

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 11 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector Transportes de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos. Regulares Especiales, Regulares Temporales de la Comunidad de Madrid, suscrito por las organizaciones empresariales AETRAM y CONFEBUS Madrid y por la representación sindical el Sindicato Libre de Transporte (Código número 28012065012003).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Transportes de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos. Regulares Especiales, Regulares Temporales de la Comunidad de Madrid, suscrito por las organizaciones empresariales AETRAM y CONFEBUS Madrid y por las organizaciones sindicales el Sindicato Libre de Transporte, el día 5 de marzo de 2026, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 11 de mayo de 2026.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA
DE LOS SERVICIOS DISCRECIONALES Y TURÍSTICOS, REGULARES TEMPORALES
Y REGULARES DE USO ESPECIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.º Ámbito funcional y territorial.— El presente convenio ha sido suscrito por las Asociaciones Empresariales AETRAM y CONFEBUS-MADRID por una parte, y por la otra, por el SINDICATO LIBRE DE TRANSPORTE (SLT) y afectará a todas las empresas de transporte de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid que presten servicios discrecionales y turísticos, regulares temporales y regulares de uso especial, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores/as.

Art. 2.º Ámbito personal.— El presente convenio colectivo afectará a todos los trabajadores/as que desarrollen su actividad laboral en centros de trabajo de las empresas a que se refiere el artículo anterior, ubicados en la Comunidad de Madrid con las excepciones comprendidas en la normativa vigente de altos cargos.

Art. 3.º Vigencia, denuncia y duración.— El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma. No obstante, lo anterior, tendrá carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2026. Los conceptos económicos entrarán en vigor en los términos y momentos contemplados en los respectivos artículos y cláusulas.

Su duración será de cuatro años: 2026, 2027, 2028 y 2029. Se prorrogará por períodos sucesivos de un año si en el plazo de un mes anterior a la fecha de su vencimiento, o de la de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las partes manifiesta su voluntad en contrario. Del escrito de denuncia se dará traslado por parte de quien la realice a la Dirección General de Trabajo y Empleo de Madrid, así como a las otras partes del convenio.

Hasta que se negocie un nuevo Convenio, las cláusulas normativas del presente se prorrogarán de año en año por un período máximo de 3 años en concordancia con lo establecido en el art. 86.3 del ET.

Se pacta la adhesión y sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico (Artículo 83 del ET) para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

Art. 4.º Vinculación a la totalidad.— Las condiciones pactadas, ya sean económicas o de otra índole, forman un todo orgánico e indivisible, de tal manera que la validez del convenio quedará condicionada a su mantenimiento en los términos pactados, plasmación de la voluntad negociadora.

En el supuesto de que la autoridad judicial, laboral o administrativa, en el ejercicio de sus competencias, declarase la nulidad o no aprobara alguno de los pactos del convenio, éste quedaría en su totalidad sin eficacia debiendo reconsiderarse en su conjunto.

Sin perjuicio de lo anterior y con el fin de evitar la inseguridad jurídica que tal vacío produce, las condiciones acordadas en el convenio colectivo de valor normativo continuarán vigentes transitoriamente, por un máximo de un año, hasta que se produzcan las subsanaciones que deban realizarse

Art. 5.º Derechos adquiridos y garantías ad personam.— Los acuerdos económicos pactados en este convenio sustituyen a los acordados en el anterior convenio, que quedan sin efecto. Se respetarán los derechos salariales y sociales no regulados en este convenio, acordados de forma individual o colectiva entre empresa y trabajador/a, superiores a los aquí pactados con el carácter de garantía personal.

Art. 6.º Compensación y absorción.— Todos los emolumentos obligatorios, sea cual fuese su clase o condición, sin excluir las revisiones periódicas del salario mínimo interprofesional, serán absorbidos y compensados por las condiciones del presente convenio, a excepción del plus consolidación convenio.

Art. 7.º Contratación.— La contratación del personal se llevará a efecto por medio de los tipos de contratos de trabajo previstos en la legislación vigente al momento de la contratación, lo que será aplicable a todas las categorías profesionales y se regirán por lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

En todo caso los contratos tendrán que ser visados por la oficina de Empleo.

Dada la irregular contratación, por empresas del sector, de personal conductor/a que presta servicios en empresas municipales, urbanas o interurbanas de corto recorrido y ante la imposibilidad de conocer los tiempos de trabajo y descansos realizados, se regula en el presente convenio la no contratación de dicho personal de conducción a tiempo parcial o total.

Las empresas afectadas por este convenio no podrán contratar pluriempleados que ya realicen una jornada completa como personal de movimiento, y en ningún caso a los trabajadores/as que estén sujetos a la Ley 53/1984 del 26 de diciembre, que regula las incompatibilidades en el Sector Público.

En relación con el contrato fijo-discontinuo se regirá por la legislación vigente en cada momento.

Art. 8.º Clasificación profesional.

Las partes negociadoras acuerdan mantener como propia la estructura de la clasificación profesional que se incluye en el Laudo Arbitral de 19 de enero de 2001 (Boletín Oficial del Estado de 24 de febrero de 2001), sin perjuicio de las especificaciones que se incluyen en este convenio.

Se establecen las siguientes categorías de conductor/a

1. Conductor/a oficial/a primera: Es el conductor/a, con disponibilidad, siendo sus funciones las establecidas para el conductor/a en dicho laudo, a excepción de aquellos que de mutuo acuerdo con la empresa y en presencia de la representación de los trabajadores si lo hubiere, decidan renunciar a la disponibilidad.
2. Conductor/a oficial/a de la Comunidad de Madrid.: Es el conductor/a contratado para realizar servicios de transporte, con disponibilidad, realizando su trabajo siempre dentro de la Comunidad de Madrid. En el contrato de trabajo se especificarán las condiciones que regularán la actividad. A partir de la firma de este convenio, los nuevos contratos que se realicen no podrán ser de una duración de jornada inferior a 4 horas, siendo aplicable la disponibilidad en este caso, de forma proporcional. El contrato podrá ser temporal en los términos y por las causas legalmente previstas, indefinidos o fijo-discontinuo.

En caso de que las empresas utilizasen a los Conductores/as oficial de la Comunidad de Madrid para realizar servicios fuera de esta región, las empresas estarán obligadas a reconocer a estos/as trabajadores/as automáticamente la categoría de Conductor/a oficial de primera, a abonarles el salario correspondiente a dicha categoría, convirtiéndose el contrato en uno de duración indefinida a jornada completa en el caso de que no lo fuese hasta ese momento, salvo que el/la trabajador/a y la empresa acuerden que el contrato se mantenga indefinido con jornada parcial.

3. Conductor/a oficial D1: Es el conductor/a con carnet D1. Podrá realizar cualquier tipo de transporte de viajeros/as en vehículos hasta un máximo de 17 plazas. Una vez llegado a la edad de 24 años o la edad que marque en su momento la normativa vigente, y conseguido el carnet de D, pasará a la superior que corresponda. El contrato tendrá una jornada mínima de 4 horas.

Como medida de fomento al empleo su contratación tendrá carácter indefinido.

Las coberturas de vacantes o creación de puesto de trabajo de la categoría superior serán cubiertas preferentemente por promoción interna de la categoría inferior, debiendo el comité o delegados de personal participar junto a la empresa en dicha promoción. Cada empresa deberá de establecer las pautas para dicha promoción.

Los contratos vigentes a la firma del presente convenio mantendrán su estructura salarial, y el concepto de disponibilidad, si lo hubiere.

Las empresas que contraten conductores/as a tiempo parcial, necesariamente habrán de comprobar que dichos conductores/as no presten servicios como conductor/a a jornada completa en otras empresas privadas, públicas, o Administraciones públicas, siendo responsable directa de dicha irregularidad la empresa contratante no siendo posible la contratación en este supuesto.

Es decir, los puntos del presente artículo lo que determina es que no se dé la subcontratación y/o pluriempleo del personal de conducción, por motivos de seguridad y ética profesional.

Se crea una Comisión paritaria de seguimiento con el objeto de controlar, verificar y regular por analogía cuantos aspectos sean necesarios en materia de contratación.

Dicha comisión tendrá capacidad suficiente para valorar las situaciones irregulares en materia de contratación y pluriempleo, y se reunirá, al menos, una vez cada tres meses. La comisión regulará el desarrollo de su funcionamiento mediante un reglamento a elaborar en un plazo máximo de tres meses.

Como medio para alcanzar la eficacia de las anteriores disposiciones se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los/as trabajadores/as los boletines de cotización a la Seguridad Social, los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilice en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral conforme a lo dispuesto en el artículo 64.1.6 del Estatuto de los Trabajadores/as, y Ley 2/1991, de 7 de enero, esta última, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores/as en materia de contratación.

Art. 9.º Ascensos.— La promoción o ascenso de los grupos profesionales II, III, IV, V y VI al grupo I, de los grupos V y VI a los grupos II, III y IV, se realizará mediante turnos de méritos que tomen como referencia fundamental el conocimiento del puesto de trabajo a cubrir, el expediente laboral y, en su caso, el superar satisfactoriamente las pruebas de carácter objetivo y psicofísico que determine la empresa. De estos procesos de promoción o ascenso y de las pruebas a efectuar se informará para su conocimiento a los representantes de los trabajadores/as.

Art. 10.º Censo de trabajadores/as.— Las empresas se comprometen a elaborar el censo de trabajadores/as con arreglo a la legislación vigente. Los censos se entregarán a los representantes de los trabajadores/as previa petición por escrito.

CAPÍTULO II

JORNADA LABORAL, VACACIONES Y DESCANSOS COMUNES

Art. 11º Jornada Laboral. - Con carácter general la jornada será de mil setecientos noventa y dos horas anuales.

Respecto de aquellos aspectos no regulado en el presente Convenio en materia de jornada, distribución y duración de la misma se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1561/1995 y otras normas de carácter general que pudiesen resultar de aplicación.

Así mismo, y respecto a los períodos de conducción y descanso que deberán respetar los conductor/es, se estará a los que dispongan el Reglamento 561/2006 de CEE, o las normas que los completen o sustituyan.

Art. 11.1 Jornada laboral del personal de no movimiento.—

La jornada laboral del personal de no movimiento será de cuarenta (40) horas semanales equivalentes a mil setecientos noventa y dos horas (1792). Asimismo, como novedad introducida en el presente convenio colectivo y, siempre que en el colegio de técnicos y administrativos exista una plantilla superior a ocho personas con dicha calificación profesional, el personal encuadrado en el Grupo 3, con excepción de las categorías de oficiales de los departamentos de reservas, tráfico, operaciones y taller, podrá acogerse a la modalidad de teletrabajo hasta un máximo de cuatro (4) días al mes.

Los días de teletrabajo tendrán carácter no acumulable, por lo que deberán disfrutarse dentro del mes natural correspondiente, sin que puedan trasladarse o acumularse a meses posteriores, quedando en todo caso su concesión sujeta a las necesidades organizativas y de servicio de la empresa.

Art. 11.2. Jornada laboral del personal de movimiento. La jornada de trabajo ordinaria se atenderá a lo establecido en el real decreto legislativo 1561/1995 y Reglamento 561/2006 de CEE o normas que lo complementen o sustituyan, siendo de ciento sesenta horas de trabajo en cómputo cuatrisesmanal equivalentes a mil setecientos noventa y dos horas anuales.

- En los servicios interurbanos, las horas de conducción no podrán exceder de nueve diarias, salvo casos de fuerza mayor o inminencia del punto de destino. Tampoco podrán realizarse conducciones continuadas superiores a cuatro horas sin hacer las pausas legalmente establecidas, salvo que la conducción de media hora más permita la llegada al punto de destino. Ateniéndose a lo dispuesto en el Reglamento CEE 561/2006.

Únicamente podrá partirse la jornada si la misma es a tiempo completo. Cuando no sea a tiempo completo se podrá partir cuando exista acuerdo entre la empresa, el trabajador/a y la representación de los trabajadores/as.

Art. 11.2-1 Jornada laboral del personal Conductor/a Oficial de Primera y/o Conductor Oficial de la Comunidad de Madrid.

1.- La jornada comenzará:

- a) Cuando el trabajador/a utilice el vehículo de la empresa para ir a su domicilio, a la toma del servicio tratándose de servicios urbanos y a la salida del casco urbano tratándose de servicios interurbanos.
- b) Cuando no se utilice el vehículo de la empresa para ir a su domicilio, a la llegada al centro de trabajo, salvo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as.

Iguales criterios se aplicarán para computar la terminación de la jornada.

Cuando la toma y deje del servicio se realice en horas en que el trabajador/a no disponga de servicio público regular y normal de transporte, la empresa vendrá obligada a sufragar los gastos que el traslado suponga, siempre y cuando no se utilice vehículo de la empresa, salvo acuerdo entre la empresa y la representación sindical.

2.- La jornada de trabajo, con horario flexible, será de ciento sesenta horas efectivas en cómputo cuatrisesmanal equivalentes a mil setecientos noventa y dos (1.792) horas anuales de tiempo efectivo. Dada la disponibilidad de los conductores oficial de primera, y/o Comunidad de Madrid, la jornada se verá ampliada en cincuenta horas de presencia, espera o disponibilidad como máximo en cómputo cuatrisesmanal equivalentes a quinientas sesenta horas anuales de disponibilidad, presencia o espera.

3.- Computo de la jornada.

Considerando que el Conductor/a Oficial de Primera con disponibilidad tiene ampliada su jornada de trabajo en dos horas y media diarias, que hace un total de jornada diaria de diez horas y media, compensadas mediante el plus de disponibilidad, expresamente se pacta el cumplimiento de la jornada en los siguientes términos:

- a) La jornada será computada en períodos cuatrisesmanales de 210 horas, incluida la disponibilidad, presencia o espera.
- b) Por el hecho de ser llamado el trabajador/a a prestar servicio efectivo de conducción, la empresa le reconocerá una jornada de ocho horas de trabajo efectivo.
- c) Las dos horas y media de disponibilidad, presencia o espera diaria pasan a formar parte de una bolsa de cincuenta horas de disponibilidad en cómputo cuatrisesmanal.
- d) Las horas de disponibilidad no trabajadas en una jornada se compensarán con tiempo equivalente de trabajo realizado en días anteriores o sucesivos, hasta cincuenta horas en cómputo cuatrisesmanal, con períodos de trabajo, presencia, espera o excesos de jornada, con el límite de los descansos obligatorios. Serán extraordinarias las horas de trabajo que excedan de 210 horas efectivas o disponibilidad, presencia o espera en cómputo cuatrisesmanal.

- e) Las empresas garantizan el pago del concepto disponibilidad aun en el caso de que por razones de falta de trabajo el trabajador/a no alcance a cumplir las 210 horas en cómputo cuatrisesemanal.

Dadas las dificultades para determinar individualmente las horas de presencia, espera o disponibilidad, se acuerda en aplicación del artículo 8.º del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, el pago global de las mismas en la cantidad mensual alzada que se refleja en la tabla salarial como plus de disponibilidad, ya sea jornada continuada o partida, a satisfacer a los conductores/as todos los meses del año, esto es, doce veces. Expresamente se acuerda que los quince minutos de descanso en las jornadas continuadas estén incluidos en el tiempo de presencia, no considerándose, por tanto, trabajo efectivo.

La jornada podrá ser continuada o partida. Cuando la jornada sea partida, ésta no se podrá partir más de una vez al día y de una a tres horas para el conductor/a con disponibilidad, y de una a cinco horas para el conductor/a sin disponibilidad. Cuando la jornada sea partida habrá de serlo en el centro de trabajo, entendiéndose como tal aquel al que el trabajador/a se encuentre adscrito, salvo pacto en contrario con la representación de los trabajadores/as.

Los trabajadores/as que tuviesen asignados servicios de conducción, concluidos los mismos, podrán ausentarse del centro de trabajo, salvo en el caso de que tuviesen necesidad de realizar algún trabajo o reparación, o los de entretenimiento, sólo en la forma en que habitualmente se viniese realizando en la empresa.

11.2-2. Jornada laboral del Conductor/a Oficial D1.

Se establece una jornada de 160 horas en cómputo cuatrisesemanal equivalentes a 1792 horas en cómputo anual. Dicha jornada podrá ser continuada o partida. Si es partida solo podrá serlo por una única vez al día y de 1 a 5 horas. Dicha partición será en el centro de trabajo donde esté adscrito el trabajador/a. De igual forma, el comienzo y terminación de jornada se realizará en el centro de trabajo, sin tiempo de presencia, espera o disponibilidad y por tanto no genera el cobro de plus de disponibilidad.

Art. 12.º Descanso diario del personal de conducción.— El descanso diario entre jornada y jornada del personal de conducción será ininterrumpidas, ateniéndose a la legislación vigente en esta materia en cada momento.

Art. 13.º Descanso semanal.— Con carácter general, el descanso semanal será de dos días.

El conductor/a Oficial Primera, de la Comunidad de Madrid y el conductor/a Oficial D1, disfrutará de 104 días anuales, lo que se corresponde, con dos días semanales. En caso de aplicarse las reducciones en el descanso semanal previsto en el Reglamento, las libranzas se pactarán entre empresa y trabajador/a. Sus Libranzas serán al menos de seis domingos de cada doce, igualmente acompañado o bien de sábado o lunes, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a por razón de los servicios.

Para el conductor/a Oficial de Primera, conductor/a Oficial D1, será de cuatro días en cómputo bisemanal, siendo su disfrute al menos de dos días ininterrumpidos, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

El resto de categorías profesionales a excepción del conductor/a oficial de primera con disponibilidad librarán de forma que disfruten al menos cuatro domingos de cada doce, siendo como mínimo uno de ellos acompañado del sábado y el resto o bien lunes o sábado.

Para todas las categorías profesionales el descanso semanal se avisará con una antelación mínima de 96 horas y por escrito. El descanso semanal será obligatorio y no sustituible por compensación económica sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

Art. 14.º Festivos y descansos no disfrutados.— Los descansos del artículo 13 y los festivos que sean trabajados habrán de ser compensados con otro día y medio de descanso de existir acuerdo entre las partes, en su defecto, conllevarán una retribución en concepto de plus de festivo por importe según lo dispuesto en las tablas salariales. Todos los festivos abonables, según calendario laboral,

serán descansados, compensados o abonados según lo previsto en el presente artículo, coincidan o no con el día de descanso, equivalentes a la jornada efectiva de trabajo, es decir, sin las horas de disponibilidad.

Art. 15.º Servicios de larga duración.— En los viajes de larga duración se computará un día de descanso por cada dos días libres.

Igualmente, los días de descanso no disfrutados durante el viaje serán compensados o acumulados de común acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Art. 16.º Servicios nocturnos.— Para los conductores/as que realicen servicios nocturnos, estos servicios serán remunerados con una prima pactada entre empresa y trabajador/a que, en ningún caso, será inferior a la existente a 31 de diciembre de 2001 y será compatible con el plus de nocturnidad que corresponda.

Por obvias razones de seguridad, los conductores/as que hayan cumplido servicios diurnos quedarán excluidos de realizar seguidamente servicios nocturnos de largo recorrido y a la inversa, los conductores/as que hayan efectuado servicios nocturnos no podrán llevar a cabo, a continuación, servicios diurnos de largo recorrido. En todo caso, se respetará el descanso previsto en el artículo 12 del presente convenio.

Los servicios nocturnos serán cubiertos, en primer lugar, atendiendo las peticiones voluntarias de los conductor/es, y cuando estas peticiones sean superiores a los servicios a realizar, se establecerá un turno rotativo como también se establecerá una rotación cuando los servicios sean superiores a las peticiones voluntarias.

Art. 17.º Horario de comida en la Comunidad de Madrid.—En los servicios que se desarrollen en la Comunidad de Madrid, el horario de comida será de una hora y media continuada en la horquilla comprendida entre las doce y las quince horas, en caso de cena la horquilla será comprendida de diecinueve a veintidos horas.

Las empresas señalarán la citada hora y media para el almuerzo atendiendo las necesidades del servicio.

En los supuestos en los que el trabajador/a no disfrutara, por razón del/de los servicio/s asignado/s, la citada hora y media le serán abonadas en concepto de dieta por almuerzo o cena la cantidad que consta en tabla, salvo que la empresa la incluya en bono o le suministre el almuerzo en algún establecimiento por ticket.

El disfrute de las horas de comida deberá realizarse en la localidad donde esté ubicado el centro de trabajo y que el trabajador/a se encuentre adscrito. De no ser así, de igual forma, aún teniendo la hora y media ininterrumpida, tendrá derecho a la percepción de las dietas de comida, excepto que coincida dicho horario en el domicilio del trabajador/a, o bien aquellas empresas cuyos servicios regulares de uso especial (transporte escolar y de trabajadores/as) superen en su conjunto el 50 % en una única localidad, siendo esta la referencia como localidad de centro de trabajo. En todo caso, deberá ser acordado con la representación legal de los trabajadores/as, previa justificación documental por la empresa.

Art. 18.º Horas extraordinarias.— Con carácter general tendrán la consideración de horas extraordinarias las que rebasen las 40 horas efectivas en cómputo semanal.

El personal de movimiento, conductor/a Oficial de Primera y/o Conductor/a Oficial de la Comunidad de Madrid, serán las que superen las 160 horas en cómputo cuatrisesemanal y que incluye las 50 horas de disponibilidad, ya sean de trabajo efectivo, cualquiera que sea su clase, disponibilidad, presencia o espera, incluido el tiempo de comida en el caso de jornada continuada.

En el caso de conductores/as Oficial D1, tendrán consideración de extraordinarias las que superen las 160 horas cuatrisesemanales.

En cualquier caso, el precio de la hora extraordinaria para los conductores/as queda fijado en la tabla salarial anexa, y para el resto del personal en función de lo dispuesto en la legislación vigente.

Tendrán el carácter, a efectos de cotización a la Seguridad Social, de estructurales ajustándose a la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983.

Se acuerda que las horas extraordinarias podrán compensarse por descanso, a razón de un día de descanso por cada ocho horas trabajadas en caso del conductor/a oficial de primera con disponibilidad y conductor/a oficial de la Comunidad de Madrid y ocho horas para el resto de las categorías profesionales.

Se establecen períodos trimestrales, siguiendo el curso del año natural, de cómputo de horas extraordinarias y libranzas debidas al trabajador/a, cuya compensación o liquidación económica por la empresa se llevará al efecto, como muy tarde, a los dos meses siguientes del cierre del mes correspondiente.

Art. 19.º Partes de trabajo.— Todo el personal será provisto de un parte de trabajo o ficha de control por duplicado en el que se irán anotando todas las incidencias que se produzcan en el desarrollo de la actividad así como las horas de inicio del/de los servicio/s, finalización, horas extraordinarias, dietas, etc. Dichos partes serán confeccionados, entregados y firmados por los trabajadores/as a la empresa en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas a la finalización de cada jornada, o de su regreso en los viajes de larga duración. El parte de trabajo será visado y firmado por la empresa entregándose un ejemplar al trabajador/a.

Las comunicaciones previstas en este artículo tendrán validez si se realizan por medios electrónicos, email, fax, o cualquier otro medio que se incorpore al mercado de las telecomunicaciones.

Las empresas vienen obligadas a facilitar mensualmente a los comités de empresa o delegados de personal o delegado sindical relación nominal detallada de todas las horas que eventualmente se hubieran realizado excediendo la jornada establecida. Asimismo vienen obligadas a exhibir a los representantes de los trabajadores/as los partes de trabajo diario de la plantilla de conductores/as cuando así lo soliciten.

Art. 20.º Vacaciones.— Las vacaciones serán de veintidós días laborables para todos los trabajadores/as. Las vacaciones se disfrutarán cada año natural. El personal que comienza a trabajar en la empresa dentro del año disfrutará la parte proporcional de vacaciones correspondiente.

La retribución de las vacaciones será conforme a los salarios que correspondan a los trabajadores/as en jornada ordinaria.

En todo caso, las empresas elaborarán en el mes de diciembre el cuadro de vacaciones para el año siguiente, con distribución rotativa de los trabajadores/as de año en año. El calendario de vacaciones se comunicará a la representación de los trabajadores/as y los Juzgados de lo Social resolverán las diferencias que pudieren surgir a la hora de fijar las fechas de disfrute.

Se recomienda a las empresas procuren conceder las vacaciones anuales a los empleados durante el período comprendido entre los meses de marzo a diciembre, ambos inclusive.

Con carácter general las vacaciones serán ininterrumpidas salvo que se acuerde con la empresa su fraccionamiento.

Los trabajadores/as que se desvinculen de la empresa con 64 o 65 años tendrán 45 o 35 días extras de vacaciones respectivamente, salvo que por acuerdo sean retribuidas y no disfrutadas, siempre que tengan una antigüedad en la empresa de diez años.

Art. 21.º Licencias.— El trabajador/a, 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) Dos días naturales en caso de matrimonio de parientes de primer grado de consanguinidad y afinidad.
- c) Un día natural en caso de matrimonio de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- d) 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.
- e) 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.
- f) Un día por traslado del domicilio habitual.
- g) Todos los/as trabajadores/as tendrán dispondrán de 10 horas para asistir a consultas médicas, ya sea de especialistas o médico de cabecera.
- h) 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 período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia. En el supuesto de que el trabajador/a 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.
- i) Por el tiempo necesario para realizar cursos de formación continua y/o exámenes que sean indispensables para el ejercicio de la profesión.
- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo 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.
- k) Para realizar funciones sindicales de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- l) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento los/as trabajadores/as/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o acumularlo en jornadas completas, así como podrá sustituirse este derecho por una reducción de su jornada en media hora a establecer por el/la trabajador/a con la misma finalidad. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. 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. 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, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores/as.

- m) 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 legalmente. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas legalmente, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

- n) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Se consideran, asimilados a los ascendientes de cualquiera de los cónyuges los padres políticos.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio disfrutarán de dos días de licencia retribuida al año, que habrán de comunicar como mínimo dos días antes a la fecha en la que pretendan disfrutarla.

Cualquier derecho dispuesto en beneficio, protección o ayuda del/de los trabajador/es en razón del vínculo matrimonial civil o canónico, por el presente convenio será también de aplicación al trabajador/a, unido/a a otra persona en una relación de afectividad análoga a la conyugal con independencia de su orientación sexual. Esto será justificado mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial. Debiendo constar dicha situación en la empresa previamente a la solicitud que corresponda.

CAPÍTULO III

PRESTACIONES DE CARÁCTER SOCIAL E INDEMNIZATORIO DESPIDOS Y SANCIONES POR FALTAS GRAVES Y MUY GRAVES

Art. 22.º Incapacidad temporal.—

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, las empresas abonarán a sus trabajadores/as y mientras el trabajador estos se encuentren de alta en la empresa los complementos consistentes en:

En la primera baja del año natural preferentemente desde el primer día de la baja y durante los primeros 60 días se complementará hasta el 100 por cien de la base de cotización diaria de dicha prestación.

En la segunda y sucesivas bajas dentro del mismo año natural, la empresa complementará desde el 4º día hasta el 21 día de la baja, hasta el 75 % de la base de cotización diaria de la prestación de la seguridad social. A partir del día 22 de la baja se percibirá únicamente la prestación establecida en la legislación vigente.

En los dos supuestos anteriores cuando se trate de enfermedad grave calificada así por facultativo de la mutua correspondiente o sea hospitalizado o intervenido quirúrgicamente durante el proceso de la misma siempre y cuando tenga su origen en la misma patología se complementará hasta el 100 por cien de su base de cotización diaria desde el primer día de la baja y durante el plazo máximo de 545 días o hasta que cause baja en la empresa.

En el supuesto de accidente de trabajo, hospitalización, o cuando el trabajador/a sea intervenido quirúrgicamente, las empresas completarán la percepción del trabajador/a accidentado hasta el 100 por 100 de su base de cotización diaria respectiva en cada caso, durante el plazo máximo de dieciocho meses a contar desde el día de la baja

Art. 23.º Retirada del carné de conducir.— Cuando un conductor/a sufra la retirada del permiso de conducir de hasta un año y sea por sentencia firme o resolución de la autoridad administrativa competente o bien por retirada de puntos, tendrá derecho a seguir percibiendo el salario real que tuviera asignado a su categoría en el momento de la retirada del permiso, siempre y cuando:

- La retirada se produzca con ocasión del ejercicio de sus funciones al servicio de la empresa.
- La retirada del permiso de conducir no se deba a negligencia, imprudencia temeraria, embriaguez o toxicomanía.

Para cubrir el coste de nómina del conductor/a que tenga el carné retirado por el período máximo de un año así como el coste del curso de recuperación de puntos, parcial o total, la empresa suscribirá una póliza aseguradora que cubra estas contingencias y 2.000 € mensuales, siendo esta la beneficiaria de dicho importe. Para tal efecto, la comisión paritaria acordará un seguro colectivo de sector.

Art. 24.º Jubilación.— Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

- Jubilación parcial: Será obligatorio para el empleador facilitar la jubilación parcial del trabajador/a en los términos establecidos por la legislación aplicable en cada momento, realizando las contrataciones de relevo exigibles por la norma. En el supuesto de que en la jubilación parcial no le fuese aceptado al trabajador/a por el organismo competente, el trabajador/a tendrá derecho a seguir prestando servicios ejecutando el contrato, tal y como lo venía realizando hasta el momento de la solicitud de jubilación a tiempo parcial, con independencia de que el trabajador/a pudiera impugnar o no la denegación de la solicitud administrativa realizada al efecto
1. Los porcentajes de jubilación serán como mínimo del 65 por 100 y como máximo del 85 por 100, adaptándose estos porcentajes a lo que establezca la normativa vigente en cada momento.
 2. Las jornadas de trabajo deberán adecuarse a un máximo de cien días en el caso del 65 por 100, y de 50 días en el caso del 85 %.
 3. Los descansos, festivos y vacaciones serán en concordancia con lo estipulado en jornada completa en el presente convenio.

Art. 25.º Seguros de muerte e invalidez.— Las empresas suscribirán en el plazo de dos meses desde la firma del presente convenio un seguro colectivo de accidentes, o revisarán el que tuvieran ya contratado, a fin de garantizar a todos los trabajadores/as de su plantilla los siguientes riesgos y capitales a lo largo de toda la vigencia del convenio:

- 45.000 euros para los supuestos de muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- 95.000 euros para los casos de invalidez permanente, total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La contratación del seguro tendrá carácter obligatorio para las empresas afectadas por el convenio, convirtiéndose en auto aseguradoras en el supuesto de no concertarlo, existiendo la posibilidad de que el trabajador/a pueda aumentar la cobertura o cuantía a cargo del mismo.

Las empresas que dispongan de seguros ya concertados para la cobertura de lo dispuesto en este artículo, tendrán dos meses desde la fecha de publicación en el BOCM del presente Convenio Colectivo para actualizar, modificar o ajustar las correspondientes pólizas de seguro.

Desde la comisión paritaria se acordará con una compañía aseguradora la cobertura de estas contingencias, en las mejores condiciones posibles, para todo el ámbito de aplicación de este Convenio. Dicho acuerdo será recomendado a las empresas afectas para que estas gestionen la póliza correspondiente.

Art. 27.º Abono de sanciones.— Las sanciones que se impongan por infracciones cometidas con ocasión del ejercicio de la actividad de la empresa serán satisfechas por ésta o por el trabajador/a según imputabilidad de la misma. Las originadas con motivo de la conducción del vehículo serán a cargo del conductor/a.

Art. 28.º Seguridad y salud.— Los talleres de las empresas deberán reunir las condiciones de seguridad e higiene fijadas por la normativa vigente. A los trabajadores/as de talleres y lavacoques se les proveerá del equipamiento necesario para realizar las funciones propias de su puesto de trabajo en las condiciones exigidas por la normativa vigente.

Art. 29.º Reconocimiento médico.— Se establece con carácter obligatorio para todas las empresas, un reconocimiento médico anual y gratuito para toda la plantilla. Se entregará copia al/la trabajador/a de los resultados de cada revisión médica. Los reconocimientos médicos serán obligatorios para

el/la personal de movimiento, salvo las excepciones fijadas en el art. 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y los reconocimientos médicos exigidos en el art. 243 LGSS.

En base a los Art. 5 y 20 TRET y Art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamento General de Circulación y dadas las características especiales del sector en el que se debe de proteger tanto al conductor, usuarios, y el resto de circulación viaria, el personal de movimiento deberá someterse a los controles aleatorios de droga y alcohol que se establezcan en la empresa.

Art. 30.º Despido y sanciones por faltas graves y muy graves.— En caso de despido de un trabajador/a, la empresa lo comunicará de forma obligatoria a la representación legal de los trabajadores/as previamente a la firma del recibo finiquito. Igual comunicación tendrá en caso de sanciones impuestas por la comisión de faltas graves y muy graves.

Todos los recibos que tengan el carácter de finiquitos se firmarán en presencia de la representación legal de los trabajadores/as salvo renuncia expresa del interesado.

Art. 31.º Vestuario.— Las empresas facilitarán, al personal que proceda, un vestuario de verano compuesto por dos pantalones y dos camisas, y otro de invierno compuesto por dos pantalones, dos camisas, una chaqueta o jersey y un anorak. Anualmente se renovará un pantalón y una camisa de cada uno de los uniformes, y cada dos años se renovarán la chaqueta o jersey y cada tres años el anorak.

A los trabajadores/as que presten sus servicios al aire libre se les facilitará la indumentaria adecuada.

Al personal de talleres, mecánicos, engrasadores y lavacoques se le proveerá de dos monos, dos chaquetillas, dos pantalones, un par de botas cada año, y una prenda de abrigo cada dos años.

En el caso de que la uniformidad se deteriore con anterioridad deberá ser cambiada de inmediato.

CAPÍTULO IV

DERECHOS COLECTIVOS Y SINDICALES DE LOS TRABAJADORES/AS

Art. 32.º Horas sindicales.— Los representantes legales de los trabajadores/as dispondrán del número de horas establecidas por el Estatuto de los Trabajadores/as para sus cometidos sindicales.

Una vez agotadas dichas horas, y previa comunicación y justificación a la empresa, tendrán las horas precisas para este cometido.

Art. 33.º Tablón de anuncios.— Se establecerá dentro de cada centro de trabajo un tablón de anuncios para las tareas de información del comité de empresa o delegados de personal o delegado sindical.

Los representantes de las centrales sindicales que sean trabajadores/as de la empresa podrán utilizar el tablón de anuncios y realizar con carácter individual tareas de propaganda y afiliación. Los demás representantes de las centrales sindicales se podrán reunir dentro de la empresa fuera de las horas de trabajo o con personal libre de servicio siempre que fueran autorizados al efecto por la misma.

Art. 34.º Cuotas sindicales.— Todas las empresas afectadas por el presente convenio descontarán en nómina al trabajador/a que así lo solicitase por escrito, la cuota sindical, abonándose a la central sindical que aquél designe de forma mensual y remitiendo un listado nominado de dichos afiliados

En lo no dispuesto en el presente capítulo relativo a derechos sindicales se estará a lo regulado por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, sobre Libertad Sindical y normas o jurisprudencia constitucional que la desarrollen.

Art. 35.º Expediente de regulación de empleo.— En el caso de que alguna de las empresas afectadas por el convenio comunicase ante la Autoridad Laboral competente expediente de regulación colectiva de empleo, deberá facilitar al comité de empresa o delegados de personal o delegado sindical la documentación que remita a la citada Autoridad Laboral.

CAPÍTULO V

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 36.º Tablas salariales.— Se establecen las tablas salariales que figuran en los anexos.

Art. 37.º Revisión salarial.—

Para el año 2026 todos los conceptos económicos experimentarán una subida de un 3,5% sobre la tabla salarial de 2025 (Anexo I), a excepción del plus de disponibilidad que será de 380€.

Para el año 2027 todos los conceptos económicos experimentarán una subida de un 3% sobre la tabla salarial de 2026 (Anexo II), a excepción del plus de disponibilidad que será de 418€.

Para el año 2028 todos los conceptos económicos experimentarán una subida de un 3% sobre la tabla salarial de 2027 (Anexo III), a excepción del plus de disponibilidad que será de 460.

Para el año 2029 todos los conceptos económicos experimentarán una subida de un 3,5% sobre la tabla salarial de 2028 (Anexo IV), a excepción del plus de disponibilidad que será de 506€.

De superar el IPC un 5% en cada año de vigencia del convenio, se revisará el exceso sobre dicho porcentaje en todos los conceptos económicos y en todas las categorías profesionales.

Art. 38.º Plus consolidación Convenio

Todas las personas que a la entrada en vigor del presente convenio viniesen percibiendo el plus consolidación convenio continuaran percibiéndolo como complemento ad personam, no siendo revisable.

Art. 39.º Gratificaciones extraordinarias. - Las gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y diciembre se retribuirán, cada una de ellas por los conceptos de salario base, plus consolidación convenio, haciéndose efectivas en los meses de marzo, julio y diciembre, respectivamente.

Art. 40.º Nocturnidad.— Las horas trabajadas en el período nocturno se retribuirán incrementadas según lo establecido en las tablas salariales.

Art. 41.º Idioma.— Todos los trabajadores/as que en el desarrollo de su labor ejerciten un idioma extranjero percibirán un plus mensual reflejado en tabla, por cada idioma más que ejerciten, previa acreditación. Para aquellos que a la entrada en vigor de este convenio estén percibiendo este plus no se les podrá compensar o absorber dicha cantidad.

Art. 42.º Actividad.— Se crea un plus de actividad para el personal afectado por este convenio, reflejado en tablas y según cuantías de la misma.

Art. 43.º Dietas.— Todos los trabajadores/as, en sus desplazamientos al servicio de la empresa, cobrarán en concepto de dieta, salvo que vayan incluidos en bono, las cantidades reflejadas en tabla.

Para las dietas por el extranjero, siempre que sea posible, la empresa facilitará su inclusión en bono procurando alojamiento en hoteles de categoría similar a los contratados por el grupo turístico y, si no fuera posible, las empresas abonarán los gastos de dietas que hubieran originado, previa justificación.

En los desplazamientos fuera de Madrid en los que haya necesidad de pernoctar se procurará por la empresa reservar el alojamiento a tal efecto.

Con respecto al devengo de las dietas se mantendrá lo establecido en el correspondiente apartado de la Ordenanza Laboral del Transporte por Carretera de fecha 20 de marzo de 1971 en su artículo 109, aun habiendo sido derogada.

Art. 44.º Transfer.— Todo conductor/a que de mutuo acuerdo con la empresa realice servicios en los que deba cargar y descargar maletas o bultos de equipaje percibirá lo reflejado en tabla.

No será de aplicación en los servicios regulares especiales y transporte de trabajadores/as o escolares, salvo aquellos que realicen más de un servicio que deban cargar o descargar maletas o bultos de equipaje, siendo estos remunerados por una sola vez al día con la cantidad de 18 €.

Art. 45.º Dieta complementaria en viaje.— Para aquellos trabajadores/as que realicen servicios discrecionales y turísticos se establece una dieta complementaria en viaje (dcv) que se remunerará conforme a lo regulado en tabla por día de servicio, compatible con el resto de dietas.

Art. 46.º Plus PMR. --- Todos los conductores que tengan servicios asignados con PMR para personas con movilidad reducida en los que no haya personal acompañante de ruta que realice el anclaje de las sillas de ruedas, cobrarán un plus de 8€ por cada día que sea efectivamente realizado por el conductor.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 47.º Faltas y sanciones.— Definición: Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales.

Graduación de las faltas: Los trabajadores/as que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general en el apartado anterior, podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, con independencia del derecho del trabajador/a a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto, la siguiente graduación:

Faltas leves.

Faltas graves.

Faltas muy graves.

Tipificación de las faltas:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes sin la debida justificación.
- b) El retraso, sin causa justificada, en las salidas de cabecera o de las paradas.
- c) La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza personal (con comunicación al delegado de prevención, si lo hubiera) y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa.
- d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- e) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- f) El retraso de hasta dos días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como el no rellenar correctamente los datos del disco diagrama y demás documentación obligatoria.
- g) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso.

Son faltas graves:

- a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes, sin la debida justificación.
- b) El abandono injustificado del trabajo que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo.
- c) Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en un mes. Bastará con una falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causare perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.
- d) La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o al material de la empresa.
- e) El retraso de hasta seis días en la entrega de recaudación en la fecha estipulada por la empresa y la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.
- f) Cambiar de ruta sin autorización de la dirección de la empresa y desviarse del itinerario sin orden del superior jerárquico, salvo concurrencia de fuerza mayor.
- g) Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al

público, que constituyan vulneración de derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico.

Son faltas muy graves:

- a) Tres o más faltas injustificadas o sin previo aviso de asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses.
- b) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.
- c) La trasgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en rendimiento de trabajo normal o pactado, 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 el acto de servicio.
- d) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
- e) El retraso de más de seis días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por la empresa, salvo causa de fuerza mayor justificada.
- f) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador/a en baja por enfermedad o accidente realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.
- g) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido.
- h) 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.
- i) Los malos tratos o falta de respeto o consideración y discusiones violentas con los jefes, compañeros, subordinados y usuarios.
- j) Abandonar el trabajo y el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.
- k) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a los trabajadores/as, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.
- l) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños de entidad ocasionados a los vehículos por negligencia.
- m) El acoso sexual, entendiéndose por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad del trabajador/a o trabajadora objeto de la misma.
- n) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

La reiteración de una falta en un mismo grupo, aunque sea de diferente naturaleza, dentro del período de un año, podrá ser causa para clasificarla en el grupo inmediatamente superior.

Sanciones: Las sanciones consistirán en:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación escrita.
 - Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
 - Postergación para el ascenso hasta cinco años.

- c) Por faltas muy graves:
 - Traslado forzoso.
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - Inhabilitación definitiva para el ascenso.
 - Despido.

Se anotará en el expediente personal de cada trabajador/a las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase o superior, durante un período de ocho, cuatro o dos meses, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves, teniendo derecho los trabajadores/as sancionados, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones.

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

Las sanciones por faltas graves o muy graves habrán de imponerlas también la empresa, previa instrucción del oportuno expediente del trabajador. El interesado y la representación de los trabajadores/as o sindical tendrán derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este plazo suspenderá los plazos de prescripción de la falta correspondiente. Cuando, por razones del servicio asignado, el trabajador/a sancionado se encuentre desplazado, el plazo establecido quedará interrumpido, reiniciándose cuando regrese, prescribiendo en todo caso a los seis meses, según lo establecido en el artículo 62 ET.

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

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el trabajador/a y por la representación de los trabajadores/as o sindical.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción deberá comunicarlo por escrito al interesado y a la representación de los trabajadores/as o sindical, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la Dirección.

En cualquier caso, el trabajador/a podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

La Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores/as velarán por el máximo respeto a la dignidad de los trabajadores/as, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo que, en su caso, serán sancionadas con arreglo a lo previsto en este capítulo.

CAPÍTULO VII

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.— Atrasos del Convenio año 2026.

Con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2026 y con carácter general, a todas las personas de todas las categorías profesionales, se les abonará un solo pago de las diferencias existentes de todos los conceptos retributivos calculados sobre las tablas salariales que figuran en el anexo adjunto para dicho año, y de aquellos otros conceptos retributivos que les correspondan en su caso, en virtud de lo dispuesto en los acuerdos internos que se apliquen en las empresas, en los términos en ellos establecidos.

Dichos atrasos deben reflejarse y abonarse en la nómina antes del 30 abril de 2026.

Segunda.— En todo lo que no se halle previsto en el presente convenio se aplicará como supletorio el laudo arbitral de 19 de Enero de 2001 (B.O.E. de 24 de febrero de 2001) y cualesquiera normas complementarias.

Tercera.— Uno. Con independencia de la competencia de los Organismos Públicos constituidos a fin de ofrecer sistemas de mediación, conciliación y arbitraje, las partes firmantes crean una comisión mixta – paritaria de mediación, arbitraje, conciliación, seguimiento y control del presente convenio. Su composición será paritaria con un máximo de cinco representantes de las organizaciones sindicales y otros cinco representantes de las organizaciones empresariales firmantes. En el supuesto de que alguna de las partes negociadoras no suscriba inicialmente el Convenio, pero se adhiera con posterioridad al mismo, podrá solicitar su incorporación a la Comisión Paritaria. La Comisión Paritaria resolverá dicha solicitud y decidirá teniendo en cuenta que, en todos los casos, el solicitante deberá cumplir todos los compromisos adquiridos por los firmantes del presente Convenio cualesquiera que sea su naturaleza. Si se resuelve de forma positiva respecto a la incorporación del solicitante, se reconfigurará en consecuencia la composición de ésta, guardando la proporcionalidad respecto a la representatividad ostentada por las partes al momento de constituirse la Comisión Negociadora del presente convenio colectivo.

De sus reuniones se levantará acta que será firmada, tanto si existe acuerdo como si no, por todas las partes asistentes. El domicilio de la Comisión Paritaria será en la sede del Sindicato Libre de Transporte, en Av. De Asturias nº 47, local, 28029 Madrid, y desarrollará las siguientes funciones:

- a) Aplicación de lo pactado: Velará porque ambas partes cumplan los acuerdos tomados, así como porque se satisfagan a los trabajadores/as los atrasos que le sean debidos a la firma del convenio, vigilando, asimismo, la contratación de personal pluriempleado que se produzca en las empresas.
- b) Interpretación de lo pactado: Tendrá capacidad para discernir cualquier consulta que se formule sobre el texto pactado y su resolución tendrá fuerza vinculante.
- c) Mediación de conflictos: Si en el ámbito de la empresa no se llegase a ningún acuerdo en un conflicto surgido, cualquier trabajador/a o empresario podrá acudir a la comisión en solicitud de su mediación para resolverlo.
- d) Ante cualquier situación de conflicto colectivo en el ámbito territorial del convenio será preceptiva y obligatoria la convocatoria y reunión de la comisión.
- e) En caso de no llegar a acuerdos, la comisión podrá nombrar a uno o más árbitros para su resolución o remitir a las partes a los organismos competentes.
- f) La comisión paritaria y de seguimiento se reunirá al menos dos veces cada semestre o cuando sea convocada por alguna de las partes.
- g) Para velar por el completo cumplimiento del convenio y evitar una competencia negativa de las empresas, la comisión gozará de las facultades de vigilancia, control y seguimiento del convenio. Las empresas facilitarán estas tareas.
- h) A los efectos de composición de la comisión ninguna de las partes designa representantes fijos. A los efectos de la toma de decisiones, se adoptarán los mismos criterios de comisión de mesa negociadora. A las reuniones podrán acudir los asesores de las partes con voz pero sin voto. Las horas destinadas por cada miembro de la comisión a las reuniones de la misma serán retribuidas conforme a los salarios que se vinieran percibiendo y no computarán a efectos de límite de horas sindicales. La comisión, si detectara cualquier anomalía, se dirigirá a las empresas y trabajadores/as a quienes sean imputables a fin de que sean subsanadas.
- i) Podrán concertar acuerdo con compañías aseguradoras, hosteleras o de restauración, en beneficio del conjunto del sector.

Dos. Se le encomienda a esta Comisión Paritaria las funciones propias de una Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional, cuyas funciones son las siguientes:

1. Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo
2. Establecer o modificar criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación continua sectoriales de empresas y agrupados, que afecten exclusivamente a las siguientes materias:
3. Prioridades respecto a las acciones de formación continua a desarrollar.
4. Orientación respecto a los colectivos de trabajadores/as preferentemente afectados por dichas acciones.

5. Mediar en las discrepancias que pudieran surgir entre las empresas y la representación legal de los trabajadores/as respecto del contenido del plan de formación elaborado por una empresa, siempre que ésta o la representación de los trabajadores/as en ella así lo requiera.
6. Emitir informes a su iniciativa o en aquellos casos en que se le solicite respecto de los temas de su competencia.
7. Realizar una memoria anual sobre la aplicación de este capítulo en lo relativo a la formación continua en el sector.
8. Establecer instrumentos de formación específica para posibilitar al trabajador/a la formación obligatoria para obtener los distintos permisos de conducción que posibilitan la promoción profesional establecida en el presente Convenio. A estos efectos, las partes negociadoras recomiendan que dicha formación se realice por la Asociación para el Fomento y Desarrollo de la Formación en el Transporte (Proformatrans).
9. Cuantas otras sean necesarias para desarrollar las actividades y funciones asignadas

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en Av. De Asturias nº 47, local, 28029 Madrid.

Tres. Se encomienda a la Comisión Paritaria la elaboración de un protocolo relativo a los reconocimientos médicos extraordinarios de todo el personal afectado por el presente Convenio que incluirá la detección del consumo de alcohol y estupefacientes en el caso de los conductores/as y demás personal de movimiento.

Cuarta. - Las empresas y los trabajadores/as afectados por el presente convenio no deberán realizar ningún tipo de servicio al Sector del Transporte Regular de Uso General o Urbano en caso de encontrarse en huelga legal el citado sector o alguna de sus empresas.

Quinta.— El artículo 14 del convenio colectivo, cuando se refiere a la compensación de los festivos y los descansos semanales no disfrutados, en realidad establece como criterio compensatorio o, de no existir o no ser posible, el abono del tiempo que representan como tiempo extraordinario de trabajo.

Sexta.— Se reconoce la oficialidad de la profesión de conductor/a, dada la obligatoriedad de disponer de una formación profesional versada en el RD 1032/2007 (BOE 2/08/2007), así como para facilitar el reconocimiento de las enfermedades profesionales inherentes a las funciones de este trabajo por parte de las Administraciones públicas pertinentes. Para este último fin, la comisión paritaria llevará a cabo las gestiones oportunas.

Séptima.— Principio de igualdad: Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se respetarán en la empresas los principios de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, adoptando, en su caso y a tal fin, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, todo ello en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en especial de su artículo 45.

Octava. - La subcontratación de servicios de transporte, en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid, por las empresas de la Comunidad de Madrid sólo podrá realizarse con transportistas colaboradores que dispongan de un centro de trabajo dentro de esta Comunidad Autónoma y apliquen al personal de movimiento el presente Convenio.

Todas las empresas que realicen servicios diarios de forma habitual en la Comunidad de Madrid, o servicios específicos dentro de esta Comunidad Autónoma, con independencia de que tengan o no centro de trabajo dado de alta como tal ante la Autoridad Laboral, deberán aplicar a sus trabajadores/as las condiciones salariales del presente Convenio si estas fueran superiores en su conjunto al salario del trabajador/a adscrito a los mismos.

Novena. - Inaplicación de las condiciones reguladas en el presente convenio:

1.- Inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio Colectivo que no se refieran exclusivamente al régimen salarial o cuantías económicas establecidas en el mismo.

En orden al procedimiento de inaplicación del Convenio Colectivo previsto en el Art. 82-3 del Estatuto de los Trabajadores/as, la Comisión Paritaria, tendrá las siguientes competencias:

- I. En el supuesto de que, habiéndose instado un procedimiento de descuelgue en el ámbito de una empresa afectada por este Convenio, para la inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en su contenido, en los términos establecidos en el art. 82.3 del ET, hubiese finalizado el período de consultas con acuerdo, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio. El acuerdo deberá de especificar como mínimo las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá exceder de la vigencia del presente Convenio Colectivo.
- II. Si, instado dicho procedimiento y concluido el período de consultas éste hubiera finalizado sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del presente Convenio en solicitud de su mediación. Estarán legitimados para hacerlo las empresas y los representantes de los trabajadores/as. La parte que presenta la solicitud deberá entregar copia de la misma a la otra parte de la discrepancia, inmediatamente después de haberla presentado ante la Comisión Paritaria, a quien deberá acreditar dicha entrega.
- III. El procedimiento se iniciará mediante solicitud escrita de la parte interesada, que deberá ser comunicada a la Comisión Paritaria del Convenio, a la que se deberá de adjuntar la documentación presentada durante el período de consultas, actas de las reuniones realizadas (si las hubiera), relación de las condiciones de trabajo del Convenio Colectivo que se pretender inaplicar así como el número y grupo profesional de los trabajadores/as que resultan afectados, un resumen de las razones que cada parte aduce para no alcanzar acuerdo así los datos y personas de contacto de las partes. Por la Comisión se podrá requerir a la parte no solicitante su posición sobre la discrepancia sometida a su consideración. Si la Comisión Paritaria acuerda que la documentación aportada no es suficiente para poder analizar y dictaminar se podrá dirigir a las partes para solicitar su ampliación o aclaración. De igual forma podrá requerir a éstas la subsanación de deficiencias en el proceso de solicitud, en el caso de ser detectadas, habilitando un plazo para ello con la advertencia de que, de no ser subsanadas, o aportada en su caso la documentación requerida, se tendrá a la/s parte/s desistida/s de su solicitud. En estos supuestos, el plazo de la Comisión para resolver comenzará a contarse desde que tales deficiencias fueron subsanadas. En cualquier momento de la mediación, la Comisión Paritaria, si así lo acuerda, podrá hacer propuestas de solución a las partes en conflicto que en ningún caso tendrán carácter vinculante.
- IV. La solicitud de inaplicación de las condiciones de trabajo, incluidas las económicas, reguladas en el Convenio podrá efectuarse en cualquier momento durante la vigencia del mismo.
- V. La decisión de la Comisión tendrá que pronunciarse en un plazo máximo de siete días hábiles a contar desde la fecha del sometimiento de la discrepancia a la Comisión, si bien mediante mutuo acuerdo podrá ampliarse dicho plazo hasta un máximo de 25 días.
- VI. La Comisión Paritaria podrá proponer el sometimiento de la cuestión controvertida a arbitraje que en cualquier caso será voluntario para las partes en conflicto.
- VII. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiese alcanzado un acuerdo, las partes deberán de recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales del ámbito de la Comunidad Autónoma de Madrid o los que pudieran corresponder, siendo de aplicación lo establecido en el art. 82.3 del ET en todo lo aquí no previsto.
- VIII. Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales del ámbito de la Comunidad Autónoma de Madrid o los que pudieran corresponder, o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de la Comunidad de Madrid según lo establecido en la normativa aplicable.

- IX. Cuando, de una forma o de otra, el resultado del proceso hubiera finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo, deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de su depósito.
- X. Todos los integrantes de la Comisión Paritaria tienen, al igual que la representación de los trabajadores/as de la empresa afectada, la obligación de tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de la solicitud de la inaplicación, debiendo observar, en consecuencia, respecto de todo ello, sigilo profesional.

2.- Inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio Colectivo que se refieran exclusivamente al régimen salarial o cuantías económicas establecidas en el mismo.

Si se hubiera alcanzado un acuerdo en las negociaciones entre la empresa y la representación de los trabajadores/as, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria dentro del plazo de los 20 días naturales siguientes a su firma.

Sin perjuicio de lo establecido en el art. 82.3 del ET, si la inaplicación se refiriese exclusivamente al régimen salarial o cuantías económicas establecidas en el Convenio Colectivo y no se hubiese alcanzado un acuerdo entre la empresa afectada y su representación de los trabajadores/as, además del procedimiento establecido en el apartado 1º de la presente Disposición, y de lo dispuesto en el referido art. 82.3 del ET, serán de aplicación las siguientes particularidades:

- Durante la vigencia del Convenio Colectivo, cualquiera de las Empresas, o representación de los trabajadores/as, podrán instar la inaplicación del régimen salarial establecido en el Convenio Colectivo, mediante escrito dirigido a la Comisión Paritaria, debidamente motivado en orden a las causas, de cualquier naturaleza, que concurran y que obliguen a ello. En dicha comunicación se indicará con precisión la inaplicación salarial interesada, su plazo de duración y la forma y plazo en el que la Empresa volverá a aplicar el régimen salarial previsto en el Convenio Colectivo, que en ningún caso podrá superar el período que reste de vigencia del mismo. Así mismo se indicarán las personas y datos de contacto. La parte solicitante podrá acompañar a la comunicación cuanta documentación considere conveniente.
- En todo caso las causas económicas para iniciar un procedimiento de inaplicación con fundamento en las mismas, serán las definidas en el art. 82.3 del ET. A tales efectos, a la solicitud o comunicación dirigida a la Comisión Paritaria se acompañarán las cuentas anuales del último ejercicio - auditadas si fuera obligatorio - y las cuentas provisionales cerradas en el mes inmediatamente anterior a la solicitud. Así mismo podrá adjuntarse cualquier otro documento que pueda ser de interés para resolver o justificar la petición (como por ejemplo, sobre disminución de actividad o usuarios, informes de auditores o departamento financiero de la empresa, ...etc.).
- Si la Comisión Paritaria acuerda que la documentación aportada no es suficiente se podrá dirigir a las partes para solicitar su ampliación o aclaración. De igual forma podrá requerir a éstas la subsanación de deficiencias en el proceso de solicitud, en el caso de ser detectadas, habilitando un plazo para ello con la advertencia de que, de no ser subsanadas, o aportada en su caso la documentación requerida, se tendrá a la/s parte/s desistida/s de su solicitud. En estos supuestos, el plazo de la Comisión para resolver comenzará a contarse desde que tales deficiencias fueron subsanadas.
- La Comisión Paritaria emplazará a la representación de la Empresa y a la representación de los trabajadores/as a una reunión en los 7 días siguientes a la recepción de la anterior comunicación y de la documentación que la acompañe.
- Atendidas las alegaciones y observaciones realizadas en el trámite precedente, la Comisión resolverá, o bien la inaplicación del régimen salarial en el ámbito de la empresa solicitante, o bien la mediación o el arbitraje (en este último caso será necesario el acuerdo de sometimiento expreso de las partes intervinientes). Tanto en el supuesto de decidir una mediación como un arbitraje, el mismo será desarrollado por el Instituto Laboral de la

Comunidad de Madrid u órgano que lo sustituya o corresponda en aplicación de los acuerdos interprofesionales.

- En el caso de que la propuesta de acuerdo no fuese aceptada por las partes en conflicto, éstas podrán someter la solución de sus discrepancias a los sistemas de mediación o arbitraje correspondientes previstos en el Acuerdo Intersectorial de Solución extrajudicial de conflictos vigente en la Comunidad de Madrid, acudiendo para ello al Instituto Laboral de Madrid.
- Si las organizaciones integrantes de la Comisión Paritaria no alcanzasen en su seno un acuerdo, comunicarán por escrito a las partes en conflicto, de forma motivada, las razones del desacuerdo y sus manifestaciones de parte.
- Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales del ámbito de la Comunidad Autónoma de Madrid o los que pudieran corresponder, o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de la Comunidad de Madrid según lo establecido en la normativa aplicable.
- Todos los integrantes de la Comisión Paritaria tienen, al igual que la representación de los trabajadores/as de la empresa afectada, la obligación de tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de la solicitud de la inaplicación, debiendo observar, en consecuencia, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Décima. - Igualdad de oportunidades y Protocolo de acoso para incorporar al Convenio como artículo o como anexo.

I. Principios generales.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en:

- El acceso al empleo
- Promoción profesional.
- La formación
- La estabilidad en el empleo
- La igualdad salarial en las condiciones retributivas.

II. Planes de igualdad.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en aquellas empresas, tengan uno o más centros de trabajo, en el ámbito territorial y funcional del Convenio, que superen el número de personas trabajadoras que en cada momento establezca la legislación vigente para tener dicha obligación (actualmente, artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), debiendo tenerse en cuenta de que el registro retributivo es obligatorio para todas las empresas, tengan o no plan de igualdad. A efectos de cuantificar el número de personas trabajadoras existentes en la empresa se seguirán las reglas establecidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, o norma que lo sustituya.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad en los términos legalmente previstos, cuando la autoridad laboral acordase en un procedimiento sancionador la sustitución de

las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas.

III. Definición de los planes de igualdad

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La elaboración del Plan de Igualdad se realizará mediante negociación en el seno de una Comisión Negociadora constituida conforme a la normativa vigente.

En empresas sin representación legal de las personas trabajadoras, la comisión se integrará conforme a los criterios de legitimación sindical establecidos legalmente.

La composición será paritaria y respetará el principio de representación equilibrada.

IV. Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, se negociará un diagnóstico de situación por la empresa obligada a ello en los términos legalmente establecidos, en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad siguiéndose el procedimiento establecido en la legislación vigente en cada momento. La finalidad de este diagnóstico será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo. El diagnóstico incluirá, al menos, las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de derechos de conciliación.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso, sexual y por razón de sexo.

Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

V. Objetivos de los Planes de Igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación. Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas, conciliación de la vida familiar, etc.

Contenido mínimo del Plan:

El Plan de Igualdad deberá contener como mínimo:

- Determinación de las partes que los conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.

- Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

El plan de igualdad deberá incluir necesariamente una auditoría retributiva en los términos previstos en el Real Decreto 902/2020. La auditoría incluirá:

- Evaluación de puestos de trabajo.
- Diagnóstico de brecha salarial.
- Plan de actuación para corregir desigualdades.

VI. Competencias de las Empresas y los Representantes de las personas trabajadoras en la elaboración de los planes de igualdad.

Será competencia de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad realizar el diagnóstico de situación.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con los representantes de las personas trabajadoras el

correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato.

El plan de igualdad deberá ser objeto de inscripción obligatoria en el registro público correspondiente, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 901/2020 o norma que lo sustituya.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de las personas trabajadoras con carácter semestral sobre su evolución, salvo que el plan estableciera una periodicidad menor, pudiendo éstos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno. Si se detectara alguna circunstancia que impidiera la plena implantación del plan de igualdad, empresa y representantes de las personas trabajadoras establecerán las medidas correctoras necesarias para la consecución de los objetivos fijados en el mismo. Los planes de igualdad, sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, deberán revisarse en el resto de supuestos contemplados en la legislación vigente.

Seguimiento y revisión:

El Plan será objeto de seguimiento periódico en el seno de la comisión de seguimiento que se constituya.

Deberá revisarse en los supuestos legalmente previstos y, en todo caso:

- Cuando se modifique sustancialmente la plantilla.
- Cuando se produzcan cambios organizativos relevantes.
- Cuando se detecten desviaciones en los objetivos.

VII. Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio.

A. Declaración de Principios.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo adoptan en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso. El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

B. Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

En desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

Ámbito personal. El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional y territorial del presente Convenio Colectivo que no tuvieran un protocolo propio. De esta forma, quedan excluidas de su aplicación aquellas empresas que dispongan de un Protocolo propio de acoso a la fecha de firma del presente Convenio Colectivo o suscrito durante su vigencia siempre que dicho protocolo respete, como mínimo, los principios, garantías y estándares de protección establecidos en el presente Convenio y en la normativa vigente.

Las empresas adoptarán las medidas necesarias para garantizar la protección integral de las personas trabajadoras frente a cualquier forma de violencia sexual en el ámbito laboral, incluyendo actuaciones preventivas, sensibilización periódica y revisión del presente protocolo cuando se produzcan modificaciones normativas o cuando así lo aconseje la experiencia práctica en su aplicación.

a. Definiciones y medidas preventivas.

Acoso sexual. De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo. De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Actos discriminatorios. Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos

discriminatorios, siendo los mismos objetos de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales. Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Estas conductas se pueden presentar de tres formas: i. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso. ii. De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos. iii. De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

Medidas preventivas:

Se establecen como medidas preventivas las siguientes: 1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse. 2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral y Convenio Colectivo de aplicación. 3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando. 4. Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización. 5. Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todas las personas trabajadoras.

b. Procedimiento de actuación.

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual, por razón de sexo o acto discriminatorio, contando para ello con la participación de los representantes de las personas trabajadoras.

- Principios del procedimiento de actuación.

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento: – Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. – Prioridad y tramitación urgente. – Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados. – Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe. – Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas). – Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. La incoación del presente procedimiento de actuación suspenderá los plazos de prescripción y caducidad para la adopción de medidas disciplinarias sancionadoras dentro de los términos legalmente previstos, en el caso de que el resultado de la investigación se resuelva con la aplicación de medidas sancionadoras.

- Ámbito de aplicación. El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

- **Iniciación del procedimiento.** El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los responsables de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo o acto discriminatorio, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas: 1. Directamente por la persona afectada. 2. A través de los representantes de las personas trabajadoras. 3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

- **Instrucción.** La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de Recursos Humanos de la empresa, que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación. Los representantes de las personas trabajadoras, a través de uno de sus integrantes, participará en la instrucción del expediente, salvo que la persona afectada manifieste lo contrario y para lo cual se le preguntará expresamente si renuncia a dicha participación. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá poner la situación en conocimiento de los representantes de las personas trabajadoras a efectos de su participación en la instrucción del expediente.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, representación legal de las personas trabajadoras o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción. Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la dirección de Recursos Humanos. En ese supuesto, se informará de las razones de dicha delegación a la representación legal de las personas trabajadoras.

- **Procedimiento Previo.** Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, puede ser suficiente para que se solucione el problema. En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas. El procedimiento previo es recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, o, se constate que no es posible alcanzar una solución durante dicho plazo, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

- **Procedimiento formal.** El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo. Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas, así como a la representación legal de los trabajadores/as, si la presunta víctima no ha renunciado a su intervención en el procedimiento. En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 20 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima. En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas. Los plazos de prescripción y caducidad en materia sancionadora se iniciarán una vez finalizado el procedimiento formal al que se refieren los apartados e) y f), siempre dentro de los términos establecidos legalmente.

- **Medidas Cautelares.** Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso

- **Asistencia a las partes.** Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de las personas

trabajadoras, pero siempre empleado/a de la empresa, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a la persona implicada que la haya designado.

c. Cierre del Expediente.

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días, las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente. En todo caso los representantes de las personas trabajadoras tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso, (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma). En todo caso, si se constata acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constata la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

d) Formación obligatoria en prevención de violencia sexual y acoso

En cumplimiento de lo previsto en la Ley 10/2022, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio garantizarán la impartición de formación específica y periódica dirigida a la plantilla y, de forma particular, a quienes ostenten funciones directivas, de mando o responsabilidad en materia de gestión de personas, en materia de sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contras las violencias sexuales a todo el personal de su servicio.

Dicha formación deberá realizarse con una periodicidad adecuada y siempre que se produzcan modificaciones normativas relevantes o actualización del protocolo.

La empresa deberá dejar constancia documental de la realización de la formación y dar copia de la misma a la representación legal de las personas trabajadoras.

Undécima.- Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI

Las empresas a las que les sea de aplicación el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, aplicarán el conjunto de medidas establecidas en el contenido de dicho Real Decreto.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE LGTBI

1. Declaración de Principios.

La dignidad de la persona, su libertad en su sentido más integral, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, a la integridad física y moral, el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancias personal o social junto al resto de derechos así reconocidos integran el conjunto de derechos fundamentales que deben ser respetados conforme a la Constitución española.

El ámbito de protección es multinivel puesto que la Unión Europea ha aprobado diversa normativa con la finalidad de proteger a las personas trabajadoras susceptibles de ser discriminadas en razón de su orientación o identidad sexual. Es necesario referirse a la Directiva de igualdad de trato en el empleo 2007/78/CE que abarca la orientación sexual entre los motivos de no discriminación, la Directiva 2006/54/CE que prohíbe la discriminación en el empleo y la Directiva 2004/38/CEE sobre libre circulación que consagra la no discriminación.

En clave interna, el Estatuto de los Trabajadores consagra el respeto a la dignidad de las personas, a su intimidad y a un trato justo, teniendo en cuenta la consideración debida de la persona trabajadora e incluyendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente

al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El reciente Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas, establece en su anexo II la obligación de confeccionar un protocolo de actuación frente al acoso, que se cumple mediante el presente texto.

Por todo ello, las empresas que se encuentran en el ámbito funcional del presente convenio colectivo, así como las organizaciones sindicales firmantes del mismo, suscriben este protocolo con la manifestación y el compromiso explícito y firme de no tolerar en su ámbito ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, quedando prohibida cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo saludable y respetuoso con los derechos de las personas, las partes se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que se pudiera presentar en el seno de la empresa. Las empresas harán uso, en su caso, de su potestad organizativa o disciplinaria.

En caso de que confluayan distintos tipos de acoso, las actuaciones derivadas de los respectivos protocolos se articularán desde la complementariedad para no incurrir en duplicidades.

2. Ámbito de aplicación.

El protocolo se aplica a las personas que trabajan en las empresas que se encuadran en el ámbito funcional del convenio colectivo, con independencia del vínculo jurídico que los une a las mismas, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros. Este protocolo se aplicará de forma subsidiaria para aquellas empresas que tengan instaurado un protocolo general frente al acoso y la violencia que prevea medidas para las personas LGTBI+.

En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a su respectiva empleadora, para que sea ésta la que tome la medida oportuna.

El protocolo se aplicará a situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- En toda la fase previa a la celebración del contrato de trabajo: selección de personal, entrevistas, pruebas de capacitación, etc.

3. Definiciones.

Se recogen las definiciones contenidas en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI:

- a) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- b) Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y

garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

- c) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- d) Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.
- e) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- f) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.
- g) La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
- h) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.
- i) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
- j) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.
- k) La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.
- l) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- m) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- n) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- o) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.
- p) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- q) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

- r) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- s) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- t) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

4. Principios rectores.

Se aplican los siguientes principios al procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitiendo ni divulgando información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Implementación de expediente contradictorio a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.
- Las empresas bajo el ámbito funcional del presente convenio colectivo se comprometen a difundir y facilitar el presente protocolo a las personas trabajadoras a su cargo.

5. Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Composición: La comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género será paritaria, integrada por la representación legal de las personas trabajadoras del ámbito donde se haya producido el acoso y la empresa. En el supuesto de que en la empresa esté constituida, en relación con otros protocolos de acoso, otra comisión formada con carácter paritario, la misma podrá asumir esta función.

Formación: Para formar parte de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, será indispensable contar con formación en materia de tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Incompatibilidad: No podrán ser parte de la comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto. La incompatibilidad de formar parte de la comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la comisión de atención o por la propia persona afectada.

Plazo: La comisión se reunirá a la mayor brevedad desde la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado y, en ningún caso, en un plazo superior a 5 días laborables, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

Funciones de la comisión de atención:

- Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo. La empresa debe facilitar a la comisión los medios adecuados y el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. Toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la comisión.
- Solicitar a la empresa la adopción de las medidas cautelares que estime pertinentes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá i) medios de prueba del caso, ii) posible concurrencia de circunstancias agravantes o atenuantes y iii) en su caso, propuesta de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas adoptadas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

6. Procedimiento de actuación.

Se pone a disposición de la persona afectada por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género este procedimiento que puede seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas. Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio de las disposiciones previstas en la ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

Cuando en el proceso tenga participación el personal de otras entidades con las que tenga cualquier tipo de relación mercantil o de prestación de servicios en común, la empresa se coordinará con estas.

Cabe la posibilidad de que la persona afectada autorice a otra persona para que active el procedimiento oportuno. En este caso se debe hacer constar el consentimiento expreso e informado de la víctima para poder activar la investigación. Para ello se deberá constituir la oportuna comisión de atención al acoso descrita en el punto anterior.

Asimismo, el presente procedimiento ha de entenderse sin perjuicio de la posibilidad de la víctima de ejercitar cuantas acciones entienda que le corresponde ante cualquier órgano jurisdiccional o administrativo.

El procedimiento se estructura en las siguientes fases:

Fase 1. Comunicación de la denuncia y asesoramiento:

La persona denunciante, o persona autorizada para ello (un compañero/a de trabajo, un profesional jurídico, un miembro de la representación legal de las personas trabajadoras, etc.), puede presentar la queja o denuncia de forma verbal o escrita ante la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género.

Recibida la queja o denuncia, la comisión entrevistará primeramente a la persona afectada y, posteriormente, a la persona denunciada. En estas entrevistas se informará a la víctima de sus derechos y las opciones que tiene en el marco de su relación laboral, así como de las acciones que puede emprender la empresa.

Si existieran indicios suficientes de acoso o discriminación la Comisión debe solicitar a la empresa la adopción de las medidas cautelares que esta estime oportunas.

Fase 2. Tramitación:

Tras la realización de las entrevistas y las pruebas que se determinen, la Comisión emitirá un informe vinculante en uno de los siguientes sentidos:

- a) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador y, en su caso, la sanción a imponer.
- b) Proponer, a la vista de los hechos, un acuerdo entre las partes y, en su caso, la adopción de medidas que pudieran acordarse.
- c) Proceder al archivo del procedimiento, sin que conste referencia en el expediente de la persona trabajadora si no se aprecian indicios del acoso denunciado.
- d) En el plazo máximo de 20 días hábiles desde la denuncia, la comisión debe emitir un informe que debe contener la descripción de los hechos, las actuaciones realizadas, su valoración sobre el asunto, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y preventivas llevadas a cabo, si proceden.

Fase 3. Resolución:

Esta fase consiste en aplicar las medidas de actuación que sean necesarias teniendo en cuenta el informe emitido por la Comisión.

Si existen pruebas de la existencia de una situación de discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, se iniciará el oportuno expediente sancionador por parte de la empresa. Igualmente se mantendrán y adoptarán las medidas correctoras y protectoras a la víctima.

La resolución final del procedimiento deberá realizarse en el plazo máximo de 30 días hábiles desde que se interpuso la denuncia.

7. Tipificación.

Se propondrá en cada caso la conducta recogida en el convenio colectivo.

8. Circunstancias agravantes.

A los efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad.
- Que la víctima esté en periodo de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.
- Que se ejerza por vía de mandato.
- Que se produzca por causa y en el contexto de un proceso de elecciones sindicales.

9. Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, la empresa deberá realizar el seguimiento periódico de las medidas adoptadas, analizando si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, levantando acta de dicho seguimiento y adoptando las medidas oportunas para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento siguiesen produciéndose a pesar de la adopción de las medidas.

De dicho seguimiento dará, en su caso, traslado a la comisión de atención correspondiente, siempre con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto de la confidencialidad de las personas afectadas.

Asimismo, a petición de la representación legal de las personas trabajadoras, la empresa le facilitará el balance anual de las investigaciones realizadas en términos estadísticos, respetando, en cualquier caso, la confidencialidad de las personas afectadas.

10. Actualización normativa

El presente protocolo se entenderá automáticamente adaptado a las modificaciones normativas que resulten de aplicación en materia de igualdad, prevención del acoso y violencia sexual, debiendo las empresas proceder, en su caso, a su revisión formal cuando sea necesario para su plena adecuación).

11. Protección de datos

El tratamiento de la información se ajustará a la normativa de protección de datos vigente en cada momento, garantizando:

- Acceso restringido a la información.
- Conservación limitada al tiempo estrictamente necesario.
- Prohibición de difusión no autorizada.
- Deber reforzado de confidencialidad de las personas intervinientes.

12. Vigencia.

El presente protocolo tendrá una duración equivalente a la duración del convenio colectivo en vigor, sin perjuicio de extender sus efectos hasta que se acuerde un nuevo protocolo.

ANEXO I
2026
TABLAS SALARIALES

Grupo	Categoría	Grupo cotización		Salario base	H.E.	Plus hora nocturna	Plus actividad
I			Personal superior y técnico				
	1	1	Jefe de Servicios, Director	2.093,63 €	ET	1,71 €	81,50 €
	2	1	Inspector Principal, Ingenieros, Licenciados, Jefe de Sección, Jefe de Tráfico de 1ª, Jefe de Taller	1.941,83 €	ET	1,57 €	75,58 €
	3	2	Ingeniero Técnico, Oficial Titulado, ATS, Jefe de Negociado, Encargado General	1.812,37 €	ET	1,49 €	70,54 €
	4	3	Jefe de Tráfico de 2ª, Encargado de Almacén	1.738,44 €	ET	1,44 €	67,65 €
II			Personal de movimiento				
	1	8	Conductor Oficial de Primera	1.752,56 €	14,33 €	1,44 €	NO
	2	8	Conductor Oficial Primera del la Comunidad de Madrid	1.466,47 €	14,33 €	1,44 €	NO
	3	9	Conductor Oficial D1	1.158,58 €	9,41 €	0,94 €	NO
	4	10	Acompañante de Ruta	1.668,12 €	ET	1,34 €	56,37 €
III			Personal administrativo				
	1	5	Oficial de 1ª Administrativo	1.730,97 €	ET	1,44 €	67,65 €
	2	8	Oficial de 2ª Administrativo, Cobrador	1.668,12 €	ET	1,34 €	56,37 €
	3	10	Auxiliar Administrativo	1.638,47 €	ET	1,27 €	45,09 €
	4	11	Aspirante Administrativo menor 18 años	1.158,58 €	ET	0,95 €	NO
IV			Servicios auxiliares				
	1	5	Oficial de 1ª Taller	1.730,98 €	ET	1,44 €	67,65 €
	2	8	Oficial de 2ª Taller	1.668,12 €	ET	1,34 €	56,37 €
	3	10	Engrasador, Lavacoches, Mozo de Taller	1.638,47 €	ET	1,27 €	45,09 €
	4	11	Aspirante Taller menor 18 años	1.158,58 €	ET	0,95 €	NO

2026
OTROS CONCEPTOS ECONOMICOS

Concepto	Importe
Disponibilidad	380,00 €
Comida en la Comunidad de Madrid	14,11 €
Transfer servicio diurno	13,88 €
Transfer servicio nocturno	18,93 €
Transfer Art. 44 Parrafo 2	18,00 €
Dieta complementaria en viaje	22,05 €
Plus de Idiomas	116,72 €
Festivos y descansos no disfrutados	113,80 €
Plus PMR	8,00 €
Muerte por accidente de trabajo	45.000,00 €
Invalidez permanente total o absoluta o Gran Invalidez por AT	95.000,00 €

DIETAS

Concepto	España, Portugal y Andorra	Extranjero
Dieta completa	107,49 €	201,54 €
Comida o Cena	20,14 €	33,58 €
Alojamiento y Desayuno	67,18 €	134,37 €

ANEXO II
2027
TABLAS SALARIALES

grupo	categoría	grupo cotización		Salario base	H.E.	Plus hora nocturna	Plus actividad
I			Personal superior y técnico				
	1	1	Jefe de Servicios, Director	2.156,44 €	ET	1,76 €	83,94 €
	2	1	Inspector Principal, Ingenieros, Licenciados, Jefe de Sección, Jefe de Tráfico de 1ª, Jefe de Taller	2.000,09 €	ET	1,61 €	77,84 €
	3	2	Ingeniero Técnico, Oficial Titulado, ATS, Jefe de Negociado, Encargado General	1.866,74 €	ET	1,54 €	72,66 €
	4	3	Jefe de Tráfico de 2ª, Encargado de Almacén	1.790,60 €	ET	1,49 €	69,68 €
II			Personal de movimiento				
	1	8	Conductor Oficial de Primera	1.805,14 €	14,76 €	1,49 €	NO
	2	8	Conductor Oficial Primera del la Comunidad de Madrid	1.510,46 €	14,76 €	1,49 €	NO
	3	9	Conductor Oficial D1	1.193,34 €	9,69 €	0,96 €	NO
	4	10	Acompañante de Ruta	1.718,16 €	ET	1,38 €	58,06 €
III			Personal administrativo				
	1	5	Oficial de 1ª Administrativo	1.782,90 €	ET	1,49 €	69,68 €
	2	8	Oficial de 2ª Administrativo, Cobrador	1.718,16 €	ET	1,38 €	58,06 €
	3	10	Auxiliar Administrativo	1.687,63 €	ET	1,31 €	46,45 €
	4	11	Aspirante Administrativo menor 18 años	1.193,34 €	ET	0,98 €	NO
IV			Servicios auxiliares				
	1	5	Oficial de 1ª Taller	1.782,90 €	ET	1,49 €	69,68 €
	2	8	Oficial de 2ª Taller	1.718,16 €	ET	1,38 €	58,06 €
	3	10	Engrasador, Lavacoches, Mozo de Taller	1.687,63 €	ET	1,31 €	46,45 €
	4	11	Aspirante Taller menor 18 años	1.193,34 €	ET	0,98 €	NO

2027
OTROS CONCEPTOS ECONOMICOS

Concepto	Importe
Disponibilidad	418,00 €
Comida en la Comunidad de Madrid	14,53 €
Transfer servicio diurno	14,30 €
Transfer servicio nocturno	19,50 €
Transfer Art. 44 Parrafo 2	18,54 €
Dieta complementaria en viaje	22,71 €
Plus de Idiomas	120,22 €
Festivos y descansos no disfrutados	117,21 €
Plus PMR	8,24 €
Muerte por accidente de trabajo	45.000,00 €
Invalidez permanente total o absoluta o Gran Invalidez por AT	95.000,00 €

DIETAS

Concepto	España, Portugal y Andorra	Extranjero
Dieta completa	110,71 €	207,58 €
Comida o Cena	20,75 €	34,59 €
Alojamiento y Desayuno	69,19 €	138,40 €

ANEXO III							
2028							
TABLAS SALARIALES							
grupo	catego ría	grupo co liza ción		Salario base	H.E.	Plus hora nocturna	Plus actividad
I			Personal superior y técnico				
	1	1	Jefe de Servicios, Director	2.221,13 €	ET	1,81 €	86,46 €
	2	1	Inspector Principal, Ingenieros, Licenciados, Jefe de Sección, Jefe de Tráfico de 1ª, Jefe de Taller	2.060,09 €	ET	1,66 €	80,18 €
	3	2	Ingeniero Técnico, Oficial Titulado, ATS, Jefe de Negociado, Encargado General	1.922,75 €	ET	1,58 €	74,84 €
	4	3	Jefe de Tráfico de 2ª, Encargado de Almacén	1.844,31 €	ET	1,53 €	71,77 €
II			Personal de movimiento				
	1	8	Conductor Oficial de Primera	1.859,29 €	15,20 €	1,53 €	NO
	2	8	Conductor Oficial Primera del la Comunidad de Madrid	1.555,78 €	15,20 €	1,53 €	NO
	3	9	Conductor Oficial D1	1.229,14 €	9,98 €	0,99 €	NO
	4	10	Acompañante de Ruta	1.769,70 €	ET	1,42 €	59,80 €
III			Personal administrativo				
	1	5	Oficial de 1ª Administrativo	1.836,39 €	ET	1,53 €	71,77 €
	2	8	Oficial de 2ª Administrativo, Cobrador	1.769,70 €	ET	1,42 €	59,80 €
	3	10	Auxiliar Administrativo	1.738,26 €	ET	1,34 €	47,84 €
	4	11	Aspirante Administrativo menor 18 años	1.229,14 €	ET	1,01 €	NO
IV			Servicios auxiliares				
	1	5	Oficial de 1ª Taller	1.836,39 €	ET	1,53 €	71,77 €
	2	8	Oficial de 2ª Taller	1.769,70 €	ET	1,42 €	59,80 €
	3	10	Engrasador, Lavacoques, Mozo de Taller	1.738,26 €	ET	1,34 €	47,84 €
	4	11	Aspirante Taller menor 18 años	1.229,14 €	ET	1,01 €	NO

2028	
OTROS CONCEPTOS ECONOMICOS	
Concepto	Importe
Disponibilidad	460,00 €
Comida en la Comunidad de Madrid	14,97 €
Transfer servicio diurno	14,72 €
Transfer servicio nocturno	20,08 €
Transfer Art. 44 Parrafo 2	19,10 €
Dieta complementaria en viaje	23,39 €
Plus de Idiomas	123,83 €
Festivos y descansos no disfrutados	120,73 €
Plus PMR	8,49 €
Muerte por accidente de trabajo	45.000,00 €
Invalidez permanente total o absoluta o Gran Invalidez por AT	95.000,00 €

DIETAS		
Concepto	España, Portugal y Andorra	Extranjero
Dieta completa	114,04 €	213,81 €
Comida o Cena	21,37 €	35,63 €
Alojamiento y Desayuno	71,27 €	142,55 €

ANEXO IV
2029
TABLAS SALARIALES

Grupo	Categoría	Grupo cotización		Salario base	H.E.	Plus hora nocturna	Plus actividad
I			Personal superior y técnico				
	1	1	Jefe de Servicios, Director	2.298,87 €	ET	1,87 €	89,49 €
	2	1	Inspector Principal, Ingenieros, Licenciados, Jefe de Sección, Jefe de Tráfico de 1ª, Jefe de Taller	2.132,19 €	ET	1,72 €	82,98 €
	3	2	Ingeniero Técnico, Oficial Titulado, ATS, Jefe de Negociado, Encargado General	1.990,04 €	ET	1,64 €	77,46 €
	4	3	Jefe de Tráfico de 2ª, Encargado de Almacén	1.908,87 €	ET	1,59 €	74,29 €
II			Personal de movimiento				
	1	8	Conductor Oficial de Primera	1.924,37 €	15,73 €	1,59 €	NO
	2	8	Conductor Oficial Primera del la Comunidad de Madrid	1.610,23 €	15,73 €	1,59 €	NO
	3	9	Conductor Oficial D1	1.272,16 €	10,33 €	1,03 €	NO
	4	10	Acompañante de Ruta	1.831,64 €	ET	1,47 €	61,89 €
III			Personal administrativo				
	1	5	Oficial de 1ª Administrativo	1.900,66 €	ET	1,59 €	74,29 €
	2	8	Oficial de 2ª Administrativo, Cobrador	1.831,64 €	ET	1,47 €	61,89 €
	3	10	Auxiliar Administrativo	1.799,10 €	ET	1,39 €	49,51 €
	4	11	Aspirante Administrativo menor 18 años	1.272,16 €	ET	1,04 €	NO
IV			Servicios auxiliares				
	1	5	Oficial de 1ª Taller	1.900,67 €	ET	1,59 €	74,29 €
	2	8	Oficial de 2ª Taller	1.831,64 €	ET	1,47 €	61,89 €
	3	10	Engrasador, Lavacoches, Mozo de Taller	1.799,10 €	ET	1,39 €	49,51 €
	4	11	Aspirante Taller menor 18 años	1.272,16 €	ET	1,04 €	NO

2029
OTROS CONCEPTOS ECONOMICOS

Concepto	Importe
Disponibilidad	506,00 €
Comida en la Comunidad de Madrid	15,49 €
Transfer servicio diurno	15,24 €
Transfer servicio nocturno	20,79 €
Transfer Art. 44 Parrafo 2	19,76 €
Dieta complementaria en viaje	24,21 €
Plus de Idiomas	128,16 €
Festivos y descansos no disfrutados	124,95 €
Plus PMR	8,78 €
Muerte por accidente de trabajo	45.000,00 €
Invalidez permanente total o absoluta o Gran Invalidez por AT	95.000,00 €

DIETAS

Concepto	España, Portugal y Andorra	Extranjero
Dieta completa	118,03 €	221,29 €
Comida o Cena	22,12 €	36,88 €
Alojamiento y Desayuno	73,76 €	147,54 €

(03/7.672/26)

