



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio: Transporte discrecional de viajes en autocar.

Expediente: 29/01/0102/2025.

Fecha: 4 de abril de 2025.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29001575011983.

RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE TRANSPORTE DE VIAJEROS DE SERVICIOS DISCRECIONALES, REGULARES TEMPORALES, REGULARES DE SERVICIO ESPECIAL Y TRANSPORTE TURÍSTICO.

VISTO el acuerdo de fecha 25 de febrero de 2025, de la comisión negociadora del Convenio Colectivo del Sector de Transporte de Viajeros de Servicios Discrecionales, Regulares Temporales, Regulares de Servicio Especial y Transporte Turístico en la provincia de Málaga, número de expediente REGCON 29/01/0102/2025 y código de convenio colectivo 29001575011983 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE número 143, de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas, con especial advertencia de que el ningún trabajador podrá percibir mensualmente como salario cantidades inferiores al SMI que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 7 de abril de 2025.

La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Málaga.

Convenio Colectivo de Trabajo para las Empresas de Transporte de Viajeros de Servicios Discrecionales, Regulares Temporales y Regulares de Uso Especial y Transporte Turístico de la provincia de Málaga

CAPÍTULO I

SECCIÓN I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbito funcional*

El presente convenio es de aplicación a todas las empresas de transportes de viajeros de servicios discrecionales, regulares temporales y regulares de uso especial y transporte turísticos.

Artículo 2. *Ámbito territorial*

El presente convenio es de ámbito provincial, afectando a los centros de trabajo comprendidos en su ámbito funcional situados en el territorio de la provincia de Málaga, aunque el domicilio de la empresa radique fuera del mismo.

Artículo 3. *Ámbito personal*

Quedan afectados por el presente convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas antes indicadas incluidas en su ámbito funcional y territorial.

SECCIÓN II. VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA Y DENUNCIA PARA SU REVISIÓN

Artículo 4. *Vigencia*

El convenio extiende su ámbito temporal desde el 1 de enero de 2012 hasta la finalización del mismo el 31 de diciembre de 2029, siendo la entrada en vigor a todos los efectos a partir de 1 de enero de 2024 con independencia de la fecha de su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Artículo 5. *Duración*

El convenio tendrá una duración de 6 años, finalizando sus efectos el día 31 de diciembre de 2029.

El convenio quedará prorrogado tácitamente por sucesivos periodos de anualidad, si por cualquiera de las partes no se formula denuncia para su revisión con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, quedando prorrogado automáticamente por periodos anuales, incrementándose las tablas salariales en un uno por ciento (1 %). Durante las negociaciones de un nuevo convenio el texto articulado y las tablas salariales vigentes se entenderán prorrogadas, no obstante, si las negociaciones se prolongan durante tiempo superior a un año desde su denuncia las tablas salariales se incrementarán en un uno por ciento (1 %) a cuenta de la subida salarial que finalmente se pacte entre las partes, quedando por tanto prorrogado el convenio colectivo con este incremento de tablas hasta la finalización del proceso negociador, sin perjuicio de lo que el nuevo convenio acuerde sobre su retroactividad.

SECCIÓN III. PRELACIÓN DE NORMAS, COMPENSACIÓN, GARANTÍA PERSONAL, ABSORCIÓN, VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Artículo 6. *Prelación de normas*

Lo convenido por las partes en este convenio se regula, con carácter preferente y prioritario para las relaciones entre empresa y trabajadores en todas las materias comprendidas en su contenido y ámbito y en los términos establecidos por el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo lo no previsto o regulado en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral de aplicación, y especial en materia de transporte de viajeros por carretera.

Artículo 7. *Compensación*

Las condiciones económicas y de condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio colectivo son compensables en su totalidad con las que vinieran rigiendo con anterioridad a la vigencia del convenio, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

Artículo 8. *Garantía personal*

Todas las condiciones económicas o de cualquier índole contenidas en el presente convenio, estimadas en su conjunto, tendrán las consideraciones de mínimas, por lo que los pactos,

cláusulas y condiciones implantadas en las diferentes empresas que impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores en conjunto global anual en relación con las recogidas en este convenio, subsistirán como garantía personal, para los que vengan gozando de ellas.

Artículo 9. *Absorción*

Habida cuenta de la naturaleza de este convenio provincial, las disposiciones legales que se puedan promulgar en el futuro que impliquen variaciones económicas en todas o en algunas de las mejoras retributivas o condiciones de trabajo, únicamente tendrá eficacia sí globalmente consideradas en cómputo anual superan a las de este convenio valoradas en conjunto y cómputo anual. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras del presente convenio.

Artículo 10. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Si por cualquier circunstancia la jurisdicción social declarase nulo o sin efecto alguno de los pactos del mismo, las partes se comprometen al mantenimiento y conservación del resto de lo pactado en su conjunto. Del mismo modo en caso de producirse alguna modificación legal que sea de obligado cumplimiento, anulando o modificando algún artículo o acuerdo establecido en este convenio las partes se comprometen al mantenimiento y conservación del resto de lo pactado en su conjunto. En todo lo no previsto o regulado en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral de aplicación, y especial en materia de transporte de viajeros por carretera.

SECCIÓN IV. COMISIÓN PARITARIA

Artículo 11. *Comisión paritaria*

Se constituye una comisión paritaria para la interpretación de este convenio y control de su cumplimiento que estará compuesta por un total de doce representantes de las organizaciones participantes en la negociación del presente convenio:

- Seis representantes de la parte empresarial APETAM.
- Seis representantes de la parte social, compuesta por tres representantes del Sindicato Unión General de Trabajadores, otros dos del Sindicato Comisiones Obreras y uno del Sindicato SLT. Además podrán asistir los asesores/as que las partes consideren oportuno.

De todas las reuniones que se celebren, así como, de todos los acuerdos que se adopten se levantará acta por el Secretario que se nombre de entre los componentes.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Arbitrajes voluntarios en los problemas, y cuestiones que les sean sometidas voluntariamente por las partes o en los supuestos derivados de su desarrollo.
- c) Vigilancia de las condiciones estipuladas en el convenio.
- d) Informativa a la autoridad laboral, sobre problemas que se planteen a través de la comisión.
- e) Para el caso de que por la autoridad laboral o judicial se declarase nula alguna de las cláusulas del presente convenio, la comisión paritaria se reunirá obligatoriamente para negociar la materia objeto de la nulidad en el plazo máximo de quince días desde la declaración de la mencionada nulidad.
- f) Velar por el exacto cumplimiento de los derechos de las personas trabajadoras en el centro de trabajo en materia de protección contra el acoso sexual y psicológico, informando cuantas cuestiones puedan llegarle sobre este tema.
- g) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

La comisión paritaria se reunirá:

1. Cuando lo soliciten las partes integrantes de la misma.
2. Siempre que se plantee alguna cuestión por alguna de las partes firmantes o por los sujetos incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio (empresas, comité de empresa o delegados/as de personal) que esté relacionada con las funciones atribuidas a esta comisión.

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

Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando como mínimo asista la mayoría simple de cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de asesores/as.

La comisión paritaria, cada vez que se reúna, deberá adoptar los acuerdos por mayoría simple de cada una de las representaciones, debiendo hacerse constar en el informe los votos particulares con sus fundamentos si los hubiere.

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

Los acuerdos que alcancen la comisión paritaria en cuestiones de interés general se consideraran parte del presente convenio, y tendrá su misma eficacia obligatoria.

Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro y publicación.

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

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

A estos efectos, se designa como domicilio de la comisión el de APETAM, sito en avenida de la Aurora, 59, 29006 Málaga.

CAPÍTULO II

Condiciones económicas

Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio colectivo para los años 2012 a 2023 ambos inclusive son las que vienen recogidas en el convenio colectivo anterior publicado en *BOP* de fecha 14 de abril de 2009, número 70 (código 2901575) con sus correspondientes incrementos para el periodo 2010 y 2011, las cuales permanecen vigente durante el periodo transcurrido desde el año 2011 y hasta el 1 de enero del 2023, fecha de aplicación de las tablas salariales pactadas para el por acuerdo de la comisión paritaria, de fecha 20 de abril de 2023, las cuales han de entenderse vigentes para dicha anualidad 2023.

Las condiciones económicas pactadas en el presente texto articulado para el año 2024 y siguientes serán la establecida en la Tabla Salarial anexo 1 al presente convenio colectivo con los incrementos pactados para toda su vigencia.

Incrementos salariales

La totalidad de las condiciones económicas del vigente convenio colectivo establecidas para el año 2023, se incrementarán para las siguientes anualidades de su vigencia en los siguientes términos y condiciones:

Subida salarial, para todos los conceptos retributivos del convenio colectivo:

2024 se aplicará subida del 3 % (+1 % a cuenta del incremento pactado en la comisión paritaria en fecha 20/04/2023) = 4 % .

2025 se aplicará subida del 3 % (+1 % a cuenta del incremento pactado en la comisión paritaria en fecha 20/04/2023) = 4 % .

2026 se aplicará subida el 1 de enero conforme al IPC general del año anterior+ 0,15 % .

2027 se aplicará subida el 1 de enero conforme al IPC general del año anterior+ 0,15 % .

2028 se aplicará subida el 1 de enero conforme al IPC general del año anterior+ 0,15 % .

2029 se aplicará subida el 1 de enero conforme al IPC general del año anterior+ 0,15 % .

Con independencia de la subida general de aplicación para cada anualidad de la vigencia del presente convenio colectivo, en cumplimiento de lo acordado Comisión Paritaria en fecha 20/04/2023, para las anualidades 2026, 2027, 2028 y 2029, se aplicará una subida adicional del 1,5 % sobre la base que se actualiza, es decir, se incrementa el salario conforme al IPC de año inmediatamente anterior y se aplica el 1,5 % sobre la base salarial antes de aplicar el incremento del IPC. Todo ello a fin de abonar el importe total del 6 % , que sumado a los incrementos del 1 % de los años 2024 y 2025 suman el total del 8 % de actualización pendiente de aplicación pactada en la comisión paritaria del año 2023, del vigente convenio colectivo para el periodo 2011 a 2023.

Los atrasos económicos correspondientes a la aplicación retroactiva del convenio colectivo con fecha y efectos 1 de enero de 2024, se abonarán por las empresas incluidas en el ámbito funcional del mismo, en los términos que se pactan por acuerdo de las partes en el acta final y de firma de la presente negociación. La nueva categoría de bus turístico tendrá fecha y efectos económicos desde el día de la firma del presente convenio, el personal conductor que sea adscrito a dicha categoría percibirá los atrasos salariales correspondientes a la categoría de conductor que venía desempeñando hasta la firma del presente convenio.

SECCIÓN I. SALARIO BASE

Artículo 12. *Salario base*

El salario base para las distintas categorías profesionales del convenio, tendrá los valores que se detallan en el anexo 1 del mismo. El salario base para la vigencia de este convenio se ha visto incrementado con el anterior plus convenio, el cual desaparece al ser absorbido por el salario base en mejora y en beneficio de los trabajadores afectados por este convenio. El salario base incluye las funciones propias de cada categoría profesional, la actividad propia de la misma y la dedicación y atención del trabajador al conjunto de labores que componen el cometido que le tenga asignado la empresa en su ficha de funciones, y en especial para el personal de conducción el cuidado de los vehículos y el resto del material, y elementales labores mecánicas.

SECCIÓN II. COMPLEMENTO POR CALIDAD O CANTIDAD

Artículo 13. *Horas extraordinarias y horas de presencia*

Ambas partes consideran conveniente la supresión progresiva de las horas extraordinarias que se vienen efectuando en el sector. No obstante, si por necesidad imperiosa de los servicios fuere imprescindible su realización, con amparo en las causas legales, podrán realizarse hasta la cantidad máxima que establezca la legislación común laboral, y serán abonadas conforme al importe reseñado en la tabla salarial anexo 1.

Habida cuenta de las especiales características del sector cuya jornada especial encuentra regulada en el Real Decreto 1561/95, de 1 de septiembre, en el que se delimitan los tiempos de trabajo y de presencia, serán consideradas horas de presencia aquellas que sobrepasen las 40 horas de trabajo efectivo en computo semanal, definiéndose y considerándose como trabajo

efectivo las tareas profesionales especificadas en el artículo 25 del presente convenio. Las mismas serán abonadas conforme al valor de una hora ordinaria.

Artículo 14. *Plus discrecional*

Este plus viene a compensar y abonar salarialmente al trabajador las funciones y el tiempo de actividad dedicado al transporte discrecional. Debido a las dificultades que plantea, en el sector de transporte discrecional de viajeros por carretera, la cuantificación y determinación de las horas de presencia, disponibilidad y espera a que se refiere el Real Decreto 1561/95 y su modificación en el RD 902/2007, se pacta expresamente el presente plus, el cual retribuye específicamente las funciones y el tiempo de trabajo, tanto efectivo como no efectivo que realiza el conductor de servicios discrecionales cuando su jornada de trabajo supera siete horas y treinta minutos y hasta un máximo de 12 horas por jornada de disponibilidad, y se establece en la cantidad de 20,56 euros diarios, abonándose el exceso de jornada diaria de presencia o disponibilidad, que pudiera desarrollarse de forma excepcional o por circunstancias sobrevenidas superando las 12 horas diarias y hasta 15 horas diarias, en la cantidad total máxima de veintisiete euros (27,00 euros) o su parte proporcional en función del tiempo de actividad efectivamente desarrollada fijándose un valor mínimo de nueve euros (9 euros).

Este plus de devengo diario por día efectivamente trabajado solo y exclusivamente lo percibirá el personal conductor en la realización de servicios discrecionales de cualquier ámbito territorial, cuando realice dichos servicios discrecionales con duración de una jornada laboral completa en un día natural en jornada superior a 7 horas y 30 minutos.

Este plus incluye el abono del exceso de jornada diaria que pudiera realizarse sobre la jornada ordinaria y hasta el máximo de 120 horas en cómputo bisemanal según la normativa especial de jornadas de trabajo para el transporte por carretera y en tanto no se modifique dicha norma, en cuyo caso seguirá aplicándose este artículo en todos sus términos y condiciones, pero adaptándose al tope máximo de jornada que se establezca tanto ordinaria como de presencia para el ámbito funcional del convenio colectivo.

Este nuevo plus discrecional sustituye, absorbe y compensa el plus de disponibilidad y espera del artículo 17 del anterior convenio colectivo vencido, que queda extinguido y desaparece del texto del convenio colectivo provincial, no obstante ello, el personal conductor que hubiera venido percibiendo como complemento fijo por día trabajado el anterior Plus de disponibilidad y espera con base en su permanente disponibilidad diaria para la empresa durante su jornada laboral, para realizar un máximo de 12 horas de actividad para realizar servicios de cualquier naturaleza en los que se exija una disponibilidad máxima de 12 horas/día, lo continuará percibiendo de forma fija por día trabajado siempre que sus funciones y disponibilidad laboral en jornada diaria de hasta doce horas sigan siendo las mismas, aunque no realice específicamente y exclusivamente jornadas de transporte discrecional superiores a siete horas y media, todo ello con estricto cumplimiento de la normativa en materia de jornadas especiales de trabajo y del tacógrafo y de los descansos diarios.

El conductor que perciba como plus personal el anterior plus de disponibilidad y espera, que se fija en el mismo importe que el plus discrecional, solo percibirá el plus personal por día efectivamente trabajado, aunque realice en esa jornada servicios discrecionales en jornadas superiores a siete horas y media, ya que ambos pluses son incompatibles y en ningún caso acumulables, el percibo del plus personal, –anterior plus de disponibilidad y espera–, excluye el pago por día trabajado del plus discrecional.

Artículo 15. *Plus nocturnidad*

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución de 2 euros/hora o fracción, por cada hora nocturna que se trabaje entre las 22:00 horas y las 6:00 horas para todo el personal afectado por este convenio.

Artículo 16. *Plus de transfer*

El personal de conducción que realice servicios entre el aeropuerto, estación de ferrocarril, estación de autobuses, hoteles o puerto hasta cualquier destino donde el conductor deba realizar las operaciones de la carga y descarga del equipaje y de la organización de dicho equipaje en el maletero o bodega del autobús para su correcta y ordenada descarga tendrá derecho al percibo de este plus que se establece en la tabla salarial anexo 1 de este convenio colectivo.

Este plus en circuitos se devengará solo el primer y último día del circuito y no se percibirá en excursiones y traslado con equipaje de mano.

Artículo 17. *Plus regular TIP*

El personal de conducción que realice servicios por la naturaleza del servicio deba pernoctar al menos una noche fuera del domicilio del centro de trabajo de la empresa tendrá derecho al percibo de este plus que se establece en la tabla salarial anexo 1 de este convenio colectivo

SECCIÓN III. COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

Artículo 18. *Complemento de vinculación*

El complemento personal de vinculación es un plus personal y consolidado, que tiene naturaleza de concepto fijo y congelado por lo que no será en ningún caso incrementado por las subidas que se pacten en el presente convenio o en otros futuros, no obstante ello este Plus de vinculación también será de naturaleza no absorbible ni compensable.

Tendrán derecho al percibo de este plus todas las personas trabajadoras que hasta la fecha de entrada en vigor del presente convenio vinieran percibiendo el Plus de Antigüedad, siendo su importe el equivalente al que dichos trabajadores venía cobrando como antigüedad pero incrementado en el porcentaje que le correspondería subir conforme al anterior convenio colectivo vencido, y conforme al salario base establecido en la tabla salarial aprobada por la Comisión paritaria para el año 2023. En el presente convenio colectivo se pacta expresamente que desaparece el concepto retributivo de la antigüedad que venía percibiéndose hasta la fecha en convenios colectivos anteriores.

SECCIÓN IV. COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

Artículo 19. *Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad*

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, reguladas en el artículo 31 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 20 de marzo; su cuantía será de treinta días de la suma de los conceptos salario base, y complemento de vinculación. A estas gratificaciones, no se les aplicará descuento alguno por los periodos de bajas por incapacidad laboral derivada de cualquier contingencia.

Artículo 20. *Participación en beneficios*

La participación en beneficios se abonará, en las condiciones que venían pactadas en anteriores convenios y que será de aplicación para las empresas de transporte por carretera, a razón de treinta días de la suma de los conceptos de salario base y complemento personal de vinculación. No aplicándosele descuento alguno por bajas por incapacidad laboral derivada de cualquier contingencia.

SECCIÓN V. SUPLIDOS

Artículo 21. *Plus de distancia y transporte*

Con la consideración de indemnización o suplido, se establece un plus de distancia y transporte, que compensará el tiempo invertido en el desplazamiento del domicilio del trabaja-

dor al centro de trabajo al que esté afecto, y que tiene la cuantía que se indica en la tabla salarial del anexo 1 del convenio. Dichas cantidades no se computará para el cálculo de ningún complemento salarial.

Artículo 22. *Dietas*

El devengo y abono de las dietas se regulará en general por lo dispuesto en este convenio para las empresas de transporte por carretera y sus importes serán los indicados en la tabla salarial del anexo 1.

Las comidas o cenas serán abonadas con sus importes correspondientes o con bonos de establecimientos de restaurantes, a opción de la empresa. Cuando por circunstancias excepcionales, el conductor no pudiese efectuar la comida o cena con el grupo, podrá realizarla en sitio distinto, percibiendo, previa justificación documental o acreditación por tercera persona, el importe de la dieta correspondiente. El importe de las distintas comidas se recoge en la tabla anexa.

El alojamiento por razón del servicio será abonado por la Empresa directamente al establecimiento hostelero, para lo cual se proveerá al conductor del correspondiente bono o el importe de la tabla adjunta.

Se devengará la dieta de comida o cena en los servicios en los que el conductor deba realizarla, sin más justificación que acreditar el desplazamiento conforme a su parte de trabajo, cuando finalice su prestación después de las 14:30 horas o después de las 22:30 horas.

Cuando bajo la modalidad de dietas el trabajador justifique la imposibilidad de encontrar alojamiento, la empresa abonará la diferencia entre el importe del bono y el precio del hotel cuando este no supere la categoría de 3 estrellas.

Para el personal conductor que preste servicio escolar e inicie el servicio antes de las 14:00 horas y termine después de las 16:00 horas devengará dieta de comida a razón del importe recogido en la tabla anexa, siempre y cuando no finalice o inicie el servicio en su domicilio habitual.

Dichas cantidades no se computarán para el cálculo de ningún complemento salarial.

CAPÍTULO III

Jornada laboral, vacaciones, permisos y festivos

Artículo 23. *Personal de no movimiento*

La jornada de trabajo del personal de no movimiento, será de cuarenta horas semanales, equivalentes a 1.818 horas anuales.

Las horas que se hagan diariamente por encima del horario establecido, tendrán la consideración de extraordinarias y se abonarán conforme se detallan en el anexo del presente convenio.

Artículo 24. *Personal de movimiento*

Para el personal de movimiento a jornada completa, la jornada laboral será de 120 horas de trabajo en cómputo bisemanal, en jornada flexible y partida, comprendiéndose en la misma las horas de trabajo efectivo, presencia y espera reguladas en el Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre y en su modificación en el RD 902/2007, de 6 de junio.

A los efectos previstos en el presente convenio, se entenderá como trabajo efectivo el de conducción del vehículo al volante.

Tendrá igualmente la consideración de trabajo efectivo el tiempo empleado en reparar averías, si de ello se hace cargo el conductor. El empleado en la preparación del vehículo; en la confección del parte de servicios, y el tacógrafo; la preparación e instalación de las placas de referencia y el tiempo de repostaje.

Respecto al tiempo de comida, no se computará como tal el tiempo en dichos menesteres, fijándose como mínimo una hora y dos como máximo.

Cualquier otro tiempo tendrá la consideración de tiempo de espera o presencia.

La interrupción de la jornada habrá de ser, como mínimo de una hora y como máximo de cuatro horas.

En materia de tiempos de conducción y descanso, se estará estrictamente a lo dispuesto en el Reglamento Comunitario 561/2006, de 11 de abril de 2006.

Los trabajadores de movimiento contratados a tiempo parcial, percibirán en concepto de salario el importe resultante de aplicar el salario base, más el plus de transportes, proporcionalmente al número de horas contratadas. El exceso de horas que pueda realizar el trabajador a tiempo parcial con el carácter de horas complementarias, se regirá por lo establecido en la legislación laboral.

Artículo 25. *Vacaciones*

Los trabajadores de las empresas afectadas por el presente convenio, tendrán derecho al disfrute de un periodo anual de treinta días naturales de vacaciones.

En el supuesto de que estando de vacaciones, cualquier trabajador sufriera enfermedad o accidente, el periodo vacacional se vería interrumpido por el tiempo de dicha situación de incapacidad laboral

Las empresas, de acuerdo con el comité o delegado de Personal, confeccionarán a primeros de año un cuadro de vacaciones rotativo que comprenderá los doce meses del año.

Se percibirá un plus de vacaciones de trescientos sesenta euros (360 euros) anuales, correspondiente al periodo de disfrute de las vacaciones, que se establece para compensar las retribuciones medias variables anuales percibidas en las mensualidades ordinarias por los trabajadores con derecho a su cobro, fijando las partes negociadoras de común acuerdo este plus en este importe para todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo que perciban retribuciones variables, cualquiera que sea su categoría profesional.

Artículo 26. *Descanso semanal*

Será de día y medio ininterrumpido. para el personal de no movimiento.

Para el personal de movimiento en materia de tiempo de conducción y descanso se estará a lo dispuesto en el Reglamento Comunitario 561/2006, de 11 de abril, y normativa de desarrollo en materia de transporte por carretera. Asimismo se planificará un cuadrante de descanso mensual.

Para el personal de movimiento se establecen como mínimo anualmente ocho fines de semana para el descanso semanal, que conforme a las necesidades organizativas de la empresa y preferiblemente en temporada baja (16 de noviembre al 31 de enero y 1 de julio al 14 septiembre cumpliendo en estos casos con la normativa Reglamento Comunitario 561/2006. Se establecerá un cuadrante para distribución de los descansos de los fines de semana.

Artículo 27. *Permisos retribuidos*

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) 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 a 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.
- c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora

necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. Se podrán disfrutar de hasta otros dos días en los seis meses siguientes al fallecimiento, previa justificación de la necesidad de realizar trámites personales inexcusables relacionados con el fallecimiento

- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Incluyendo el tiempo indispensable para la renovación de permiso de conducción.
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.
En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- h) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.
- i) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Por otra parte, el trabajador podrá disfrutar de un día para asuntos propios cada uno de los periodos de un año durante la vigencia del presente convenio, no siendo los mismos acumulables en caso de que no se disfruten. Asimismo, deberán preavisar por escrito a la empresa con una antelación mínima de 48 horas, en el entendido caso de que no podrá coincidir más de dos trabajadores con la categoría de conductor por día. En cualquier caso, se atenderá la petición del primer escrito, por la fecha de solicitud recepcionada por la empresa.

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, 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 ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor 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 aquella, 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés 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.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, 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.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria en los términos legalmente establecidos. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Artículo 28. *Trabajo en días de descanso semanal y festivo*

Cuando el trabajador tenga que prestar servicio en su día de descanso semanal o en día de fiesta abonable, si la empresa necesitase el servicio de dicho conductor, este optará por descansar o trabajar, pudiendo la empresa en este sentido llegar a acuerdos con el trabajador. En caso de trabajarlo, si optara por el correspondiente día compensatorio, se le dará dentro de los catorce días siguientes en los términos legalmente establecidos, o la compensación económica.

CAPÍTULO IV

Derechos colectivos de los trabajadores

Artículo 29. *Tablón de anuncios*

En todos los centros de trabajo, las empresas dispondrán la colocación de un tablón de anuncios que estará a disposición del comité de empresa o en su defecto, de los delegados de Personal que se responsabilizarán de todo lo que en ellos se publique, siempre que vaya firmado por ellos o por su correspondiente sindicato.

Artículo 30. *Asambleas*

Los trabajadores podrán celebrar asambleas en los centros de trabajo, preavisando a la dirección de la empresa con 48 horas de antelación a la fecha prevista para su celebración, pudiendo ser dentro de la jornada de trabajo, pero exclusivamente para aquellos trabajadores que se encuentren libres de servicio. El comité de empresa, o en su defecto los delegados de Personal, serán responsables del cumplimiento de los requisitos anteriores, así como de lo que pudiera suceder en el transcurso de la asamblea.

Artículo 31. *Afiliación y propaganda*

La empresa facilitará a los trabajadores afiliados a las distintas centrales sindicales, las labores de afiliación y propaganda dentro de los centros de trabajo, siempre que ello no entorpezca el normal funcionamiento de la empresa y la organización práctica del trabajo implantado por la dirección.

A petición del trabajador, la empresa descontará la cuota sindical del mismo de nómina, haciéndola efectiva en la cuenta corriente que designe el sindicato al efecto.

Artículo 32. *Incapacidad transitoria*

En los supuestos de incapacidad transitoria (IT) derivada de accidente de trabajo, las empresas abonarán un complemento a las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social a que el trabajador tenga derecho, consistente en la diferencia entre la cuantía de la prestación correspondiente y el cien por cien del salario base y complemento de vinculación desde el primer día de la baja.

En los supuestos de IT derivada de cualquier causa, siempre que se produzca la hospitalización o intervención quirúrgica del trabajador, el complemento salarial a satisfacer por las empresas será el previsto en el párrafo anterior desde el primer día de la baja hasta un máximo de sesenta días.

En los demás supuestos de IT, el complemento salarial a satisfacer por las empresas será el fijado en el primer párrafo y a partir del decimoquinto de la baja hasta un máximo de sesenta días.

Artículo 33. *Retirada del carné de conducir, tarjeta digital y certificado CAP*

Cuando a un conductor le sea retirado el carnet de conducir por la autoridad administrativa o judicial competente, en el desempeño de sus funciones, la empresa le abonará el salario base y complemento de vinculación que tuviere en el momento del accidente, siempre que concurren simultáneamente las siguientes condiciones:

- a) Que el carnet le haya sido retirado por un tiempo máximo de un año.
- b) Que la retirada del carnet de conducir no se deba a embriaguez, drogadicción o cualquier otra toxicomanía.
- c) Que el conductor se obligue a realizar las funciones propias del nuevo puesto de trabajo que le asigne la empresa.
- d) Que el carnet no sea retirado por uno de los siguientes motivos:
 - 1. Imprudencia del conductor, excepto en aquellos casos en los que este, por necesidades del servicio asignado por la empresa, deba hacer maniobras y sean sancionadas por la autoridad, así como igualmente por necesidades del servicio, el mismo exceda en los tiempos de conducción y descanso estipulados por las normas correspondiente, exceptuando los casos de error o defectos en la confección de los discos diagramas por parte del conductor.
 - 2. No respetar una señal de tráfico.
 - 3. Exceso de velocidad.
- e) Que la empresa ocupe al menos 6 (seis) trabajadores.

TARJETA DIGITAL. Las empresas se comprometen a abonar, por una sola vez, el importe de la tarjeta digital.

Artículo 34. *Jubilación anticipada*

En los supuestos de jubilación, si el trabajador optara por la jubilación anticipada, percibirá una compensación en metálico consistente en la cantidad alzada que a continuación se detalla:

- A los 60 años: 6.675,38 euros.
- A los 61 años: 5.341,49 euros.
- A los 62 años: 4.006,12 euros.
- A los 63 años: 2.670,15 euros.
- A los 64 años: 1.335,08 euros.

En todo caso, para devengar el premio de jubilación correspondiente, el trabajador deberá acreditar una antigüedad mínima en la empresa de diez años y comunicar su deseo de jubilarse a la misma por escrito al menos tres meses antes de cumplir la edad correspondiente. Para aquellos trabajadores que lleven menos de diez años, se les aplicará la parte proporcional del tiempo que lleve trabajando.

Artículo 35. *Plus de adversidad*

En concepto de ayuda al trabajador padre/madre de un hijo con discapacidad física o psíquica igual o superior al 33 %, la empresa abonará en nómina la cantidad de 94,05 euros mensuales.

Se entenderá con derecho a la percepción de esta ayuda a aquella persona afectada por un grado de discapacidad física o psíquica, o sensorial suficiente para causar derecho a la prestación por este concepto por parte de la administración competente siempre que tenga una valoración de discapacidad igual o superior al 33 %. A estos efectos, el trabajador padre/madre de la persona con discapacidad acreditará ante la empresa tal circunstancia con la certificación correspondiente expedida por la Administración competente en la materia.

Artículo 36. *Seguro complementario*

Independientemente de las coberturas a que tengan derechos los trabajadores en el desempeño de sus tareas, por parte de las mutuas de accidentes correspondientes; las empresas suscribirán una póliza de seguros colectivo para todos los trabajadores afectados por este convenio que cubra los riesgos de muerte, invalidez permanente en grado de absoluta y gran invalidez, en todo caso derivado de accidente de trabajo, en la cuantía de 22.086,75 euros.

Artículo 37. *Traslado de trabajadores fallecidos*

Cuando un trabajador fallezca por cualquier causa en el ejercicio de sus funciones en lugar diferente al de su residencia habitual, la empresa estará obligada al traslado del cadáver a la localidad del domicilio del trabajador, corriendo por su cuenta los gastos que pudieran producirse por esta circunstancia.

Artículo 38. *Acumulación de horas sindicales en el seno de cada empresa*

La empresa y los representantes legales de los trabajadores podrán acordar la acumulación de las horas sindicales de estos últimos en uno de sus miembros, mensualmente. Tal acumulación de producirse, se llevará a cabo en los meses de baja actividad y preferentemente de noviembre a febrero de cada año.

Artículo 39. *Contratación laboral*

La empresa podrá optar en materia de contratación laboral a cualquiera de las distintas modalidades recogidas en la legislación vigente en la actualidad, tanto de carácter autonómico como estatal, y cualesquiera otras normativas de esta materia que pudiera surgir en el periodo de vigencia del mismo, los contratos de duración determinada obedezcan a circunstancias de la producción podrán extender su duración al periodo máximo establecido legalmente y en todo caso hasta un año.

Con objeto de poder facilitar y flexibilizar las contrataciones; en lo que se refiere a duraciones de contratos de cualquier modalidad, en los que se puedan establecer los periodos mediante convenio colectivo de ámbito provincial, estos periodos podrán ser los máximos que permita la legislación para dichos contratos, potenciando muy especialmente los contratos de carácter fijos-discontinuos.

Artículo 40. *Descuelgue salarial*

Si en la empresa se producen pérdidas en los dos últimos ejercicios contables, no será de necesaria y obligada aplicación el incremento salarial establecido en el presente convenio observándose el trámite dispuesto en la presente cláusula.

La empresa, si se encuentra en tales circunstancias, deberá comunicar por medio eficaz y con acuse de recibo la solicitud de descuelgue salarial por escrito, dentro del plazo máximo de un mes siguiente a la fecha de publicación en el *BOP* del correspondiente convenio colectivo, a la comisión mixta paritaria y a la representación de los trabajadores tanto unitaria como sindical.

Si en el plazo establecido no se efectuara por la empresa solicitante la comunicación de su intención de descolgarse, perderá todo derecho a utilizarlo.

A las comunicaciones señaladas habrá de acompañarse copia de las cuentas depositadas en el Registro Mercantil referidas a los ejercicios en que se hayan producido pérdidas y cuanta documentación consideren oportunas.

La documentación antes apuntada habrá de remitirse al domicilio de la comisión paritaria, sita en avenida de la Aurora, 59-1.º, de Málaga.

La comisión paritaria dispondrá de un plazo de quince días para emitir informe fundado sobre la solicitud de descuelgue salarial de la empresa, en la que se hará constar la votación al respecto efectuada por cada una de las representaciones patronal y social. Si el informe es favorable la empresa aplicará el descuelgue. Si el informe es desfavorable o no se autoriza el descuelgue por insuficiencia de *quorum*, la empresa podrá impugnar la decisión de la Comisión Paritaria ante la jurisdicción social competente por la vía de conflicto colectivo.

Artículo 41. *Documentación contractual*

Cuando un trabajador cause baja laboral por extinción de su contrato, esta le facilitará un escrito o copia del finiquito antes de su firma, con el detalle de los conceptos salariales de su liquidación, a los efectos de que pueda realizar la comprobación oportuna.

En los casos de nuevas contrataciones, las empresas vendrán obligadas a entregar copia del contrato de trabajo al trabajador en el plazo de quince días, una vez diligenciado por la oficina de empleo correspondiente.

Artículo 42. *Reconocimiento médico*

Las empresas tendrán que efectuar un reconocimiento médico anual a cada uno de sus trabajadores, realizándose este dentro de la jornada laboral. Será de carácter general, y se tendrán en cuenta aquellas patologías de más incidencia en el sector.

Artículo 43. *Prevención de riesgos laborales*

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

Se favorecerá que las empresas incluidas en el ámbito de este convenio fomenten en las empresas y sus trabajadores medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales.

- A) Evitar los riesgos.
- B) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- C) Combatir los riesgos en su origen.
- D) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- E) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella: La organización, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- F) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- G) Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.
- H) El empresario facilitará a los delegados/as de prevención un crédito horario de quince horas mensuales para el desarrollo de sus funciones y competencias como delegados/as de prevención en su centro de trabajo.

CAPÍTULO V

Régimen disciplinario

Artículo 44. *Definición*

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

Artículo 45. *Graduación de las faltas*

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

- Faltas leves.
- Faltas graves.
- Faltas muy graves.

Artículo 46. *Tipificación de las faltas*

46.1. SE CONSIDERARÁN FALTAS LEVES LAS SIGUIENTES:

- a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, en el periodo de un mes, y siempre y cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento.
- b) El abandono del trabajo sin causa justificada durante la jornada, aunque sea por breve tiempo.
- c) La incorrección en las relaciones con las personas usuarias y viajeros, la falta de higiene o limpieza personal, el descuido en la conservación del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa y su uso incorrecto.
- d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, o cualquier otro dato necesario para la relación contractual.
- e) Discutir con los/las compañeros/as dentro de la jornada de trabajo o no prestarles auxilio cuando lo soliciten, siempre que sea posible.
- f) El retraso de uno a tres días en la entrega de recaudaciones o documentaciones a la fecha estipulada por la empresa, así como la falta de exactitud en las liquidaciones, bonos o cualquier documentación administrativa.
- g) No rellenar correctamente los datos del disco diagrama o no realizar correctamente los registros obligatorios del tacógrafo digital, siempre que no supongan sanción administrativa para la empresa.
- h) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa entregadas en los manuales del conductor por la empresa y referidas a su puesto de trabajo cuando no tengan la naturaleza de grave o muy grave.

46.2. SON FALTAS GRAVES

- a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, en el periodo de un mes, cuando no afecte a los distintos servicios de movimiento y, una falta de esta naturaleza, en el mismo periodo de tiempo, cuando puedan alterar la puntual salida de los vehículos, o el horario de los servicios discrecionales o de cualquier otra naturaleza conforme a la programación de la empresa. Para el personal de conducción, será falta grave, una falta de asistencia al trabajo cuando dicha falta altere la puntual salida de los vehículos y la organización de los servicios de transporte.
Si existiera un abandono del trabajo injustificado por un trabajador/a, que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros/as de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, atendiendo a la naturaleza del mismo.
- b) Faltar dos días al trabajo en un periodo de un mes, sin causa justificada o sin previo aviso. Bastará una sola falta al trabajo cuando tuviera que relevar a un/a compañero/a o cuando como consecuencia de la misma, se causase perjuicio, de alguna consideración, a la prestación del servicio de transporte encomendado o a la empresa.
- c) La pérdida o rotura intencionada de cualquiera de las prendas del uniforme y el maltrato dado al material de trabajo o negligencia en su uso o mantenimiento, en especial de los sistemas de control y dispositivos electrónicos y teléfonos entregados por la empresa para la actividad laboral.
- d) El retraso de cuatro a seis días en la entrega de recaudaciones o documentaciones a la fecha estipulada por la empresa, así como la falta de exactitud en las liquidaciones, bonos o cualquier documentación administrativa.
- e) Las imprudencias o negligencias no calificadas de faltas muy graves así como, el incumplimiento por el personal de conducción del Código de Circulación, siempre que no pongan en peligro la seguridad de la empresa, del personal usuario, los viajeros o terceros/as; y siempre que no cause daños materiales graves a los vehículos y bienes de la empresa.

- f) Cambiar ruta sin autorización de la Dirección de la empresa o desviarse del itinerario sin orden de la superioridad sin causa de fuerza mayor, o cualquier otra alteración del servicio planificado que cause perjuicio a los viajeros, usuarios o clientes de la empresa.
- g) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa entregadas en los manuales del conductor por la empresa y referidas a su puesto de trabajo cuando no tengan la naturaleza de muy grave.

46.3. SON FALTAS MUY GRAVES

- a) Las faltas injustificadas, o sin previo aviso, al trabajo durante dos días consecutivos o tres alternos en un mes, así como, más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento, o más de seis faltas de este tipo cometidas en un periodo de seis meses, cuando puedan alterar la puntual salida de los vehículos o de la planificación de los servicios por la empresa, o la recogida en origen o llegada de los viajeros.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio. Los delitos que puedan implicar desconfianza hacia su autor/a aunque se cometan fuera de la empresa, tendrán idéntica calificación, al igual que la percepción de cantidades facturables por los servicios que preste la empresa, sin entrega de recibo, talón o billete, en perjuicio del público o de la empresa, o el retraso de más de seis días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa.
- c) La simulación de la presencia de otro/a en el trabajo, firmando fichando por él, ella o análogos, o simular enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando una persona trabajadora en baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.
También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.
- d) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción. Igualmente dar positivo en control antidrogas.
- e) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.
- f) El incumplimiento por parte de los conductores de todas sus obligaciones en relación con la utilización y los registros del aparato tacógrafo digital cuando ello implique infracción administrativa para la empresa o cualquier otra sanción o condena judicial.
- g) Los malos tratos o falta grave de respeto o consideración y discusiones violentas con los jefes/as, compañeros/as, subordinados/as y usuarios/as.
- h) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, o el abuso de autoridad por parte de los jefes/as o superiores/as con relación a sus subordinados/as.
- i) Las imprudencias o negligencias en la realización de los servicios o el incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa o la vulneración de las normas sobre tráfico o seguridad vial si ello supone la puesta en peligro de la seguridad de las personas, sean viajeros o usuarios o terceras personas, o ponga en peligro o cause graves daños materiales a los vehículos o bienes de la empresa.
- j) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones.
- k) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa entregadas en los manuales del conductor por la empresa y referidas a su puesto de trabajo cuando en los manuales o normas internas de la empresa hayan sido tipificadas y tengan la calificación de muy grave.

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

Artículo 47. Sanciones

Las sanciones consistirán en:

a) **POR FALTAS LEVES**

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

b) **POR FALTAS GRAVES**

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

c) **POR FALTAS MUY GRAVES**

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

En lo no previsto, se estará a lo establecido con carácter interno por las empresas, dentro de los límites fijados, y a lo dispuesto con carácter general.

Se anotará en el expediente personal de cada persona trabajadora las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase durante el periodo de dos años, un año o seis meses, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves y, según el grupo a que corresponda la falta anotada, teniendo derechos las personas trabajadoras sancionadas, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones.

En las multas impuestas al personal por infracción de las disposiciones sobre circulación, que sean imputables al mismo, deberán ser satisfechas por quien haya cometido la falta.

Las sanciones por faltas leves, serán acordadas por la Dirección de la empresa.

Las sanciones por faltas graves o muy graves, habrá de imponerlas también la empresa, previa la formación del oportuno expediente a la persona trabajadora. El interesado/a tendrá derecho a una audiencia para descargos por un plazo de cinco días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Durante este mismo plazo la representación social y sindical de los trabajadores/as tendrá derecho a intervenir como parte en el expediente sancionador, conforme a las facultades que les atribuye la legislación vigente.

Siempre que se trate de faltas muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse; suspensión que será comunicada a los/as representantes de las personas trabajadoras.

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por la persona trabajadora.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito a la persona interesada, quedándose ésta con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la Dirección.

CAPÍTULO VI

Artículo 48. *Política de igualdad y no discriminación. Acoso laboral*

Las partes acuerdan que se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Las personas firmantes del presente convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en relación a:

- El acceso al empleo en igualdad de condiciones de conformidad a la demanda existente.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.
- Salud laboral.
- Conciliación laboral y personal.
- Violencia de género.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, las partes procuraran la adopción de medidas de acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad no exista preferencia en razón de género.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO Y ACOSO MORAL O LABORAL

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, así como las organizaciones sindicales y sus representantes velarán por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o de cualquiera de otra de sus vertientes y para ello incorpora protocolo de acoso y para ello se estará a lo establecido en el anexo II.

Artículo 49. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+

1. COMPROMISO EMPRESARIAL Y FOMENTO DE VALORES

Las asociaciones empresariales junto con la representación de las personas trabajadoras refuerzan su firme compromiso en el desarrollo de políticas que fomenten la igualdad de trato y oportunidades para las personas LGTBIQ+, poniendo especial énfasis en las personas trans, quienes son más susceptibles de sufrir una doble discriminación.

El principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la prohibición de la discriminación y el respeto por los derechos de las personas LGTBIQ+ se reconocen universalmente como derechos fundamentales. Por ende, este principio se convierte en un pilar estratégico dentro de nuestras Políticas, asegurando una igualdad plena y efectiva para todas las personas, independientemente de su identidad u orientación sexual, y trabajando hacia la erradicación de cualquier forma de violencia hacia el colectivo LGTBIQ+.

DECLARACIÓN DE INTENCIONES

En relación con los derechos específicos de las personas LGTBIQ+, es evidente que aún hay un largo camino por recorrer, ya que los avances han sido desiguales entre distintos colectivos y no se han realizado con la misma intensidad en todos los sectores.

Esta situación provoca que muchas discriminaciones se agraven, especialmente en personas que se encuentran en situaciones de especial vulnerabilidad.

Nuestro objetivo es garantizar el bienestar de todas las personas que trabajan bajo el paraguas de este convenio colectivo, sin importar su orientación o identidad sexual, así como su expresión de género. Por ello, la inclusión de las personas trabajadoras LGTBIQ+ en nuestros equipos es un paso fundamental en nuestra estrategia global, ya que incluye distintos géneros, culturas, habilidades, formaciones y estilos de liderazgo.

La diversidad, en todas sus manifestaciones, es sinónimo de crecimiento y talento. Trabajar en equipos diversos no solo multiplica el desarrollo profesional, sino que también estimula la innovación, lo que se traduce en un impulso a de resultados.

Así, nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión se fortalece a través del presente conjunto de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+, considerado la principal herramienta para integrar la perspectiva de las diversidades sexuales y de género. Estas medidas buscan eliminar desigualdades y violencias, erradicar la LGTBIfobia en todas sus formas, y promover relaciones laborales pacíficas y respetuosas.

La implementación de acciones es crucial para seguir impulsando la integración laboral de las personas LGTBIQ+ y fomentar la igualdad, la justicia y la libertad de todas las personas trabajadoras, asegurando que no haya discriminaciones en ninguno de los ámbitos de la empresa. En consecuencia, reforzamos nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión, no solo como cuestión de justicia social, sino también como un estímulo significativo para fortalecer nuestra competitividad empresarial.

Este conjunto de medidas se origina a partir de un proceso consolidado en nuestra organización, cuyo propósito es la integración de políticas, acciones y formaciones que den lugar a una estrategia a largo plazo, además que responden a la discriminación y exclusión sexual, la negación del acceso a empleos y la dificultad en obtener oportunidades que enfrenta el colectivo LGTBIQ+. Al mismo tiempo, busca alcanzar y mantener el consenso entre todas las partes implicadas como medio para garantizar el pleno cumplimiento de lo establecido en este documento.

La Ley 4/2023 representa un hito significativo en la legislación española al establecer «políticas públicas que garanticen los derechos» del colectivo LGTBIQ+ y remover «los obstáculos que obstaculizan el ejercicio pleno» de su ciudadanía.

El objetivo de esta Ley es desarrollar y asegurar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, con el fin de erradicar cualquier forma de discriminación y permitir que en España se viva libremente la orientación sexual, la identidad y expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

Además, esta ley constituye un avance histórico para la igualdad de las personas trans y los derechos LGTBIQ+ en el ámbito empresarial, en línea con el principio jurídico universal consagrado en el artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y en nuestro ordenamiento jurídico en el artículo 14 de la Constitución, vinculado al artículo 10 sobre la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad, así como al artículo 9.2 CE, respecto a la obligación de los poderes públicos de fomentar condiciones que aseguren la libertad y la igualdad de los individuos y los grupos.

Tanto esta Ley 4/2023 como el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre tienen como objetivo garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral, respondiendo a la necesidad de crear entornos de trabajo inclusivos y seguros, donde todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, puedan desarrollarse profesionalmente sin temor a sufrir acoso o discriminación. Se establece la necesidad de implementar un conjunto planificado de medidas que incluyan protocolos específicos para prevenir y actuar frente al acoso y la violencia, así como cláusulas de igualdad de trato y no discriminación en todos los aspectos del empleo, desde la contratación hasta la promoción profesional.

Además, ambas normas destacan la importancia de la negociación colectiva en la implementación de estas medidas, lo que incrementará no solo el compromiso y la aceptación por parte de la plantilla, sino que también garantizará que las medidas sean efectivas y adaptadas a las necesidades específicas de cada empresa. La formación y sensibilización del personal, junto con el uso de un lenguaje inclusivo, son aspectos clave para promover un cambio cultural dentro de las organizaciones, contribuyendo a la creación de un entorno laboral más justo y equitativo para todos.

Con este nuevo conjunto de medidas, que busca ser real y efectivo para las personas LGTBIQ+, nos alineamos con la Ley 4/2023, de 28 de febrero, garantizando la igualdad real y efectiva de las personas trans y de los derechos de las personas LGTBIQ+, con especial atención a las mujeres trans, quienes pueden enfrentar una doble discriminación. Este documento ha sido elaborado en colaboración con la representación de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO VII

Clasificación profesional

SECCIÓN I. GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 50. *Grupos profesionales*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio.

La implantación de este sistema permite agrupar unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación así como, las diversas categorías, puestos, funciones y especialidades profesionales en el correspondiente grupo profesional.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales, con los contenidos específicos que los definen.

La adscripción a los grupos podrá estar, o no, en función de la titulación que tenga la persona trabajadora, siendo determinada por el contenido de la prestación de trabajo.

GRUPO PROFESIONAL I

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la empresa, que requieren conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- Capacidad de ordenación de tareas.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando. Comprende:
- Titulación a nivel de Escuela Superior o Facultades y/o Formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de la profesión.

La función primordial es la de mando y organización, que se ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, dirigida al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. De esta forma, las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan, las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y, desempeñan puestos directivos en centros de trabajo, oficinas, departamentos, etc.

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

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

JEFE/A DE SERVICIO

– El que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando todos o algunos de los servicios de la empresa.

INSPECTOR/A PRINCIPAL

– Ejerce la jefatura y coordinación de los servicios de inspección, dependiendo de la Dirección o del Jefe/a de servicio. Ingenieros/as y Licenciados/as.

– Dependen de la Dirección o de los Jefes/as de Servicio y desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente. Ingenieros/as Técnicos/as, Diplomados/as Universitarios/as y ATS.

– Ejercen funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

JEFE/A DE NEGOCIADO

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

JEFE/A DE TRÁFICO

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

Encargado/a General. Es la persona que con los conocimientos, técnico-prácticos suficientes y bajo la dependencia de la Dirección o Jefe/a de Servicio, ejerce el mando directo sobre el personal adscrito a los servicios de Talleres.

GRUPO PROFESIONAL II

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

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

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

Son las personas trabajadoras manuales (obreros/as u operarios/as), o personas trabajadoras intelectuales (empleados/as administrativos/as o técnicos/as) que, sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados, tanto profesionalmente como administrativamente o de oficio.

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

OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A. Realiza funciones propias de su cargo, con los debidos conocimientos técnico-profesionales y con responsabilidad y perfección. Se asimilan a esta categoría los/as operadores/as de equipos informáticos.

JEFE/A DE EQUIPO. Bajo la dependencia del encargado o encargada general, toma parte personal en el trabajo al propio tiempo que dirige un determinado grupo de operarios/as.

OFICIAL/A DE TALLERES. Se incluyen en esta categoría aquellas personas que con total dominio y capacidad de su oficio, realizan trabajos propios de la mecánica y reparación de los vehículos.

INSPECTOR/A. Bajo la directa coordinación de la jefatura de Tráfico tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas al personal de conducción y cobradores/as.

Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, billetes expedidos y viajeros, dando cuenta a su jefe/a inmediato/a de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes.

CONDUCTOR/A. Es la persona trabajadora que conduce autobuses y/o microbuses y cualesquiera otros vehículos de la empresa, destinados al transporte de viajeros/as por carretera, efectuando las actividades de carácter auxiliar y complementario necesarias y precisas para la adecuada prestación del servicio asignado. La función de conductor incluye el cuidado del vehículo asignado y del resto del material, así como elementales tareas mecánicas y la limpieza básica. El conductor deberá disponer de los permisos y licencias administrativas habilitantes para el desempeño de su función y tener las capacidades propias de dichas habilitaciones.

CONDUCTOR/A DE BUS TURÍSTICO. Es la persona trabajadora que conduce durante la totalidad de su jornada autobuses dedicados en exclusividad al servicio de visitas turísticas dentro de una ciudad o municipio, al amparo de una concesión, autorización o licencia municipal de dicha actividad, efectuando las actividades de carácter auxiliar y complementario, necesarias y precisas para la adecuada prestación del servicio asignado. La función de conductor incluye el cuidado del vehículo asignado y del resto del material, así como elementales tareas mecánicas y la limpieza básica. Dada su especialización este conductor incluye entre sus funciones la venta y gestión de la documentación necesaria para el acceso y utilización del autobús por los usuarios del servicio turístico, así como el cobro en dinero o la gestión del pago telemático o en cualquier otro soporte, incluso bonos canjeables. Debiendo supervisar y conocer el uso de todos los dispositivos de audio y vídeo o telemáticos con que cuente el vehículo a disposición de los usuarios para la prestación del servicio turístico. Deberá prestar servicios de información que le encargue la empresa y requieran los usuarios para el desarrollo y realización de la actividad durante el servicio prestado de visita turística. El conductor deberá disponer de los permisos y licencias administrativas habilitantes para el desempeño de su función y tener las capacidades propias de dichas habilitaciones. Esta categoría profesional es incompatible con las funciones realizadas por la categoría de conductor/a por lo que sus funciones excluyen el percibo de los pluses específicos de los artículos 14, 16 y 17 del presente convenio colectivo.

GRUPO PROFESIONAL III

Las personas trabajadoras requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total.

Comprende los trabajos auxiliares o complementarios de los descritos en los anteriores grupos, para los que se requiere unos conocimientos generales de carácter técnico elemental.

Son las que desempeñan, por tanto un trabajo no cualificado o de servicios auxiliares, predominantemente manual, siendo suficiente para realizarlo poseer un nivel de estudios primarios.

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

AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A. Realiza funciones propias de administración, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores.

VENDEDOR/A DE BUS TURÍSTICO. Realiza las funciones de venta todo tipo de tickets y billetes para el Bus Turístico, gestionando los cobros mediante cualquier medio de pago establecidos por la empresa, debiendo conocer los sistemas integrados de ventas y cobros por la empresa, así como tener conocimiento para llevar a cabo las labores comerciales propias de esta categoría, informando a los usuarios de los servicios, de las rutas y recorridos que realiza la empresa y de los precios, bonos y todo tipo de tarifas establecidas. Tendrán que realizar labores comerciales de divulgación e información de los servicios de la empresa, en público y con los clientes de modo directo en la calle, las taquillas o las instalaciones de la empresa, distribuyendo folletos, mapas y documentación publicitaria e informativa.

Deben atender consultas de los posibles clientes y usuarios, para lo cual deberán tener conocimientos de idiomas para atender a los clientes y turistas extranjeros, debiendo resolver las incidencias comerciales y de ventas que se produzcan.

VIGILANTE, GUARDA, PORTERO/A. Vigilan la entrada a las distintas dependencias de la empresa, realizan funciones de custodia y guardia.

PERSONAL DE LIMPIEZA. Realiza la limpieza de las oficinas y otras dependencias de la empresa.

MOZO/A DE TALLER O ESPECIALISTA. Son las personas que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio, prestan ayuda al o la Oficial de Taller, cuyas indicaciones ejecutan. Se equiparán a esta categoría las personas lavacoches, engrasadoras y personal de limpieza.

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

TABLA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO TRANSPORTE DE VIAJEROS DISCRECIONAL REGULARES Y TEMPORALES Y REGULARES DE USO ESPECIAL DE MÁLAGA CON VIGENCIA 01-01-2024 AL 31-12-2024					
CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	TOTAL	HORA EXTRA	TOTAL ANUAL
J. SECCIÓN	1.359,75 €	194,11 €	1.553,85 €	12,50 €	22.725,49 €
J. NEGOCIADO	1.262,63 €	194,11 €	1.456,74 €	11,70 €	21.268,76 €
OFC. 1.ª ADMÓN.	1.150,71 €	194,11 €	1.344,81 €	10,78 €	19.589,89 €
OFC. 2.ª ADMÓN.	1.076,05 €	194,11 €	1.270,15 €	10,16 €	18.469,96 €
VENDEDOR/A BUS TURÍSTICO	1.040,14 €	194,11 €	1.234,24 €	9,86 €	17.931,30 €
AUX. ADMÓN.	1.040,14 €	194,11 €	1.234,24 €	9,86 €	17.931,30 €
J. TRÁFICO	1.322,43 €	194,11 €	1.516,54 €	12,19 €	22.165,76 €
CONDUCTOR/A	1.285,08 €	194,11 €	1.479,18 €	11,88 €	21.605,41 €
CONDUCTOR/A BUS TURÍSTICO	1.734,85 €	194,11 €	1.928,96 €	15,60 €	28.352,06 €
J. TALLER	1.322,43 €	194,11 €	1.516,54 €	12,19 €	22.165,76 €
OFC. 1.ª TALLER	1.225,38 €	194,11 €	1.419,49 €	11,39 €	20.709,97 €
OFC. 2.ª TALLER	1.150,72 €	194,11 €	1.344,82 €	10,78 €	19.590,04 €
OFC. 3.ª TALLER	1.038,71 €	194,11 €	1.232,82 €	9,85 €	17.909,92 €
LAVACOCHESES	1.113,39 €	194,11 €	1.307,50 €	10,47 €	19.030,16 €
MOZO/A	1.038,72 €	94,11 €	1.232,83 €	9,85 €	17.910,08 €



OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS CON VIGENCIA 01-01-2024 AL 31-12-2024	
COMIDA O CENA EN TERRITORIO NACIONAL	19,34 €
COMIDA O CENA EN GIBRALTAR, MARRUECOS Y PORTUGAL	25,99 €
COMIDA O CENA EN EL EXTRANJERO	38,62 €
ALOJAMIENTO	44,68 €
TRANSFER SERVICIO SIMPLE	11,89 €
TRANSFER SERVICIO DOBLE	23,85 €
DESCANSO NO DISFRUTADO	71,04 €
DISPONIBILIDAD	21,38 €
REGULAR TIP	15,48 €
REGULAR TIP EXTRANJERO	22,30 €
ALOJAMIENTO EXTRANJERO	89,28 €

TABLA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO TRANSPORTE DE VIAJEROS DISCRECIONAL REGULARES Y TEMPORALES Y REGULARES DE USO ESPECIAL DE MÁLAGA CON VIGENCIA 01-01-2025 AL 31-12-2025					
CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	TOTAL	HORA EXTRA	TOTAL ANUAL
J. SECCIÓN	1.414,14 €	201,87 €	1.616,01 €	13,00 €	23.634,51 €
J. NEGOCIADO	1.313,14 €	201,87 €	1.515,01 €	12,17 €	22.119,51 €
OFC. 1.ª ADMÓN.	1.196,74 €	201,87 €	1.398,61 €	11,21 €	20.373,48 €
OFC. 2.ª ADMÓN.	1.119,09 €	201,87 €	1.320,96 €	10,57 €	19.208,76 €
VENDEDOR/A BUS TURÍSTICO	1.119,09 €	201,87 €	1.320,96 €	10,57 €	19.208,76 €
AUX. ADMÓN.	1.081,74 €	201,87 €	1.283,61 €	10,26 €	18.648,55 €
J. TRÁFICO	1.375,33 €	201,87 €	1.577,20 €	12,68 €	23.052,39 €
CONDUCTOR/A	1.336,48 €	201,87 €	1.538,35 €	12,36 €	22.469,62 €
CONDUCTOR/A BUS TURÍSTICO	1.804,25 €	201,87 €	2.006,12 €	16,22 €	29.486,14 €
J. TALLER	1.375,33 €	201,87 €	1.577,20 €	12,68 €	23.052,39 €
OFC. 1.ª TALLER	1.274,40 €	201,87 €	1.476,27 €	11,85 €	21.538,37 €
OFC. 2.ª TALLER	1.196,75 €	201,87 €	1.398,62 €	11,21 €	20.373,64 €
OFC. 3.ª TALLER	1.080,26 €	201,87 €	1.282,13 €	10,25 €	18.626,32 €
LAVACOCHE	1.157,93 €	201,87 €	1.359,80 €	10,89 €	19.791,37 €
MOZO/A	1.080,27 €	201,87 €	1.282,14 €	10,25 €	18.626,48 €
OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS CON VIGENCIA 01-01-2025 AL 31-12-2025					
COMIDA O CENA EN TERRITORIO NACIONAL	20,12 €				
COMIDA O CENA EN GIBRALTAR, MARRUECOS Y PORTUGAL	27,03 €				
COMIDA O CENA EN EL EXTRANJERO	40,16 €				
ALOJAMIENTO	46,47 €				
TRANSFER SERVICIO SIMPLE	12,36 €				
TRANSFER SERVICIO DOBLE	24,80 €				
DESCANSO NO DISFRUTADO	73,88 €				
DISPONIBILIDAD	2,24 €				
REGULAR TIP	16,09 €				
REGULAR TIP EXTRANJERO	23,19 €				
ALOJAMIENTO EXTRANJERO	92,86 €				

1389/2025