajador fuera de plaza, en función del trabajo o por causa de éste, los gastos de traslado de los restos, correrán a cargo de la empresa en la cuantía que éstos superen las prestaciones que para dichos casos tiene establecidas la Seguridad Social.

Si un trabajador fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado temporalmente por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado del cadáver hasta el lugar de su residencia habitual.

#### **DISPOSICION ADICIONAL SEXTA: Formación continua (CAP)**

Las empresas organizarán los cursos a las personas trabajadoras, en tal caso el coste económico será a cargo de la empresa, y el tiempo del curso a cargo del empleador, considerándose tiempo de trabajo efectivo.

La persona trabajadora deberá entregar copia del certificado a la empresa una vez obtenido el mismo. En el caso de que el conductor no obtuviera el certificado, no será de aplicación lo establecido en los párrafos anteriores, no estando obligada a asumir aspecto alguno e relación a la nueva formación.

La empresa abonará los importes correspondientes a las tasas y coste de la expedición de la tarjeta del CAP.

#### **DISPOSICION ADICIONAL SEPTIMA**

##### **Medidas específicas en prevención del acoso sexual.**

Ambas partes (empresas y trabajadores/as) manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En las empresas del sector se establecen las siguientes medidas:

-Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.

-Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.

-Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada.

La persona denunciante tendrá la facultad de elegir que la tramitación de su denuncia en la empresa, se lleve a cabo por medio de una mujer o de un hombre

##### **PROTOCOLO de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo:**

Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse en vía administrativa o penal.

Se inicia mediante la presentación de la denuncia de la persona afectada con la descripción lo más detallada posible de las conductas o incidentes de las que hubiera sido objeto.

Se creará una comisión de investigación compuesta por un representante de la empresa, la representación legal de los trabajadores si existiera y en caso contrario un representante de éstos.

Se llevarán a cabo todas las actuaciones necesarias para el esclarecimiento de los hechos, dándose trámite de audiencia a los intervinientes.

Siempre deberá observarse el carácter confidencial de todas las actuaciones e intervinientes porque afecta directamente a la dignidad, intimidad y honorabilidad de las personas afectadas.

Hasta la resolución del expediente, la empresa establecerá cautelarmente la separación entre la víctima y el/la presunto/a acosador/a, siendo este/a último/a el que será objeto de movilidad, temporal y que no supondrá en ningún caso modificación de sus condiciones de trabajo, protegiendo así, preferentemente a la persona objeto de acoso.

En el plazo máximo de 15 días se resolverá la existencia de acoso que dado que está tipificada como falta muy grave se sanciona con una suspensión de empleo y sueldo o despido, o la inexistencia de acoso que supondrá la restitución de los trabajadores a su puesto inicial.

Cuando no puedan constatarse los hechos, no podrán adoptarse medidas disciplinarias, pero, deberá hacerse una supervisión para que realmente no se produzca ninguna situación de acoso.

#### **MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO**

El acoso por razón de sexo vulnera los derechos a la intimidad, a la dignidad, a la libertad sexual, a la igualdad y no discriminación, a la salud y seguridad y al empleo.



Independientemente de lo establecido en el código penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo.

La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los/as representantes de los/as trabajadores/as deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Se recomienda a la empresa la adopción de las medidas contenidas en el Código de conducta Comunitario para la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo elaborado en 1992 por la Comisión Europea.

En lo que respecta a la prevención:

Se recomienda que la empresa elabore una declaración de principios en la que se establezca expresamente que no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo, y que los/as trabajadores/as tienen derecho a presentar denuncias si aquél se produce.

Así mismo se recomienda que en la declaración de principios se explique con claridad lo que se entiende por comportamiento indebido, el cual, en determinadas circunstancias, puede ser ilegal. Además, debería explicarse el procedimiento que ha de seguirse en caso de denuncia o de solicitud de ayuda; asimismo, es conveniente indicar las medidas disciplinarias. La declaración debe incluir el compromiso de que las denuncias se tratarán con seriedad, prontitud y confidencialmente, y que se protegerá a los/as trabajadores/as contra represalias. Una vez elaborada la declaración, es importante que ésta sea comunicada a todos/as, de manera que sean lo más conscientes posible del problema. Los/as supervisores explicarán la política de la organización, adoptarán medidas, apoyarán a las víctimas y facilitarán cualquier información. La puesta en práctica de una formación destinada a ellas es un medio importante de lucha contra el acoso sexual.

Por lo que se refiere a los procedimientos:

Es preciso elaborar procedimientos claros y precisos que incluyan una orientación práctica sobre cómo abordar este problema. Dicha orientación debería subrayar los derechos de las personas trabajadoras y los límites dentro de los cuales deben ejercerse.

Es conveniente aconsejar a las personas trabajadoras que primero intenten resolver el problema de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de un intermediario que la conducta de que se trate no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo.

Si la persona continúa con su comportamiento, debería presentarse una denuncia. A tal fin, se recomienda poner en práctica un procedimiento oficial de examen de las denuncias que inspire confianza a los/as trabajadores/as y en el que se especifique a quién debe presentarse la denuncia.

Se recomienda asimismo que se nombre a una persona encargada de proporcionar asesoramiento y ayuda. Tanto la persona que ha presentado la denuncia como la persona objeto de la misma tienen derecho a ser representadas por un sindicato, un amigo o un compañero.

La empresa deberá controlar y revisar el funcionamiento de los procedimientos a fin de comprobar que son eficaces. Las investigaciones deben ser realizadas por personas independientes, con tacto y con el debido respeto tanto de los derechos de la persona que ha presentado la denuncia como de los de la persona objeto de la misma. Las denuncias han de resolverse con rapidez y de forma confidencial, al término de una investigación centrada en los hechos.

Toda infracción de la política de la organización debe considerarse como falta contra la disciplina. Debería haber normas de disciplina que establezcan claramente qué comportamiento se considera como conducta indebida en el trabajo, e indicarse la gama de sanciones. Las represalias contra una persona que haya presentado de buena fe una denuncia se considerarán como una falta contra la disciplina.

#### **DISPOSICION ADICIONAL NOVENA**

##### **DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las empresas del sector y sus trabajadores/as, firmantes del presente convenio y en concreto este capítulo sobre las condiciones de trabajo de los/as trabajadores/as de dichas empresas, han venido expresando reiteradamente desde antiguo su decidido y firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional, y condiciones de trabajo en general.



De conformidad con lo establecido en los artículos 45.2 y 46 de la Ley 3 de 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se aprueban las presentes Medidas de Igualdad.

El presente documento constituye un todo unitario, y por lo tanto deberá interpretarse y aplicarse en su conjunto, no siendo admisibles pretensiones de aplicación parcial.

Las presentes medidas no eximen a las empresas que estén obligadas legalmente (que tengan más de doscientos cincuenta trabajadores) a negociar su Plan de Igualdad.

#### **MEDIDAS DE IGUALDAD**

Estas medidas nacen con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres las empresas de este sector.

Para ello se establece una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como OBJETIVOS principales los siguientes:

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. Incluidas las retribuciones fijas y variables.

Prevenir la discriminación por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores del sector.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes:

#### **AREAS DE ACTUACION**

Selección, promoción y desarrollo personal:

Conforme a lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las empresas del sector, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona - puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En las ofertas de empleo y procesos selectivos en las empresas del sector, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista

### **ANEXO I**

#### **TABLAS TRANSPORTE DE VIAJEROS 2023**

	2023 (4%)		
	SB MES	DIA	Plus convenio MES
<b>Personal Superior y Técnico</b>			
Jefe de Servicio	1.412,47 €		338,12 €
Inspector Principal	1.309,68 €		338,12 €
Ing. y Licenciados	1.332,21 €		338,12 €
Ing. Téc. Auxiliar	1.154,15 €		338,12 €
Sociales y A.T.S.	1.154,15 €		338,12 €
<b>Personal Administrativo</b>			
Jefe de Sección	1.186,22 €		338,12 €



Jefe de Negociado	1.148,61 €		338,12 €
Oficial de 1ª	1.117,97 €		338,12 €
Oficial de 2ª	1.069,39 €		338,12 €
Auxiliar Administrativo	1.063,25 €		338,12 €
Analista	1.186,47 €		338,12 €
Programador	1.148,61 €		338,12 €
Operador	1.117,97 €		338,12 €
<b>Personal de Movimiento</b>			
Jefe de Estación 1ª	1.229,32 €		338,12 €
Jefe de Estación 2ª	1.130,70 €		338,12 €
Jefe de Administración de 1ª	1.226,68 €		338,12 €
Jefe de Administración de 2ª	1.134,71 €		338,12 €
Encargado de Admon. en Ruta	1.059,76 €		338,12 €
Taquillero	1.051,43 €		338,12 €
Expendedor	1.051,43 €		338,12 €
Encargado de Consigna	1.051,43 €		338,12 €
Mozo		33,22 €	338,12 €
Jefe de Tráfico	1.229,32 €		338,12 €
Inspector		36,36 €	338,12 €
Cond. Perceptor		36,36 €	338,12 €
Conductor		36,02 €	338,12 €
Cobrador, Azafata		34,33 €	338,12 €
Auxiliar de Ruta		34,33 €	338,12 €
Recaudador Liquidador		36,36 €	338,12 €
<b>Servicios Auxiliares</b>			
Encargado General	1.099,79 €		338,12 €
Encargado Almacén	1.069,26 €		338,12 €
Engrasador lavacoches		34,33 €	338,12 €
Guarda de día o de noche		36,60 €	338,12 €
Mozo de Garaje		33,22 €	338,12 €
<b>Personal de Taller</b>			
Jefe de Taller	1.169,84 €		338,12 €
Encargado o contraamaestre	1.063,80 €		338,12 €
Encargado general	1.099,79 €		338,12 €
Encargado de almacén	1.071,94 €		338,12 €
Jefe de equipo		36,60 €	338,12 €
Oficial de 1ª		36,36 €	338,12 €
Oficial de 2ª		35,01 €	338,12 €
Oficial de 3ª		34,33 €	338,12 €
Auxiliar de taller		33,22 €	338,12 €
<b>Personal Subalterno</b>			
Cobrador de facturas	1.051,43 €		338,12 €
Telefonista	1.051,43 €		338,12 €
Portero y ordenanza	1.044,86 €		338,12 €
Vigilante	1.044,86 €		338,12 €
Limpiador		33,22 €	338,12 €



Antigüedad. Dos bienios al 6 % y cinco quinquenios al 11 % S.B.	
Nocturnidad, 25 % (S.B. + P.C.)	
Quebranto de moneda	25,23 €
Desgaste de herramientas	85,00 €
Plus de Conductor Perceptor 20 % S.B. +0,07 P.C.	
Dietas:	
Extranjero	109,49 €
Discrecional	58,53 €
Regulares	39,92 €
Prendas de Trabajo	267,82 €
Plus domingo y festivos	35,00 €

**ANEXO II**

**MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO**

Fecha de expedición:.....

Número: .....

D/D<sup>a</sup>.....con D.N.I. .... domicilio en.....  
 .....de..... que ha trabajado en la empresa ..... desde el  
 ..... hasta el ..... con la categoría profesional de ....., declaro  
 que he recibido de la misma la suma de ..... euros en concepto de liquidación total por mi baja en  
 dicha empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación  
 laboral que unía a las partes y, que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo  
 que reclamar.

..... a ..... de ..... de .....  
 Fdo.: .....

El trabajador Si/NO usa de su derecho a que este presente en la firma un representante legal suyo en  
 la empresa o representante sindical.

Sello y firma de la Empresa

**ANEXO III**

**MODELO DE PREAVISO DE BAJA VOLUNTARIA.**

Fecha de Expedición.....

Número.....

D/D<sup>a</sup>.....D.N.I.: ..... mediante el presente escrito vengo  
 a comunicar a la Empresa....., mi decisión de cesar voluntariamente de mis  
 obligaciones contractuales, y por tanto dar por extinguida nuestra relación laboral a partir del día .....  
 de .....de .....

Toledo a .....de.....de .....

Fdo. El trabajador.

En Toledo, a 9 de agosto de 2023.- El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

Nº. I.-4598