

34W-6049

*Delegación Territorial en Sevilla*

Convenio o acuerdo: Transportes interurbanos de viajeros de la provincia de Sevilla.

Expediente: 41/01/0148/2022.

Fecha: 19 de septiembre de 2022.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Manuel Pina Pérez.

Código: 41000215011981.

Visto el Convenio Colectivo del sector de transportes interurbanos de viajeros en autobuses de la provincia de Sevilla (código 41000215011981), suscrito por la patronal Fandabus y las Centrales Sindicales U.G.T., CC.OO. y C.G.T., con vigencia desde el 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2023.

Visto lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores («Boletín Oficial del Estado» núm. 255, de 24 de octubre de 2015), de acuerdo con el cual los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» 143, de 12 de junio de 2010), sobre «registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad», serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» núm. 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo del sector de transportes interurbanos de viajeros en autobuses de la provincia de Sevilla (código 41000215011981), suscrito por la patronal Fandabus y las Centrales Sindicales U.G.T., CC.OO. y C.G.T., con vigencia desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023.

Segundo.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 19 de septiembre de 2022.—El Delegado Territorial, Antonio Agustín Vázquez.

## TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES INTERURBANOS DE VIAJEROS EN AUTOBUSES DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las empresas de líneas regulares y discrecionales de transportes interurbanos de viajeros en autobuses de la provincia de Sevilla y sus trabajadores, salvo aquellas empresas que tengan Convenio propio.

Artículo 2.º *Vigencia y duración.*

El presente Convenio entrará en vigor, a partir de la fecha de su firma, salvo las condiciones económicas que surtirán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2022.

Su duración será desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023, dividiéndose el plazo de vigencia en tres periodos, abarcando cada período desde el 1 de enero al 31 de diciembre de su respectivo año.

En cuanto a su vigencia se estará a lo dispuesto en el art. 86 del E.T. en su redacción dada por la Real Decreto Ley 2/2015 de 23 de octubre (ET).

El Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, debiendo formularse, la denuncia, con una antelación mínima de tres meses a la fecha del término de su duración, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones de un Convenio Colectivo dentro de este plazo.

De no mediar denuncia de cualquiera de las partes dentro del plazo estipulado, el Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año en todos sus términos.

Artículo 3.º *Vinculación a la totalidad de lo pactado y legislación supletoria.*

Considerándose que las condiciones pactadas forman un conjunto orgánico indivisible, las partes se obligan a mantener sus respectivos compromisos a la totalidad de las cláusulas pactadas; de no ser así, carecerá de eficacia todo el Convenio.

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Artículo 4.º *Absorción y compensación.*

Las condiciones de este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, comprenden, compensan y absorben todas las que puedan existir, cualquier que sea su naturaleza y el origen de su existencia.

Asimismo, absorberán las que en el futuro puedan establecerse, cualquiera que sea la norma de la que se deriven.

Lo referido en este artículo se inserta en el ámbito económico.

Artículo 5.º *Garantía «ad personam».*

Se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto y en cómputo anual y global sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal.

Los beneficios que correspondan a los trabajadores acogidos al presente convenio por razón de matrimonio, se harán extensivos a las parejas de hecho, desde el momento en que acrediten su inscripción en el correspondiente registro oficial.

Los diferentes importes que bajo el concepto de plus de fidelidad vinieran percibiendo en sus nóminas al 31 de diciembre de 2011, serán reconocidos como garantía ad personam y consolidados como condición más beneficiosa sin que dichos importes pudieran ser modificados, incrementados ni reducidos o absorbidos en el futuro.

Artículo 6.º *Tabla salarial y hojas de salarios.*

Comprende las retribuciones que en jornada laboral normal de trabajo figuran en la tabla de salarios y anexos.

Asimismo, para el año 2021 se abonará una subida lineal de 215€ que no se aplicarán a tablas salariales del convenio.

Se cobrarán íntegramente por todas las personas trabajadoras que hayan estado en ERTE durante dicho año. Se aplicará de manera proporcional a quien tenga una jornada inferior a la marcada en el convenio o a quien haya tenido un contrato inferior al año. Esta subida se hará efectiva a la publicación del presente convenio colectivo de la provincia de Sevilla.

Las empresas tienen la obligación de entregar a sus trabajadores hojas de salarios conforme a la normativa vigente.

Los importes consignados en la hoja mensual de salarios, se abonarán en los cinco primeros días del mes siguiente.

Artículo 7.º *Jornada laboral.*

La Jornada semanal laboral y diaria será la legal y reglamentariamente establecida, siendo ésta, en cómputo anual, de mil seiscientas ochenta y cuatro horas.

Dichas horas se entienden como de trabajo efectivo, siendo de aplicación tanto a jornadas partidas como continuas.

a) Se entenderá como jornada partida aquella en la que hay un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

b) La jornada laboral no podrá ser partida más de una vez al día, debiendo mediar entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, como mínimo, un espacio de doce horas.

c) En las jornadas partidas, el tiempo mínimo para efectuar las comidas del mediodía y noche será de dos horas, excepto para aquellas empresas que dispongan en sus centros de trabajo de comedor, para las que dicho período será de una hora como mínimo.

Se establece para el personal administrativo para los meses de julio y agosto la jornada continuada, excepción hecha de una guardia constante y turnada.

Esta jornada quedará derogada si disposiciones legales la modificaran en el futuro. Las disposiciones específicas para el transporte, hoy en vigor, excepto lo señalado en los apartados a), b) y c) de este artículo, se aplicarán en sus propios términos hasta tanto sean modificadas por disposiciones posteriores, así como las que pudieran legislarse con posterioridad a la firma del Convenio.

## 7.2. Registro de jornada.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo; y en cumplimiento de los artículos 34.7 y 34.9 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se dispone que el registro de la jornada diaria de los trabajadores se realizará de la siguiente manera:

- 1.º El personal de administración, mantenimiento, mecánicos, lavacoches deberán de registrar su jornada mediante un sistema objetivo, fiable y accesible, que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada persona, bien sea mediante un sistema de registro físico con firma del empleado al inicio y final del empleado, o bien mediante cualquier sistema de control que garantice la fiabilidad y veracidad de los datos registrados.
- 2.º Para el personal de movimiento de Servicios Regulares, en atención al Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo y por la razón de que los turnos que desempeñan, están perfectamente definidos en cuanto a inicio y final de los mismos y los servicios que los componen, al ser los establecidos y aprobados por la Administración titular de los mismos, cada empleado deberá de rellenar y firmar, un parte de servicio diario, donde debe de constar el turno que realiza y cualquier observación en caso de que se hayan producido incidencias en el desarrollo del servicio, que haya provocado una desviación del turno inicialmente previsto, tanto en más como en menos. Dicha incidencia debe ser perfectamente constatable por el personal de operaciones.
- 3.º Para los conductores de Servicios Discrecionales así como de los servicios regulares superiores a 50 Km, y en atención al Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo, se dispone que el registro de jornada diario para dichos conductores, será la información suministrada en el preceptivo Parte de Trabajo además de la que proporciona la tarjeta del tacógrafo digital. Todo conductor obligado a utilizarla, deberá de realizar la preceptiva descarga antes de 30 días de la última descarga, proporcionando dicha información a la empresa.

#### Artículo 8.º

En lo que se refiere a la jornada laboral, tendrá la consideración:

- a) De tiempo efectivo de trabajo.
  - 1.- La conducción del vehículo, con o sin viajeros.
  - 2.- Las averías, cuando el conductor, a criterio expreso del mecánico actuante, colabore y ayude en su reparación o las repare efectivamente.
  - 3.- La preparación del billeteaje y liquidación de recaudación; en el bien entendido que el tiempo valorado para esta operación no será nunca superior a diez minutos diarios, contabilizándose estos minutos en momento de producirse la liquidación.  
Queda bien entendido que, si alguna empresa automatizara la expedición de billetes y confección de hojas de rutas, el tiempo previsto en este apartado habrá de valorarse de nuevo mediante negociación a niveles de empresas o bien a otro nivel, para ajustarlo al tiempo efectivamente utilizado.  
El anterior acuerdo no tendrá carácter retroactivo alguno.
  - 4.- El tiempo de repostaje en ruta.
- b) Tiempo de presencia:
  - 1.- Las expectativas de servicios.
  - 2.- Los servicios de guardia y retén.
  - 3.- Las averías, cuando no sean reparadas por el conductor ni ayude a ello.
  - 4.- Los viajes sin servicios.
  - 5.- Las comidas en ruta.
  - 6.- Las esperas.

#### Artículo 9.º

A los efectos del artículo anterior, se definen expresamente los siguientes tiempos de presencia:

- a) Expectativas de servicios: Se entenderán por tales los tiempos en que el trabajador se encuentra a la espera de la orden de comienzo de su servicio.
- b) Servicios de guardia y retén: Se entenderán por dichos servicios el tiempo de presencia del trabajador, siempre que éste se encuentre a la espera de una eventualidad en el servicio, para, con el suyo propio, suplir las deficiencias producidas.
- c) Esperas: Se entienden por tales los tiempos transcurridos en localidades distintas de las de principio y fin de trayecto, entre un tiempo de conducción y otro.

Las horas de presencia, se fijan en diez horas semanales para toda la vigencia del presente convenio colectivo provincial.

#### Artículo 10.º *Bocadillo.*

En los supuestos de jornada continua, los trabajadores tendrán derecho a un tiempo para bocadillo, establecido en quince (15) minutos.

Para el supuesto que por motivos del servicio dichos 15 minutos no pudieran disfrutarse, éstos tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo. En caso contrario, es decir, que sean disfrutados por el trabajador, dicho tiempo no se computará dentro de la jornada laboral.

#### Artículo 11.º *Descanso semanal y cuadro horario.*

El descanso semanal rotativo y la programación de los servicios serán establecidos por las empresas, con la colaboración de los Delegados de personal y de acuerdo con las características de aquellos, debiendo quedar fijados en el tablón de anuncios solo los servicios regulares. Para los servicios regulares habrá de hacerse la programación al menos con una semana de antelación.

El descanso semanal podrá computarse por períodos de hasta cuatro semanas. Quedando establecido como sigue:

- a) Dos días de descanso a la semana ininterrumpidos en las líneas de cercanías y en aquellos servicios regulares en los que la implantación de esta modalidad no suponga el desplazamiento del correturnos, para la toma o deje del servicio, a población distinta de en la que tiene fijado su domicilio.
- b) Día y medio de descanso, estableciéndose el descanso para la primera semana en un día y dos para la segunda, o viceversa. Para esta modalidad el cómputo será bimensual.
- c) Podrán optar por la modalidad establecida en el apartado a) de este artículo, aquellos trabajadores cuyos servicios reúnan las condiciones enumeradas el referido párrafo, quedando bien entendido que para acogerse a dicha modalidad habrá de solicitarse por el trabajador, expresamente por escrito a la dirección de la empresa, teniendo efectividad la aplicación solicitada, al menos, durante la duración de la vigencia del presente Convenio.

Para el supuesto que, por el número de trabajadores adscritos a una línea que solicitasen la opción de dos días de descanso consecutivos, se hiciese necesario, para respetar otra modalidad de descanso de los restantes compañeros, la contratación de nuevo personal, se entenderá que la modalidad recogida en el apartado a) será obligatoria para todos los trabajadores de dicha línea.

El cuadro horario y turnos deberán recoger los descansos semanales.

#### Artículo 12.º *Horas extraordinarias.*

Para el presente Convenio, las horas extraordinarias serán incrementadas, adoptando el valor correspondiente, según la tabla anexa al presente texto. Todas ellas tendrán el carácter de estructurales.

Como medida de fomento de empleo, para los casos en que las horas extraordinarias superen los límites establecidos en el R.D.L. 1/1986, de 14 de marzo en su artículo 10, es decir 80 horas anuales, equivalente de descanso sustitutorio incrementado en un 75% en cada hora extraordinaria realizada, en lugar de retribuir las monetariamente. Para tal fin, se acudirá a las distintas modalidades de contratación colectiva, o en su caso individual, recogidas en la normativa vigente, para facilitar descanso.

#### Artículo 13.º *Pagas extraordinarias.*

Las gratificaciones de primavera, verano y Navidad se abonarán, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, a razón de treinta días de salario base pactado, más la garantía ad personam.

Las pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas mes a mes cuando estén conforme empresa y trabajador.

Dichas gratificaciones se abonarán los siguientes días:

- Paga de primavera: 15 de marzo.
- Paga de verano: 15 de julio.
- Paga de Navidad: 15 de diciembre.

#### Artículo 14.º *Dietas.*

*En el año 2021.*

Las dietas se abonarán para el 2021 en la cuantía de cincuenta y cinco euros con ocho céntimos (55,08 euros) diarios (en servicios regulares) distribuidos de la siguiente forma: Dieciséis euros con veinte céntimos (16,20 euros) para cada una de las comidas (mediodía y cena) y, veintidós euros con sesenta y cuatro céntimos (22,64 euros) para la pernoctación y desayuno.

En servicios discrecionales nacionales ochenta y dos euros con nueve céntimos (82,09 euros), distribuidos de la siguiente forma: Veintidós euros con sesenta y cuatro céntimos (22,64 euros) para cada una de las comidas y, treinta y seis euros con setenta y cinco céntimos (36,75 euros) para la pernoctación y el desayuno.

En servicios discrecionales internacionales, ciento cincuenta y nueve euros con ochenta y nueve céntimos (159,89 euros); distribuidos de la siguiente forma: Cincuenta euros con setenta y seis céntimos (50,76 euros) para cada una de las comidas y, cincuenta y ocho euros con treinta céntimos (58,30 euros) para la pernoctación y el desayuno.

*En el año 2022.*

Las dietas se abonarán para el 2022 en la cuantía de cincuenta y seis euros con setenta y tres (56,73 euros) diarios (en servicios regulares) distribuidos de la siguiente forma: Dieciséis euros con sesenta y ocho céntimos (16,68 euros) para cada una de las comidas (mediodía y cena) y, veintidós euros con veintitrés euros con treinta y un céntimos (23,31 euros) para la pernoctación y desayuno.

En servicios discrecionales nacionales ochenta y cuatro euros con cincuenta y cinco céntimos (84,55 euros), distribuidos de la siguiente forma: Veintidós euros con veinte y tres euros con treinta y un céntimos (23,31 euros) para cada una de las comidas y, treinta y siete euros con ochenta y cinco céntimos (37,85 euros) para la pernoctación y el desayuno.

En servicios discrecionales internacionales, ciento sesenta y cuatro euros con setenta y ocho céntimos (164,68 euros); distribuidos de la siguiente forma: Cincuenta y dos euros con veintiocho céntimos (52,28 euros) para cada una de las comidas y, sesenta euros con cuatro céntimos (60,04 euros) para la pernoctación y el desayuno.

*En el año 2023.*

Las dietas se abonarán para el 2023 en la cuantía de cincuenta y ocho euros con cuarenta y tres céntimos (58,43 euros) diarios (en servicios regulares) distribuidos de la siguiente forma: Diecisiete euros con dieciocho céntimos (17,18 euros) para cada una de las comidas (mediodía y cena) y, veinticuatro euros (24 euros) para la pernoctación y desayuno.

En servicios discrecionales nacionales ochenta y siete euros con ocho céntimos (87,08 euros), distribuidos de la siguiente forma: Veinticuatro euros (24 euros) para cada una de las comidas y, treinta y ocho euros con noventa y ocho céntimos (38,98 euros) para la pernoctación y el desayuno.

En servicios discrecionales internacionales, ciento sesenta y nueve euros con sesenta y dos céntimos (169,62 euros); distribuidos de la siguiente forma: Cincuenta y tres euros con ochenta y cuatro céntimos (53,84 euros) para cada una de las comidas y, sesenta y un euros con ochenta y cuatro céntimos (61,84 euros) para la pernoctación y el desayuno.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas, a título estrictamente personal.

Teniendo en cuenta que se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de su residencia habitual, y en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las doce horas y la llegada después de las quince horas.

La parte de la dieta correspondiente a la comida de la noche, se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de su residencia habitual, y en todo caso, cuando el productor salga de servicio antes de las veinte horas y retorne después de las veintitrés. Las empresas tendrán facultad de facilitar alojamiento y comida al trabajador en sustitución de la dieta.

#### Artículo 15.º *Plus discrecional.*

Para los servicios discrecionales, se establece una cantidad a abonar por día efectivamente trabajado que recibe la denominación de «Plus Discrecional».

El referido plus engloba y comprende la realización de todas y cada una de las tareas anexas y complementarias a las de conducción, que son inherente a los servicios discrecionales.

Dicho plus para el año 2021 es de 21,38 euros/día, para el año 2022 es de 22,02 euros/día y para el año 2023 es de 22,68 euros/día, se cobrará por el trabajador por cada día efectivo de trabajo en el que se realicen servicios discrecionales, y comprende y absorbe las cantidades que pudiere estar percibiendo el trabajador por la realización de este tipo de servicio.

#### Artículo 16.º *Plus de transporte.*

Es la cantidad que percibirá el trabajador para suplir los gastos ocasionados por su desplazamiento al centro de trabajo.

Su cuantía se fija para el primer año en tres euros con cuarenta y cuatro céntimos (3,44€), para el segundo año tres euros con cincuenta y cuatro céntimos (3,54€) y para el tercer año tres euros con sesenta y cuatro céntimos (3,64€) por día efectivamente trabajado,

para todas las categorías profesionales, el importe a percibir se devengará igual en la cuantía arriba fijada para cada año de vigencia tanto para los contratos a tiempo parcial como para los contratos a tiempo completo, no teniendo reducción por jornada inferior a la de jornada completa y ésta cifra y concepto, dado el carácter compensatorio de gastos de transportes, no computará ni será tenida en cuenta para el abono de las vacaciones, pagas extraordinarias de primavera, julio y Navidad, así como tampoco para el cálculo del valor de las horas extraordinarias.

#### Artículo 17.º *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de vacaciones por tiempo de treinta y un días naturales, de los que al menos quince tendrán que ser disfrutados de manera ininterrumpida dentro de los meses de junio a septiembre, salvo notificación en contrario por parte de la mayoría de los trabajadores de la empresa. Los trabajadores de nuevo ingreso, en la primera anualidad, disfrutarán la parte proporcional correspondiente.

Durante el periodo de vacaciones los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho al abono de 31 días de salario base, más la garantía ad personam (de aquel trabajador que por derecho le correspondiese).

Además, se establece exclusivamente, para los trabajadores de movimiento (conductores perceptores, conductores, mozos-lavacoches etc.) un plus de vacaciones, que comprende el cumplimiento de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera) de 22 de mayo de 2014, o jurisprudencia generada en el Estado Español, y derivada de la referida Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Se acuerda que en dichas cuantías del referido plus de vacaciones, quedan incluidos y compensados todos los conceptos salariales y extrasalariales recogidos en el Convenio de Transporte de Viajeros Interurbanos de Sevilla y provincia, abonándose a los trabajadores de movimiento (conductores perceptores, Conductores y mozos-lavacoches, etc) para los años 2021, 2022 y 2023 las cantidades que se detallan a continuación:

- Cuantía para el año 2021: 208,08 euros.
- Cuantía para el año 2022: 214,32 euros.
- Cuantía para el año 2023: 220,74 euros.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a la incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o por periodo de suspensión del contrato de trabajo, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en que se hayan originado.

Es facultad de la Empresa, en colaboración con los Delegados de personal, organizar el correspondiente cuadrante anual de vacaciones, que habrá de publicarse, para general conocimiento, durante el mes de enero de cada año.

Publicado el convenio la bancada social se desistirá de todos los pleitos abiertos relacionados con este artículo.

#### Artículo 18.º *Complemento salarial para el conductor-perceptor.*

Cuando se realicen simultáneamente las dos funciones percibirá el conductor-perceptor un complemento salarial consistente en ochocientos veintisiete céntimos de euro/hora (0,827 euros/hora), en líneas de cercanías (20 kilómetros) para el año 2021 de vigencia del presente Convenio, para el año 2022 ochocientos cincuenta y un céntimos de euro/hora (0,851 euros/hora) y para el tercer año ochocientos setenta y seis céntimos de euro/hora (0,876 euros/hora).

En los restantes servicios regulares, dicho complemento consistirá en la cantidad de seis euros con ochocientos once céntimos de euro (6,811 euros) por día efectivamente trabajado para el año 2021 de vigencia del presente Convenio, para el año 2022 siete euros con quince céntimos (7,015 euros) por día efectivamente trabajado y para el año 2023 siete euros con doscientos veinticinco céntimos (7,225 euros).

Dicho complemento se percibirá por la realización de las funciones de conductor y cobrador simultáneamente, así como las tareas inherentes al desarrollo que dan estas funciones, entre las que se incluyen expresamente la de preparación de billeteaje y liquidación de recaudación y así mismo percibirán dicho plus todos los conductores/as que controlen y revisen los billetes expendidos, con o sin máquina expendedora de billetes y con o sin mecanismo de control automático de viajeros.

Estas funciones se realizarán dentro de la jornada laboral.

#### Artículo 19.º *Quebranto de moneda.*

La gratificación especial de quebranto de moneda se abonará a los conductores preceptores, cobradores de facturas, taquilleros, factores, recaudadores, cajeros, liquidadores e Informador Turístico, este último los días que realice venta y cobros de ticket o billetes. su cuantía se fija en novecientos treinta y siete céntimos de euro (0,937 euros) por día efectivamente trabajado para el año 2021, para el año 2022 novecientos sesenta y cinco céntimos de euro (0,965 euros) y para el año 2023 novecientos noventa y tres céntimos de euro (0,993 euros) por día efectivamente trabajado.

#### Artículo 20.º

Para los casos de privación del permiso de conducir, las empresas, en las condiciones que más adelante se establecerán, dejarán subsistente la relación laboral con el conductor privado del mismo.

Se exceptúan de lo contenido en el apartado anterior, los siguientes supuestos:

- a) Cuando la privación del carnet de conducir se derive de hechos acaecidos en dicha actividad por cuenta de tercera persona o en calidad de autopatrón.
- b) Privación del carnet de conducir consecuencia de la comisión de delitos dolosos.
- c) Que la referida privación se haya producido también en el año anterior.

Las empresas optarán por la asignación de ocho euros con doce céntimos de euro (8,12 euros) mensuales por conductor para 2021 y para los años 2022 y 2023 (8,45 euros) mensuales, que eran designadas a concertar, por el conductor, póliza de seguro que garantice una indemnización durante el tiempo de privación siempre que la misma se produzca por hechos no comprendidos en los apartados a) b) y c) del párrafo anterior. Caso de no ejercitarse esta opción, las empresas se verán obligadas a facilitar al conductor ocupación en cualquier otro trabajo, abonándole la retribución correspondiente a los trabajos propios de la categoría desempeñada, de acuerdo con los principios establecidos en párrafo 1.º de este artículo.

El número de conductores en esta situación no podrá exceder de tres por cada empresa. De estos tres conductores, en las empresas de más de veinticinco de ellos, dos podrán agotar un periodo de retirada del permiso de conducir de hasta nueve meses de duración y el restante sólo podrán agotar en las mismas condiciones un periodo de seis meses. Para las empresas que tengan menos

de veinticinco conductores, será uno solo el que podrá agotar un periodo de nueve meses, siendo el periodo para los otros dos de seis meses de duración.

No podrán acogerse a los beneficios anteriores los conductores que lleven menos de un año en la empresa.

Artículo 21.º *Incapacidad laboral transitoria y accidente.*

Las empresas abonarán durante el tiempo de incapacidad laboral transitoria y baja motivada por accidente laboral, como mejora de la prestación que al trabajador corresponda de la Seguridad Social o entidad gestora, el veinticinco por ciento del salario base, incrementando con el plus de garantía ad personam en las siguientes condiciones:

- En los casos de accidente de trabajo, a partir del primer día.
- Cuando la enfermedad requiera la intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, a partir, igualmente, del primer día de la intervención quirúrgica o del ingreso.
- En caso de enfermedad común, a partir del tercer día de producirse la baja, salvo en los casos en los que la empresa haya procedido a formalizar el correspondiente contrato de interinidad para la sustitución del trabajador en baja por enfermedad, en cuyos casos, se abonará lo que en cada momento disponga la legislación vigente en la materia.

Artículo 22.º *Uniforme.*

El personal de movimiento de las empresas sujetas a este Convenio tendrá derecho a los uniformes, con duración de dos temporadas, que a continuación se indican:

- a) Invierno: Consistente en una guerrera o chaqueta, dos pantalones, un jersey y dos camisas.
- b) Verano: Tres camisas y dos pantalones.

Dichos uniformes se entregarán, el de invierno del 1 al 15 de octubre, y el de verano, del 1 al 15 de mayo; no obstante lo anterior, para los casos en que sea necesaria la entrega fuera de la norma general, la duración de los uniformes se computará de fecha a fecha.

Las camisas correspondientes a la temporada de verano, deberán ser manga corta.

A los conductores-perceptores, se les entregará una cartera.

El personal del Taller tendrá derecho a tres monos o buzos cada año, que se entregarán el mes de enero, así como las botas homologadas por el Centro de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cada dos años. A este personal se le hace extensivo el cómputo de la duración establecida para el personal de movimiento.

Artículo 23.º *Anticipos.*

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a la percepción, todas las semanas, en concepto de anticipo, hasta el noventa por ciento de los haberes devengados a la fecha de solicitud de dicho anticipo; dichos pagos se realizarán los jueves o viernes de cada semana.

Artículo 24.º *Plus de nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario establecido responda a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán un incremento, como mínimo, de un veinte por ciento sobre el salario base más garantía ad personam.

Artículo 25.º *Jubilación.*

Las jubilaciones parciales se acogerán a lo dispuesto en la Ley 35/2002, de 30 de julio, y posterior R.D. 1132/2002 de 31 de octubre, quedando bien entendido que si éstos fueren modificados o derogados por disposiciones posteriores, se estará a lo dispuesto en éstas, derogándose o modificándose en función de las mismas.

Artículo 26.º *Pases de favor.*

Los empleados de las empresas acogidas al presente convenio, tanto en activo, jubilados, prejubilados-incentivados y aquellos con bajas por incapacidad podrán utilizar los servicios de sus respectivas empresas sin limitación alguna. Este derecho es aplicable, asimismo, al cónyuge y miembros de la unidad familiar incluidos en el correspondiente apartado de la declaración de renta del titular del derecho. Dichos pases de favor se darán por un año, teniendo los mismos la limitación temporal reducida a la duración de la relación laboral con la empresa.

No será de obligado cumplimiento para aquellas empresas líneas cuando esté en desacuerdo el ayuntamiento o la empresa municipal concesionaria, ni para la que se encuentren acogidas al consorcio metropolitano, no obstante ello, las representaciones social y económica del presente convenio, se comprometen a instar el mantenimiento de los pases a que se refiere el párrafo anterior del Consorcio del Área Metropolitana de Sevilla.

Artículo 27.º *Mantenimiento de la actual plantilla.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a mantener las actuales plantillas de personal, durante la vigencia del mismo, siempre que se mantengan el mismo nivel de servicios demandado por las distintas administraciones competentes en la materia (Dirección General de Transportes, Consorcio de Transportes y Ayuntamiento).

Se entiende por personal de plantilla, el personal contratado mediante contrato de duración indefinida.

Artículo 28.º *Acción sindical.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo se comprometen y obligan a la detención a sus trabajadores y posterior pago a las centrales sindicales de las cuotas sindicales mensuales, en los estrictos términos de la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto.

Los sindicatos firmantes del presente convenio Colectivo tendrán facultad para informar a los trabajadores dentro de los centros de trabajo y sin que el ejercicio de este derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo, previa comunicación a las empresas.

Cuando un trabajador cause baja en una empresa, la dirección de la misma entregará a los trabajadores una copia de la liquidación o finiquito.

Los sindicatos firmantes, previa negociación y acuerdo con la empresa, podrán acumular en la persona de uno de sus delegados, la totalidad o parte de las horas sindicales que les correspondan.

Los delegados de personal dispondrán de 19 horas sindicales durante la vigencia del presente convenio.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo establecido por la Ley.

#### Artículo 29.º *Salud laboral y permisos.*

Las empresas vendrán obligadas a realizar un reconocimiento médico anual a todo el personal, quedando bien entendido que éste se efectuará fuera de la jornada laboral. Este reconocimiento tendrá carácter voluntario para el trabajador.

El permiso por matrimonio será de diecisiete días naturales.

En caso de nacimiento de hijos, intervención quirúrgico u/o hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad el permiso será de tres días naturales.

En caso de intervención quirúrgico sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad el permiso será de dos días naturales.

El trabajador dispondrá del día para la realización de gestiones administrativas referentes a la renovación del carné de conducir y de la tarjeta digital, siempre y cuando no sea tramitado por la Empresa.

#### Artículo 30.º *Seguro colectivo de accidentes.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio, suscribirán, para todos sus trabajadores una póliza de Seguro Colectivo, que asegure al trabajador o a sus derechos-habitantes, el cobro para el año 2021 y año 2022 75.000 € y año 2023 de 78.000 euros, en caso de muerte o invalidez permanente absoluta, derivadas de accidente de trabajo. Asimismo quedara vigente el actual reglamento del seguro obligatorio de viajeros, en sus propios términos.

#### Artículo 31.º *Cláusula de revisión salarial.*

Durante la vigencia del Convenio (2021-2023), no se aplicará, en ningún caso, ninguna revisión, ni al alza ni a la baja, como adecuación a los incrementos de IPC que resulten cada año.

#### Artículo 32.º *Cláusula de descuelgue.*

Las empresas en las que concurren causas económicas, organizativas o de producción, conforme a las definiciones de tales conceptos recogidos en el art. 82 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción del Real Decreto Ley 2/2015 de 23 de octubre (ET), podrán inaplicar el contenido del presente convenio colectivo, respecto a las materias recogidas en dicho artículo, previo desarrollo del procedimiento previsto en el art. 41.4 del mismo texto legal, en su redacción dada por la referida Real Decreto Ley 2/2015 de 23 de octubre (ET).

A tal efecto, las empresas comunicarán su decisión a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Paritaria del Convenio.

#### Artículo 33.º *Subrogación de personal.*

Las partes convienen en establecer esta cláusula de subrogación que afectará a las empresas a las que le son de aplicación el presente convenio, en el caso de vencimientos o extinción por cualquier motivo, de concesiones de transportes de viajeros por carretera licitadas, por el Ministerio de Fomento, bien por la Consejería de Fomento de la Junta de Andalucía y de concesiones licitadas por el ente público andaluz de infraestructuras y servicios educativos para la contratación del servicio de transporte escolar en los centros docentes públicos de la Provincia de Sevilla dependientes de la consejería de educación Cultura y Deporte, cuando actúen las empresa expresamente como concesionarias o licitadoras de los anteriormente referidos organismos públicos, operando la absorción de los empleados del anterior concesionario, cualquiera que sea su categoría y subrogándose la nueva empresa adjudicataria en las obligaciones que prevé el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, las partes acuerdan expresamente, condicionando la validez de esta cláusula de subrogación negociada, y con objeto de fomentar la externalización de servicios de las sociedades municipales o corporaciones locales de transportes de cada localidad, que este artículo de subrogación no resultará de aplicación para los posibles contratos que las sociedades municipales de transportes o corporaciones locales de transportes externalicen, liciten o contraten con empresas a las que sea de aplicación el presente convenio.

Al término de la concesión o licitación en los términos citados anteriormente, los trabajadores de la empresa contratista saliente, que hayan prestado servicios en dicha concesión durante los últimos seis meses, pasarán a estar adscritos a la nueva titular concesionaria, sea cual sea la modalidad de contrato de trabajo de tales trabajadores, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones que hayan venido disfrutando en dicho período en el mismo puesto de trabajo anterior a la subrogación, siempre y cuando provengan de pactos y acuerdos lícitos, que se hayan puesto en conocimiento junto con la documentación pertinente.

Plantilla a computar a efectos de la subrogación:

Cuando se produzca un cambio de titularidad de la contrata de servicios, la nueva empresa contratista, estará obligada a subrogarse de todos los/as trabajadores/as que hayan prestado servicios en el centro de trabajo o línea afectada por la misma, entendiéndose los trabajadores como la unidad productiva afectada, es decir conductores, administrativos, taquilleros, mecánicos, lavacoche, monitores escolares y todas aquellas categorías recogidas en el presente convenio necesarios para el funcionamiento de la línea incluidos también aquellos que ejerzan funciones de representación de los trabajadores, pertenecientes a secciones sindicales, delegados de personal o miembros del Comité de empresa, durante los seis meses anteriores a la finalización de la contrata de forma ininterrumpida. A estos efectos se entenderán comprendidos tanto los/as trabajadores/as del contrato suspendido con reserva de puesto de trabajo o en situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo, como los/as trabajadores/as que los sustituyan.

La subrogación resultará igualmente de aplicación al personal con contrato de relevo que en el momento del vencimiento estuvieran desempeñando predominantemente la actividad de la concesión o contrato, siempre y cuando en este caso el jubilado parcial al que sustituya se encuentre dentro de la obligación contenida en este artículo.

Los supuestos anteriormente contemplados deberán acreditarse fehaciente y documentalmete por la empresa saliente a la entrante, en el plazo de diez días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo. El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente, a través de telegrama, burofax o acta notarial, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito la empresa entrante, automáticamente, y sin formalidades, subrogará a todo el personal afectado.

La absorción el trabajador anteriormente prevista, se efectuará respetando su antigüedad, categoría y en general las condiciones de trabajo adquiridas en la empresa originaria.

Documentación a facilitar por la empresa saliente a al entrante:

- 1) Certificado del organismo competente de estar al corriente en el pago a la seguridad social.
- 2) Fotocopia de los seis últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.

- 3) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la seguridad social de los seis últimos meses.
- 4) Relación del personal especificando:
  - Nombre y apellidos.
  - Número de afiliación a la Seguridad Social.
  - Antigüedad.
  - Categoría profesional.
  - Jornada y horario.
  - Modalidad de contratación.
  - Fecha de disfrute de vacaciones.

Si el trabajador es representante de los trabajadores, especificando el mandato del mismo.

- 5) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado a la subrogación.
- 6) Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, y haber disfrutado o habérsele abonado la parte proporcional de vacaciones, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

El alcance objetivo y subjetivo de la presente cláusula de subrogación dependerá de la literalidad de la presente cláusula convencional, y por ello, las partes se someten a la expresa literalidad del presente acuerdo de subrogación negociado por ambas partes.

#### Artículo 34.º *Medidas de fomento de empleo y trabajadores fijos de trabajo fijos discontinuos.*

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de servicios solicitados, así lo requieran, las empresas podrán recurrir a la contratación de duración determinada, sin que dichos contratos temporales puedan tener una duración máxima superior a 12 meses, dentro de un período de 18 meses.

Si el contrato se hubiese concertado, en principio, por un tiempo inferior al máximo estipulado, podrá prorrogarse por una sola vez, y sin que ello suponga, en ningún caso, exceder la duración máxima pactada de 12 meses.

Se considerarán incluidos en el ámbito de aplicación de este tipo de contratos, los siguientes supuestos:

- Incremento de contratos para los servicios de transporte escolar.
- Incremento de servicios como consecuencia de celebraciones y eventos de carácter público (Ferias, Rocíos, fiestas locales, etc.).
- Contratación de servicios discrecionales, que aun cuando puedan conformar la actividad normal de una empresa, sea imprevisibles en su volumen, fechas, y duración.
- Incremento de servicios regulares solicitados por las distintas Administraciones Públicas habilitadas para ello (Junta de Andalucía, Ayuntamientos, y Consorcio de Transportes).

Ocasionalmente, y en función de las necesidades y disponibilidades de las empresas, podrán adscribirse a otros servicios y líneas de la empresa, el personal contratado bajo las modalidades contractuales pactadas en el presente artículo, cumpliéndose, siempre, como máximo el límite temporal convenido.

Se acuerda expresamente la posibilidad de utilizar la figura contractual de trabajadores fijos de trabajos discontinuos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. Se define esta modalidad y se recomienda su utilización aplicada al sector del transporte, para aquella contratación que se lleva a cabo para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y se repitan o no en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la empresa, como por ejemplo Curso Escolar, Temporadas de Servicios Discrecionales, etc.

Ambas partes aceptan que los periodos de trabajo de dichos trabajadores/as, tanto se concierten por fechas ciertas o no, sean llamados cuando la actividad de la empresa lo requiera.

En cuanto al escalafón se hará por antigüedad, respetando la mayor antigüedad de los fijos discontinuos ya existentes en la empresa.

El llamamiento de estos trabajadores fijos discontinuos, se hará en orden a la mayor antigüedad en la empresa, según su categoría profesional y se seguirá el siguiente procedimiento:

- La empresa comunicará al interesado por cualquier medio que permita dejar constancia fehaciente, el llamamiento y la fecha de su incorporación al trabajo.
- Estos trabajadores no firmarán contratos cada vez que inicien la actividad, siendo suficiente, conforme a la legalidad vigente, su alta en la Seguridad Social y causarán baja cuando a juicio de la empresa haya desaparecido la necesidad que motivó la contratación de su trabajo, cuya baja se comunicará al trabajador.
- La falta de llamamiento del trabajador que por su antigüedad corresponda, dará derecho al mismo para ejercer la acción de despido, a cuyo efecto, se considerará que su antigüedad es la del tiempo real y efectivo que hubiere prestado sus servicios en la empresa, y la no comparecencia del trabajador después del llamamiento, sin causa legal que lo justifique, supondrá el desistimiento y extinción del contrato, causando baja en la empresa sin derecho a indemnización alguna.

#### Artículo 35.º *Comisión área metropolitana.*

Sin perjuicio de las funciones que competen a la Comisión Paritaria, las representaciones social y económica del presente Convenio, se comprometen y obligan a colaborar y, en su caso, realizar conjuntamente cuantas gestiones sean precisas durante todo el proceso de constitución y puesta en funcionamiento del Área Metropolitana de Sevilla, siempre que estas tiendan a la defensa y mantenimiento de las concesiones y puestos de trabajo afectados por ésta.

#### Artículo 36.º *Comisión paritaria.*

Se acuerda que la Comisión Paritaria, como órgano interpretativo y consultivo del presente Convenio, estará formada por los componentes que a continuación se relacionan que han firmado el convenio:

Por la representación empresarial serán: Don Ángel Díaz Vázquez, don Santiago Robles Sánchez, don Alberto Rodríguez Arroyo y don Rafael Sánchez Cantero, como Asesores, don Manuel Pina Pérez y don Francisco Pina Domínguez.

Por la representación de los trabajadores, por U.G.T.: Don Joaquín Virtudes Luna, don Jesús Sandarrubia Cortés, como Asesores don José Romero Vázquez y don Rafael García Serrano.

Por la representación de los trabajadores, por CC.OO: Don Antonio Fernández Espinosa, como Asesores don Francisco José González Sánchez y don Narciso Martín Zamorano.



La comisión paritaria se considerará convocada, cuando lo proponga cualquiera de las partes que la integran, y se reunirá en un plazo no superior a 15 días desde la convocatoria, las direcciones para remitir las citadas convocatorias serán las que ostentan las organizaciones firmantes: Fandabús, UGT y CC.OO.

Para el supuesto de que la referida Comisión Paritaria, en el desarrollo de sus tareas interpretativas y consultivas, no llegara a un acuerdo sobre las materias sometidas a su criterio, la cuestión o cuestiones afectadas serán planteadas directamente a la jurisdicción competente.

Durante la vigencia del presente convenio se reunirá la mentada Comisión Paritaria que nombrará, de entre sus miembros, una Comisión Mixta que abordará el estudio de la realización de los correspondientes Planes de Prevención de Riesgos Laborales para el sector.

Se atribuye a la Comisión Paritaria la facultad de entender sobre las materias y cuestiones recogidas en el apdo. e) del art. 85 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto Ley 2/2015 de 23 de octubre (ET) y art. 91 del mismo cuerpo legal en su redacción dada por el R.D. Ley 7/2011.

Con carácter previo a cualquier reclamación judicial de orden colectivo, se exigirá informe emitido por dicha Comisión Paritaria, que se reunirá en el plazo máximo de 15 días siguientes a la solicitud de convocatoria de cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio, y emitirá el informe referido, en el plazo máximo de otros 15 días hábiles siguientes al de la convocatoria.

#### Artículo 37.º *Comisión paritaria para la formación.*

Se constituye una comisión paritaria de formación, integrada por dos representantes de U.G.T., uno de C.C.O.O. y tres de la representación empresarial, que diseñarán, solicitarán y ejecutarán los posibles planes formativos necesarios para los trabajadores del sector de viajeros de Sevilla.

#### Artículo 38.º *Prioridad aplicativa.*

El presente convenio será de aplicación obligatoria para todas las empresas de transporte de viajeros por carretera, que opten a concursar licitando frente a la administración pública, es decir en los pliegos que presenten estarán obligados como mínimo a aplicar las tablas salariales y cláusulas normativas del presente convenio para toda la provincia de Sevilla.

Así mismo cualquier empresa que preste servicios en la provincia de Sevilla y establezca base, aunque sea temporal, deberá aplicar el presente convenio colectivo a los trabajadores que desarrollen su actividad en la provincia de Sevilla, así como los trabajadores que su actividad este centrada en dar soporte al personal que desarrolla su actividad en Sevilla referente al párrafo primero.

Artículo 39.º *Procedimiento de actuación en situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo en el trabajo y acoso moral o laboral.*

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

#### Artículo 40.º *Plan de igualdad de oportunidades y no discriminación.*

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de las personas trabajadoras, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas de más de 50 personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos 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 de conformidad con lo estipulado en la citada normativa y, en especial, en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

En aplicación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres todas las empresas vendrán obligadas a realizar un registro retributivo y a realizar auditorías retributivas para las empresas obligadas por el real decreto.

Se entregará copia a la Representación legal de los trabajadores miembros componentes de la comisión negociadora del plan de igualdad en la empresa.

Las horas sindicales en caso de que sean solicitadas por los representantes computaran en su crédito de horas sindicales contempladas en el convenio, en caso de que sean por convocatoria de la empresa será a cargo de esta no computándose horas del crédito de horas sindicales.

#### Artículo 41.º *De las faltas.*

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente convenio, los Convenios Colectivos y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Para el control, verificación y certeza de los actos presuntamente sancionables, las empresas podrán utilizar cuantos medios, internos o externos, propios o ajenos, se estimen como necesarios. Todo ello dentro de los límites legales de protección a la esfera privada y a la intimidad delimitados constitucionalmente.

Se prohíbe imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones o descansos.

#### Artículo 42.º

Se consideran faltas leves:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
3. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo, o el abandono de material propio del trabajo sea éste propiedad de la empresa o no, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, o afecte a la puntualidad de los servicios, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad como falta grave o muy grave.
5. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
6. Los descuidos en la conservación de material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
7. La embriaguez no habitual en el trabajo.

#### Artículo 43.º

Son faltas graves:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes, sin causa justificada, siempre que se haya procedido a sancionar previamente por las referidas faltas.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbase el servicio.
4. La desobediencia a las instrucciones y ordenes de trabajo, dictadas por el empresario en el ámbito de su competencia, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa, causare averías en las instalaciones, maquinarias, y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán considerada como muy graves.
5. La alegación de causas falsas para la obtención de permisos de cualquier clase y condición, y, la simulación de enfermedad o accidente.
6. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
7. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
8. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios, al público o a las normas de comportamiento social habituales, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
9. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción de un precepto legal o convencional y perjuicio para un inferior.
10. La falta de notificación con carácter previo a la ausencia, según lo estipulado en el apartado 2 de las faltas leves, o la falta de trabajo sin causa justificada, según lo estipulado en el apartado 3 de las faltas leves, sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
11. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

#### Artículo 44.º

Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o 20 durante un año.
2. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco discontinuos en un periodo de un mes.
3. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño de trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
4. La embriaguez habitual o toxicomanía.
5. La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y haya sido sancionadas; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.
6. La realización de actividades que supongan competencia con su propia empresa, salvo que el trabajador estuviese expresamente autorizado.
7. La disminución continuada en el rendimiento de trabajo, entendiéndose como tal cuando dicho rendimiento sea inferior al promedio conseguido por el resto de la plantilla en el desarrollo de las mismas funciones.
8. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado 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. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

9. El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psico-lógica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, provocar desestabilización emocional, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
10. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
11. Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajan en la empresa o al empresario o a los familiares que convivan con los trabajadores y a los familiares que convivan con empresarios.

#### Artículo 45.º

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

#### Artículo 46.º

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

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días o despido disciplinario.

Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

#### Artículo 47.º

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

#### Artículo 48.º

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de 2, 4 y 8 meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

#### Artículo 49.º

La regulación de sanciones debe de estar presidida por criterios de equidad, proporcionalidad y racionalidad, de tal forma que exista un equilibrio entre la conducta y su correspondiente sanción, así como evitar la duplicidad de sanciones.

Se excluye como sanción los traslados forzosos, la inhabilitación para el ascenso, la pérdida de categoría y todos aquellos que vulneren los derechos constitucionales del trabajador, como promoción en el trabajo o libre residencia.

#### Artículo 50.º

No se consideran como faltas ni sanciones por los motivos siguientes:

1. Falta de puntualidad si la empresa no hace entrega por escrito de la modificación del servicio siempre que esta sea por causas de fuerza mayor.
2. Las faltas e ilícitos cometidos fuera del centro de trabajo y ajenos a la relación laboral.
3. Las faltas cuya conducta suponga expresión de la esfera privada del trabajador (Blasfemia, fumar, etc...) o referida al aspecto físico del trabajador o su atuendo, siempre que no sean contrarias (dichas conductas) a normas generales dictadas por la empresa o las autoridades en el ejercicio de sus respectivas competencias.
4. Las faltas cometidas por el trabajador por detenerse en paradas que no estén colocadas correctamente.

#### Artículo 51.º

En los casos de despido disciplinario, será preceptivo el informe de los representantes de los trabajadores, recabado por la dirección de la Empresa, simultáneamente a la comunicación del despido.

No obstante no tener éste carácter vinculante, el referido informe deberá producirse con anterioridad a la celebración del correspondiente CMAC, y en todo caso, el plazo mínimo para producir el informe será de siete días.

#### Artículo 52.º

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

#### Artículo 53.º

La negativa del trabajador a realizar más de 9 horas diarias, no conllevará sanción alguna, ni despido, salvo causas de fuerza mayor o, en aquellos casos que por norma legal se posibilite la prolongación de jornada.

#### Artículo 54.º

Durante el Servicio, no será responsable el Trabajador de las pérdidas que pudiera sufrir la Empresa tanto en el material de la misma como de dinero en metálico, por causa de acciones delictivas de terceros, siempre que no traiga origen en actuación dolosa, intencionada o negligente del trabajador. Tal responsabilidad será asumida por la Empresa, previa interposición de la correspondiente denuncia por el Trabajador afectado.

#### Artículo 55.º *Certificado de aptitud profesional (CAP).*

En cumplimiento de la Sentencia del Tribunal Supremo nº 4884/2012, la formación necesaria para la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP), será impartida por las empresas mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

El coste de la formación será a cargo de las empresas y se realizará dentro de la jornada laboral como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 56.º *Clasificaciones profesionales.*

1.—GRUPO PROFESIONAL I.

1.1.— Jefe de Sección o Servicio: Es el trabajador que por su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando todos o alguno de los servicios de la Empresa.

1.2.— Ingenieros y Licenciados: Son aquellos que dependen de la Dirección o de los Jefes de Servicio y desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación académica correspondiente.

1.3.— Ingeniero Técnico, Diplomados Universitarios y ATS: Corresponden a estos titulados ejercer funciones o trabajos relativos a su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación académica correspondiente.

1.4.— Jefe de Inspección: Ejerce la Jefatura o coordinación de los servicios de inspección en dependencia directa de la Dirección o Jefe de Servicio.

1.5.— Jefe de Negociado: Es el que, bajo la dependencia del Jefe de Servicio y al frente de un grupo de empleados administrativos, dirige la labor de su Negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado.

1.6.— Jefe de Estación: Es el que ejerce funciones de mando generales en una estación con capacidad para el estacionamiento simultáneo de vehículos; dispone las entradas y salidas de vehículos, viajeros y mercancías, dirigiendo o interviniendo todos los trabajos propios de facturación, despacho de billetes y reclamaciones, haciéndose cargo de la recaudación de los que sean ingresos propios de la estación.

1.7.— Administrador: Es aquel trabajador que bajo la dependencia de la Dirección o Jefe de servicio, ejerce funciones de mando y organización en una Administración, disponiendo la entrada y salida de vehículos, viajeros y equipaje o facturaciones, dirigiendo o interviniendo todos los trabajos inherentes al despacho de billetes, facturación y reclamaciones, haciéndose cargo de las recaudaciones por ingresos propios de la Administración y dándoles el destino indicado por el Departamento de Caja de la Empresa.

1.8.— Jefe de Taller: ES el que con la capacidad técnica precisa y bajo las directrices de la Dirección o Jefe de Servicio tiene a su cargo la responsabilidad, dirección, ordenación y vigilancia de los trabajos que se realizan en sus dependencias o de los que en caso de avería o accidente se pudiera efectuar en carretera, velando asimismo por la disciplina y seguridad del personal y de las instalaciones y propiedades de la Empresa, al tiempo que colabora con los responsables de movimiento en la disposición del material móvil necesario para la prestación de los servicios.

1.9.— Jefe de Tráfico: Son los empleados que con iniciativa y responsabilidad tienen a su cargo la organización y explotación del servicio de un parque de vehículos, distribuyendo el personal y el material, entradas y salidas de los mismos, así como llevando a cabo las recaudaciones y liquidando y resumiendo los cobros y pagos de vehículos.

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

2.—GRUPO PROFESIONAL II.

2.1.— Oficial 1.º Administrativo: Es aquel empleado que, a las órdenes de un Jefe de negociado, Jefe de administración o estación u otro de superior categoría, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de la oficina. En las oficinas de poca importancia puede actuar el Jefe.

2.2.— Oficial 2.º Administrativo: Pertenecen a ésta categoría aquellos que, subordinados al Jefe de oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren propia iniciativa, clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia. Se asimilan a esta categoría los Taquimecanógrafos.

2.3.— Auxiliar Administrativo: Corresponde a ésta categoría el empleado que, con conocimientos elementales de carácter burocrático, ayuda a sus superiores en la ejecución de trabajos sencillos de correspondencia de trámite, sujetándose a fórmulas o impresos, tramitación de expedientes, de acuerdo con formularios, manejo de ficheros con las anotaciones correspondientes, confección de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes. Se asimilará a ésta categoría a los Mecanógrafos de ambos sexos.

2.4.— Técnico de Informática: Es el operario que realiza trabajos de software y hardware en los equipos informáticos de la Empresa con iniciativa y responsabilidad, exigiéndosele una preparación técnica adecuada acorde con las funciones a desempeñar.

2.5.— Inspector: Bajo la directa coordinación del Jefe de Servicio o Jefe de Inspección, tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la Empresa el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores, cobradores y conductores perceptores. Harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, billetes expedidos y correlativo número de viajeros usuarios del servicio, dando conocimiento a su Jefe inmediato de cuantas incidencias observe. Asimismo adoptará las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidente.

Sin perjuicio de participar verbalmente a sus jefes las incidencias que observen o detecten, deberán extender informe detallando tales anomalías.

2.6.— Controlador: Es el trabajador que dependiente del Jefe de Servicio o Jefe de Inspección tiene entre otras funciones las de verificar el exacto desempeño de las atribuidas a los conductores, cobradores, conductores perceptores y taquilleros al inicio, durante y al término de sus respectivos servicios, cuyas funciones desarrollará en el lugar que determine la Empresa. Igualmente ordenará la salida de los autobuses. Y dará conocimiento a su Jefe inmediato de cuantas incidencias observe durante la jornada laboral, elaborando los partes de trabajo que le sean requeridos.

2.7.— Taquillero: Es el trabajador que realiza su trabajo en instalaciones de la Empresa o Estaciones de autobuses, cuyo cometido es la expedición y cobro de billetes o títulos de transporte que establezca la Empresa, mediante los sistemas manuales o informáticos que en cada momento disponga la Empresa. Debe asimismo facilitar información a los usuarios y ha de formular los correspondientes partes de liquidación y control de recaudaciones a Caja.

2.8.– Factor/Encargado de Consigna: Estos trabajadores son los encargados de realizar facturaciones, recoger o devolver equipajes, confeccionar las hojas de ruta de las mercancías facturadas y/o llevar al registro de expediciones, entregando contraseña de los equipajes recogidos o recibiendo el justificante de los entregados.

Las funciones o cometidos correspondientes a Taquilleros, factores o encargados de consigna pueden ser intercambiadas o unificadas.

2.9.– Conductor-Perceptor: Es el operario que con carnet de conducir adecuado, desempeña las funciones señaladas para el conductor y el cobrador.

2.10.– Conductor: Es el operario que poseyendo carnet de conducir adecuado y con conocimientos mecánicos, conduce todo tipo de vehículos autorizados para el transporte colectivo de viajeros, ayudando al operario de taller cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar y desarrollando, asimismo, las tareas complementarias necesarias para el funcionamiento del vehículo como la revisión de los indicadores del vehículo aceite (antes de salida de cocheras o cuando este en ruta) combustible y aparatos eléctricos, así como revisión de la documentación necesaria a bordo del vehículo y cumplimiento del servicio, salvo las que, expresamente, correspondan a otra categoría profesional.

Deberá cubrir los servicios encomendados en el tiempo e itinerario previsto así como cumplimentar cuantos documentos le sean requeridos por la Empresa en orden al conocimiento de sus tareas y al normal y diario estado del vehículo utilizado.

2.11.– Cobrador: Es el operario que presta sus servicios en vehículos autorizados para el transporte público, siendo su cometido la expedición, cobranza y liquidación de los billetes abonados por los usuarios, por los procedimientos manuales, mecánicos y/o electrónicos que en cada momento la Empresa determine.

Se ocupará de la carga, descarga y control de los equipajes ayudando al conductor en la reparación de averías en ruta, y la limpieza del interior del vehículo a la finalización de los servicios, sin incluir el lavado del mismo.

Deberá cumplimentar las hojas de ruta y liquidación así como cualquier otro documento que la Empresa le requiera para el exacto conocimiento de sus funciones y de la recaudación efectuada.

2.12.– Jefe de Equipo: Es el que toma parte personal en el trabajo, al propio tiempo que dirige y vigila un determinado grupo integrado por operarios de oficio y peones especializados que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.

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

2.14.– Oficial de 1.ª: Se incluye en ésta categoría a aquellos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalles realizan trabajos que requieren mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.

2.15.– Oficial de 2.ª: Se clasifican en ésta categoría los que con conocimientos teóricos-prácticos de oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con largo práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos pudiendo entender los planos y croquis más elementales.

2.16.– Oficial de 3.ª: Se incluye en ésta categoría quien procediendo de Aprendiz o Peón especializado con conocimientos generales del oficio, y previa prueba, pueda realizar los trabajos más elementales con rendimientos correctos.

2.17.– Informador turístico: Se incluye en esta categoría el personal que realice tareas de captación e información de los servicios turísticos de servicios en autobús de circuitos cerrado en ciudad. Así mismo entre sus funciones está la de cobrar y dar billeteaje.

### 3.—GRUPO PROFESIONAL III.

3.1.– Mozo de Taller o Especialista y lavacoches: Son los operarios que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio; prestan ayuda al Oficial de Taller, cuyas indicaciones ejecutan. Y respecto de la categoría de lavacoches son los operarios que se encargan de realizar la limpieza interior y exterior de autobuses, utilizando los utensilios necesarios, así como los productos químicos precisos para la realización de la limpieza de todas las partes del autobús, desde la carrocería exterior, hasta el panelado interior, así como butacas, cristales, y cualquier elemento del mismo.

Se equiparan a esta categoría engrasadores y personal de limpieza.

3.2.– Cobrador de facturas: Sus funciones consisten en el desplazamiento a los domicilios y/o oficinas que se le indiquen para proceder al cobro de facturas y a la entrega o recepción de cualquier otra documentación correspondiente al ámbito comercial de su Empresa.

3.3.– Vigilante/Guarda: Tiene a su cargo la vigilancia de locales o dependencias de la Empresa, cursando los partes correspondientes a las incidencias que se hayan producido durante su jornada de trabajo.

Será responsable del control, seguimiento y liquidación de aquellos cobros que le hayan sido conferidos.

3.4.– Personal de Limpieza: Realiza la limpieza de las dependencias y oficinas de la Empresa.

3.5.– Aspirante Administrativo: Se entenderá por aspirante al empleado que, durante cuatro años, sin rebasar los dieciocho años de edad, trabaje en labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las labores peculiares de ésta.

Si no hubiese plaza al llegar a los dieciocho años, podrá permanecer la Empresa con el incremento del 50 por 100 de la diferencia de salarios entre Aspirante y Auxiliar.

3.6.– Aprendices: Los que, a la par que prestan sus servicios, aprenden teórica y prácticamente un oficio.

3.7.– Telefonista: Tiene asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que reciba. También se ocupará de facilitar información sobre los extremos que le sean solicitados en relación con la actividad y servicios prestados por la Empresa, y cualquier otra labor administrativa compatible con la función principal.

3.8.– Monitor/a Escolar: Es la persona encargada del orden, seguridad y atención personal de los alumnos, dentro del autobús durante los trayectos, así como en las paradas, responsabilizándose de que tanto en la subida como en la bajada, éstas se realicen con el mayor orden y cuidado posible. Se cerciorará siempre de entregar a los escolares en el lugar convenido con el Centro Escolar y a la persona responsable indicada por la dirección del colegio.

## ANEXO I

## Tablas salariales años 2021 2022 y 2023

## TABLAS SALARIALES DEL 1 DE ENERO DE 2021 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2021

Categorías profesionales	Salario base día/mes	Salario anual	Total PP extras	Total SB más PP extras
PERSONAL MOVIMIENTO				
Mozo/a Mercancías	35,59	12.990,35	3.203,1	16.193,45
Inspector/a	38,1	13.906,5	3429	17.335,5
Conductor/a-Perceptor/a	37,75	13.778,75	3.397,5	17.176,25
Conductor/a	37,56	13.709,4	3.380,4	17.089,8
Cobrador	36,49	13.318,85	3.284,1	16.602,95
Monitor/a Escolar	28,68	10.468,2	2.581,2	13.049,4
PERS. TALLERES				
Jefe/a Equipo	38,21	13.946,65	3.438,9	17.385,55
Oficial 1. <sup>a</sup>	37,75	13.778,75	3.397,5	17.176,25
Oficial 2. <sup>a</sup>	37,24	13.592,6	3.351,6	16.944,2
Oficial 3. <sup>a</sup>	36,7	13.395,5	3303	16.698,5
Peón/a	35,59	12.990,35	3.203,1	16.193,45
Aprendiz/a 2.º grado	28,67	10.464,55	2.580,3	13.044,85
Aprendiz/a 1.º grado	28,23	10.303,95	2.540,7	12.844,65
PERS. SUPERIOR				
Jefe/a servicio	1.459,34	17.512,08	4.378,02	21.890,1
Inspect. Principal	1.361,18	16.334,16	4.083,54	20.417,7
Licenciados/as	1.384,06	16.608,72	4.152,18	20.760,9
Ingenieros/as Tec.	1.214,26	14.571,12	3.642,78	18.213,9
A.T.S.	1.214,26	14.571,12	3.642,78	18.213,9
PERS. ADMINIST				
Jefe/a de Sección	1.291,76	15.501,12	3.875,28	19.376,4
Jefe/a de Negociado	1.209,79	14.517,48	3.629,37	18.146,85
Oficial Administ. 1. <sup>a</sup>	1.158,38	13.900,56	3.475,14	17.375,7
Oficial Administ. 2. <sup>a</sup>	1.128,01	13.536,12	3.384,03	16.920,15
Auxiliar Administrat.	1.086,56	13.038,72	3.259,68	16.298,4
Aspirante	836,54	10.038,48	2.509,62	12.548,1
PERS. MVTO.				
Jefe/a Estación 1. <sup>a</sup>	1.346,68	16.160,16	4.040,04	20.200,2
Jefe/a Estación 2. <sup>a</sup>	1.198,43	14.381,16	3.595,29	17.976,45
Encargado/a ruta	1.113,59	13.363,08	3.340,77	16.703,85
Taquilleros/as	1.092,53	13.110,36	3.277,59	16.387,95
Encargado/a consigna	1.092,53	13.110,36	3.277,59	16.387,95
Jefe/a Tráfico	1.198,45	14.381,4	3.595,35	17.976,75
PERS. TALLERES				
Jefe/a de Taller	1.290,65	15.487,8	3.871,95	19.359,75
Maestro/a Taller	1.124,15	13.489,8	3.372,45	16.862,25
Encargado/a	1.060,66	12.727,92	3.181,98	15.909,9
PERS. SUBALTERNO				
Cobrador/a facturas	1.086,53	13.038,36	3.259,59	16.297,95
Telefonista	1.081,19	12.974,28	3.243,57	16.217,85
Portero/a	1.081,19	12.974,28	3.243,57	16.217,85
Botones	829,6	9.955,2	2.488,8	12.444

CONVENIO DE TRANSPORTES DE VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA  
VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS

Personal de Movimiento	
1-Jefe/a de Estación o Admón. 1. <sup>a</sup>	12,35
2-Jefe/a de Estación o Admón. 2. <sup>a</sup>	11,29
3-Encargado/a de Administración de 2. <sup>a</sup>	10,57
4-Taquilleros/as y Factores	10,52
5-Encargado/a de consigna	10,52
6-Mozo/a, repartidor/a de mercancías	10,52
7-Jefe/a de Tráfico	11,29
8-Inspector/a	10,92

9–Conductor/a-Perceptor/a	10,82
10–Conductor/a	10,77
11–Cobrador/a	10,52
12–Monitor/a Escolar	8,62
Personal de Talleres	
1–Jefe/a de Taller	11,93
2–Subjefe/a o Maestro/a	11,2
3–Encargado/a o Contramaestre	11,2
4–Jefe/a de Equipo	10,92
5–Oficial de Oficio 1. <sup>a</sup>	10,8
6–Oficial de Oficio 2. <sup>a</sup>	10,73
7–Oficial de Oficio 3. <sup>a</sup>	10,57
8–Peón/a	10,44

TABLAS SALARIALES DEL 1 DE ENERO DE 2022 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022

<i>Categorías profesionales</i>	<i>Salario base día/mes</i>	<i>Salario anual</i>	<i>Total PP extras</i>	<i>Total SB más PP extras</i>
PERSONAL MOVIMIENTO				
Mozo/a Mercancías	36,66	13.380,9	3.299,4	16.680,3
Inspector/a	39,24	14.322,6	3.531,6	17.854,2
Conductor/a-Perceptor/a	38,88	14.191,2	3.499,2	17.690,4
Conductor/a	38,69	14.121,85	3.482,1	17.603,95
Cobrador	37,58	13.716,7	3.382,2	17.098,9
Monitor/a Escolar	29,54	10.782,1	2.658,6	13.440,7
PERS. TALLERES				
Jefe/a Equipo	39,36	14.366,4	3.542,4	17.908,8
Oficial 1. <sup>a</sup>	38,88	14.191,2	3.499,2	17.690,4
Oficial 2. <sup>a</sup>	38,36	14.001,4	3.452,4	17.453,8
Oficial 3. <sup>a</sup>	37,8	13797	3402	17199
Peón/a	36,66	13.380,9	3.299,4	16.680,3
Aprendiz/a 2.º grado	29,53	10.778,45	2.657,7	13.436,15
Aprendiz/a 1.º grado	29,08	10.614,2	2.617,2	13.231,4
PERS. SUPERIOR				
Jefe/a servicio	1.503,12	18.037,44	4.509,36	22.546,8
Inspect. Principal	1.402,02	16.824,24	4.206,06	21.030,3
Licenciados/as	1.425,58	17.106,96	4.276,74	21.383,7
Ingenieros/as Tec.	1.250,69	15.008,28	3.752,07	18.760,35
A.T.S.	1.250,69	15.008,28	3.752,07	18.760,35
PERS. ADMINIST				
Jefe/a de Sección	1.330,51	15.966,12	3.991,53	19.957,65
Jefe/a de Negociado	1.246,08	14.952,96	3.738,24	18.691,2
Oficial administ 1. <sup>a</sup>	1.193,13	14.317,56	3.579,39	17.896,95
Oficial administ 2. <sup>a</sup>	1.161,85	13.942,2	3.485,55	17.427,75
Auxiliar administrat.	1.119,16	13.429,92	3.357,48	16.787,4
Aspirante	861,64	10.339,68	2.584,92	12.924,6
PERS. MVTO.				
Jefe/a Estación 1. <sup>a</sup>	1.387,08	16.644,96	4.161,24	20.806,2
Jefe/a Estacion 2. <sup>a</sup>	1.234,38	14.812,56	3.703,14	18.515,7
Encargado/a ruta	1147	13764	3441	17205
Taquilleros/as	1.125,31	13.503,72	3.375,93	16.879,65
Encargado/a consigna	1.125,31	13.503,72	3.375,93	16.879,65
Jefe/a Tráfico	1.234,4	14.812,8	3.703,2	18516
Informador/a Turístico/a	1.143,3	13.719,6	3.429,9	17.149,5
PERS. TALLERES				
Jefe/a de Taller	1.329,37	15.952,44	3.988,11	19.940,55
Maestro/a Taller	1.157,87	13.894,44	3.473,61	17.368,05
Encargado/a	1.092,48	13.109,76	3.277,44	16.387,2
PERS. SUBALTERNO				
Cobrador/a facturas	1.119,13	13.429,56	3.357,39	16.786,95
Telefonista	1.113,63	13.363,56	3.340,89	16.704,45
Portero/a	1.113,63	13.363,56	3.340,89	16.704,45
Botones	854,49	10.253,88	2.563,47	12.817,35

CONVENIO DE TRANSPORTES DE VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA  
VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS

Personal de Movimiento	
1-Jefe/a de Estación o Admón. 1. <sup>a</sup>	12,72
2-Jefe/a de Estación o Admón. 2. <sup>a</sup>	11,63
3-Encargado/a de Administración de 2. <sup>a</sup>	10,89
4-Taquilleros/as y Factores	10,84
5-Encargado/a de consigna	10,84
6-Mozo/a, repartidor/a de mercancías	10,84
7-Jefe/a de Tráfico	11,63
8-Inspector/a	11,25
9-Conductor/a-Perceptor/a	11,14
10-Conductor/a	11,09
11-Cobrador/a	10,84
12-Monitor/a Escolar	8,88
13-Informador Turístico	10,84
Personal de Talleres	
1-Jefe/a de Taller	12,29
2-Subjefe/a o Maestro/a	11,54
3-Encargado/a o Contramaestre	11,54
4-Jefe/a de Equipo	11,25
5-Oficial de Oficio 1. <sup>a</sup>	11,12
6-Oficial de Oficio 2. <sup>a</sup>	11,05
7-Oficial de Oficio 3. <sup>a</sup>	10,89
8-Peón/a	10,75

TABLAS SALARIALES DEL 1 DE ENERO DE 2023 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2023

Categorías profesionales	Salario base día/mes	Salario anual	Total PP extras	Total SB más PP extras
<b>PERSONAL MOVIMIENTO</b>				
Mozo/a Mercancías	37,76	13.782,4	3.398,4	17.180,8
Inspector/a	40,42	14.753,3	3.637,8	18.391,1
Conductor/a-Perceptor/a	40,05	14.618,25	3.604,5	18.222,75
Conductor/a	39,85	14.545,25	3.586,5	18.131,75
Cobrador	38,71	14.129,15	3.483,9	17.613,05
Monitor/a Escolar	30,43	11.106,95	2.738,7	13.845,65
<b>PERS. TALLERES</b>				
Jefe/a Equipo	40,54	14.797,1	3.648,6	18.445,7
Oficial 1. <sup>a</sup>	40,05	14.618,25	3.604,5	18.222,75
Oficial 2. <sup>a</sup>	39,51	14.421,15	3.555,9	17.977,05
Oficial 3. <sup>a</sup>	38,93	14.209,45	3.503,7	17.713,15
Peón/a	37,76	13.782,4	3.398,4	17.180,8
Aprendiz/a 2.º grado	30,42	11.103,3	2.737,8	13.841,1
Aprendiz/a 1.º grado	29,95	10.931,75	2.695,5	13.627,25
<b>PERS. SUPERIOR</b>				
Jefe/a servicio	1.548,21	18.578,52	4.644,63	23.223,15
Inspect. Principal	1.444,08	17.328,96	4.332,24	21.661,2
Licenciados/as	1.468,35	17.620,2	4.405,05	22.025,25
Ingenieros/as Tec.	1.288,21	15.458,52	3.864,63	19.323,15
A.T.S.	1.288,21	15.458,52	3.864,63	19.323,15
<b>PERS. ADMINIST</b>				
Jefe/a de Sección	1.370,43	16.445,16	4.111,29	20.556,45
Jefe/a de Negociado	1.283,46	15.401,52	3.850,38	19.251,9
Oficial administ 1. <sup>a</sup>	1.228,92	14.747,04	3.686,76	18.433,8
Oficial administ 2. <sup>a</sup>	1.196,71	14.360,52	3.590,13	17.950,65
Auxiliar administrat.	1.152,73	13.832,76	3.458,19	17.290,95
Aspirante	887,49	10.649,88	2.662,47	13.312,35
<b>PERS. MVTO.</b>				
Jefe/a Estación 1. <sup>a</sup>	1.428,69	17.144,28	4.286,07	21.430,35
Jefe/a Estación 2. <sup>a</sup>	1.271,41	15.256,92	3.814,23	19.071,15
Encargado/a ruta	1.181,41	14.176,92	3.544,23	17.721,15
Taquilleros/as	1.159,07	13.908,84	3.477,21	17.386,05



Categorías profesionales	Salario base día/mes	Salario anual	Total PP extras	Total SB más PP extras
Encargado/a consigna	1.159,07	13.908,84	3.477,21	17.386,05
Jefe/a Tráfico	1.271,43	15.257,16	3.814,29	19.071,45
Informador/a Turístico/a	1.177,6	14.131,2	3.532,8	17.664
PERS. TALLERES				
Jefe/a de Taller	1.369,25	16431	4.107,75	20.538,75
Maestro/a Taller	1.192,61	14.311,32	3.577,83	17.889,15
Encargado/a	1.125,25	13503	3.375,75	16.878,75
PERS. SUBALTERNO				
Cobrador/a facturas	1.152,7	13.832,4	3.458,1	17.290,5
Telefonista	1.147,04	13.764,48	3.441,12	17.205,6
Portero/a	1.147,04	13.764,48	3.441,12	17.205,6
Botones	880,12	10.561,44	2.640,36	13.201,8

CONVENIO DE TRANSPORTES DE VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA  
VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS

Personal de Movimiento	
1-Jefe/a de Estación o Admón. 1. <sup>a</sup>	13,1
2-Jefe/a de Estación o Admón. 2. <sup>a</sup>	11,98
3-Encargado/a de Administración de 2. <sup>a</sup>	11,22
4-Taquilleros/as y Factores	11,17
5-Encargado/a de consigna	11,17
6-Mozo/a, repartidor/a de mercancías	11,17
7-Jefe/a de Tráfico	11,98
8-Inspector/a	11,59
9-Conductor/a-Perceptor/a	11,47
10-Conductor/a	11,42
11-Cobrador/a	11,17
12-Monitor/a Escolar	9,15
13-Informador Turístico	11,17
Personal de Talleres	
1-Jefe/a de Taller	12,66
2-Subjefe/a o Maestro/a	11,89
3-Encargado/a o Contraamaestre	11,89
4-Jefe/a de Equipo	11,59
5-Oficial de Oficio 1. <sup>a</sup>	11,45
6-Oficial de Oficio 2. <sup>a</sup>	11,38
7-Oficial de Oficio 3. <sup>a</sup>	11,22
8-Peón/a	11,07

ANEXO II

*Procedimiento de actuación en situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo en el trabajo y acoso moral o laboral*

*Protocolo contra el acoso.*

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona. Basándonos en este derecho, la patronal y las Organizaciones Sindicales firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a mantener y proteger, con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en cada centro de trabajo de las empresas afectadas en el presente convenio provincial, con la coordinación y participación de los distintos órganos de negociación.

En todo Estado moderno la defensa de la dignidad de sus ciudadanos y la salvaguarda de su integridad física y moral forman parte del núcleo esencial de sus valores, junto con la proscripción de toda forma de discriminación negativa.

Fenómenos como la llamada violencia de género en general y el acoso, en sus diversas manifestaciones, atentan contra estas garantías y en España han generado una especial alarma y un correlativo aumento del esfuerzo de todas las Instituciones públicas en la tutela de estos derechos, es por ello que esta mesa de negociación por unanimidad de las partes pretenden aportar su esfuerzo en modo de texto articulado que sirva de referencia, consulta y de aplicación en todo el sector del transporte de viajeros de la provincia de Sevilla.

El acoso supone un auténtico atentado a la seguridad y la salud de las personas y ha trascendido a lo social para instalarse en el mundo de las relaciones laborales, causando el mismo repudio general y dando lugar a normativas de protección en la mejor tradición de promoción de las condiciones de trabajo y de la salud de los empleados/as.

Sin perjuicio de la tutela penal, en el ámbito de las relaciones laborales, y normativa como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha venido a actualizar en este campo las regulaciones específicas como el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995). No puede olvidarse en este punto la Ley 31/1995, de 24 de marzo o La Ley 31/1.995 de 8 de noviembre, Prevención de Riesgos Laborales, que ya recogía la obligación de promover la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados/as y ordenaba velar por la prevención y protección frente a riesgos capaces de producir daños físicos o psíquicos.

El presente protocolo aborda el tratamiento del acoso en sus tres manifestaciones principales; el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso laboral o moral, implantando tratamientos comunes en lo que resulta posible y armonizando éstos con las peculiaridades de cada clase de acoso.

Por lo expuesto a continuación y con base en los principios señalados, el presente protocolo recoge el compromiso y la forma de tratar cada uno de los tipos de acoso conforme a la normativa vigente y armonizando dichos procedimientos.

## 2. ARTICULADO.

### Artículo 1. *Ámbito funcional de aplicación.*

El presente protocolo se aplica a la totalidad del personal laboral de las empresas del sector que encuadra el presente convenio colectivo cualquiera que sea el tipo de contratación o su duración.

### Artículo 2. *Ámbito temporal de aplicación.*

El presente protocolo surtirá plenos efectos como anexo al presente Convenio Colectivo, por tanto, desde su misma entrada en vigor, permanecerá vigente hasta su derogación expresa por norma o Convenio colectivo, Acuerdo o Protocolo posterior.

### Artículo 3. *Objeto.*

Las empresas del presente convenio y sus trabajadores tendrán como objetivo preferente crear un clima laboral adecuado y de respeto que posibilite el desarrollo personal y profesional de cada trabajador/a.

El presente protocolo tiene por objeto servir de cauce para evitar y resolver los supuestos de acoso de cualquier modalidad que puedan registrarse en el ámbito de las empresas del sector del transporte de viajeros por carretera de Sevilla.

### Artículo 4. *Compromisos.*

La articulación de un sistema que impida las conductas que se substancian en el acoso que en este Protocolo se hacen frente, lleva consigo, no sólo un procedimiento de vigilancia y sancionador, sino también una serie de compromisos que se obligan las partes del presente convenio como representantes de las empresas del sector y de las Organizaciones Sindicales con el fin de promover un cambio cultural que dirija al colectivo de personas que integran el sector del presente convenio provincial hacia un modelo que repudie cualquier forma de acoso o violencia.

Para ello se establece el siguiente conjunto de compromisos:

- En la formación dirigida a los cuadros y mandos de las empresas del sector y para ello se tendrán en cuenta los principios, las orientaciones y las pautas aquí recogidas para que pueda llevar a cabo de forma adecuada las funciones que este protocolo les encomienda.
- La patronal y los sindicatos realizarán campañas informativas a fin de dar a conocer aquellos aspectos de la organización del trabajo que afectan a la seguridad y salud de los empleados y empleadas.
- Garantizar el derecho de los trabajadores/as a denunciar sin que tengan que sufrir represalias.
- Garantizar una actuación ágil y rápida, siendo escrupulosos con la protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.
- Difundir al personal de las empresas afectadas al presente convenio de la existencia y contenido de este Protocolo para su adecuado conocimiento.

### Artículo 5. *Tipos de acoso.*

A los efectos del presente protocolo cualquier forma de acoso queda inscrita en alguna de las siguientes categorías:

- a) Acoso sexual.
- b) Acoso por razón de sexo.
- c) Acoso moral o laboral.

### Artículo 6. *Definiciones.*

#### 6.1.—Acoso sexual.

A los efectos de este protocolo y de acuerdo con lo previsto en el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

#### 6.2.—Acoso por razón de sexo.

6.2.1.— A los efectos de este protocolo y de acuerdo con lo previsto en el art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Cuando este acoso sea de índole sexual se considerará acoso sexual.

6.2.2.— El condicionamiento por razón de sexo de un derecho o de una expectativa de derecho se considerará también una forma de acoso por razón de sexo y constituye al tiempo un acto de discriminación.

#### 6.3.—Acoso laboral.

6.3.1.— A los efectos de este protocolo el acoso laboral es el acoso moral que tiene lugar tanto en el ámbito de trabajo, y por tanto en el entorno profesional, como en otro lugar fuera del trabajo, pero que dichas acciones sean consecuencia y tengan su origen en la relación profesional (redes sociales, persecuciones fuera del lugar de trabajo, etc...). En este contexto se entiende por acoso la conducta consistente en una sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión.

Se entenderá por acoso moral toda conducta, practica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros, de empleados a personal de escala superior o de superiores jerárquicos, tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

6.3.2.– Para la identificación correcta de esta forma de acoso es precisa la conjunción de los elementos de intencionalidad, orientada a humillar, intimidar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con vistas a forzar su salida de la organización, así como desprestigiar profesionalmente a la persona, y de reiteración, que implica la repetición de la conducta de forma sistemática y durante un período de tiempo. Independientemente de la categoría o puesto de trabajo dentro de la organización. Ya sea dentro o fuera del centro de trabajo o fuera de horario siempre que la vinculación y el fin sea el descrito en el punto 6.3.2.

6.3.3.– Quedan fuera del concepto de acoso laboral las situaciones de conflicto que no cumplan los anteriores requisitos de intencionalidad concreta y las situaciones de tensión generadas por la supervisión en el cumplimiento de obligaciones profesionales, las diferencias de criterio en las relaciones personales o en las decisiones organizativas y los conflictos interpersonales entre iguales o personas relacionadas jerárquicamente que se manifiesten en momentos concretos y no persigan la destrucción personal o profesional del empleado/a.

#### Artículo 7. Procedimientos.

##### 7.1.—Procedimiento general.

7.1.1.– Todo trabajador/a que entienda estar siendo objeto de alguna de las formas de acoso definidas podrá denunciarlo ante sus superiores o a la Dirección de Recursos Humanos siguiendo los procedimientos aquí descritos. Por razones de rigor y seguridad, el interesado podrá adelantar verbalmente su denuncia, actuando entonces el receptor con la prevención y celeridad que los hechos requieran, pero la denuncia deberá formularse por escrito, según la naturaleza y los procedimientos detallados seguidamente. En todo caso se garantizará la confidencialidad en el tratamiento de las denuncias recibidas, no admitiéndose ningún tipo de represalia en aquellos empleados/as que comuniquen, de buena fe, presuntos incumplimientos.

7.1.2.– El órgano competente para analizar las denuncias y llevar a cabo las actuaciones que sean necesarias será la Dirección de Recursos Humanos a través de la Unidad de Instrucción y aquellos órganos del Departamento en el que éstos justificadamente deleguen. En caso de que no se disponga de estos por tamaño la denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, y si así lo solicita la persona afectada, podría ampliarse a una tercera persona más, miembro de la Representación Legal de los Trabajadores, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento o de no tenerse esta representación podrá tener un asesor jurídico que la trabajadora designe, sin que el coste pueda repercutir en la empresa.

7.1.3.– Si el director de Zona, el Jefe o el Responsable de una Unidad recibiera una noticia o queja que pudiera tener la naturaleza de acoso, deberá remitirla a la Dirección de Recursos Humanos o a la dirección de la empresa en defecto del citado departamento.

7.1.4.– La Dirección de Recursos Humanos o dirección de la empresa en su defecto, tras el conocimiento de los hechos, llevarán a cabo una primera investigación de los hechos, tras la cual formulará algún o varias de las siguientes actuaciones:

- a) Archivo de la denuncia, porque no hay hechos o indicios que la acrediten.
- b) Adopción de medidas de carácter organizativo, psicossocial y de mediación.
- c) Iniciar una información reservada o expediente de averiguación para el adecuado esclarecimiento de los hechos.
- d) Petición de informes, pruebas, documentos o datos adicionales para el esclarecimiento y calificación de los hechos.

7.1.5.– La Dirección de Recursos Humanos o dirección de la empresa en su defecto si del análisis y las actuaciones llevadas a cabo entiende que hay indicios de responsabilidad disciplinaria podrá acordar el inicio de un expediente disciplinario, pudiendo adoptar las medidas cautelares que se consideren oportunas.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

7.1.6.– Para la determinación de las responsabilidades disciplinarias y su corrección mediante sanción se estará a lo previsto en este Protocolo, el Convenio Colectivo y normas de desarrollo de rango superior.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días hábiles. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

En todos los supuestos de acoso regulados en este protocolo, con carácter previo a la imposición de la sanción se seguirá el procedimiento previsto en el presente apartado, quedando a salvo los protocolos que las empresas hubieran ya establecido en esta materia con observancia de la legalidad vigente y siendo cumplimentados en lo que carezcan estos con el presente protocolo del convenio colectivo.

##### 7.2.—Particularidades según los supuestos de acoso.

###### 7.2.1.—Supuestos de acoso sexual.

Cuando los hechos sean de contenido sexual el empleado/a podrá dirigir su denuncia directamente a la Dirección de Recursos Humanos o dirección de la empresa, incluyendo la denuncia en sobre cerrado y reseñando en la cubierta la leyenda «Contenido confidencial. Abrir solo por el Centro Directivo». Por razones de utilidad y urgencia es recomendable que el denunciante incluya algún número de teléfono, a través del cual se podrá mantener un contacto más directo y confidencial.

###### 7.2.2.—Acoso moral o laboral.

a) El trabajador/a afectado por el presente convenio colectivo se sitúa en sus empresas como un núcleo de imputación de derechos y deberes.

Y es por ello que en el ejercicio de la potestad directiva por los mandos empresariales no puede ser considerado como acoso, sino la puesta en práctica de una herramienta necesaria para la buena marcha de las empresas del sector del presente convenio colectivo y su ámbito de aplicación y, por ende, la plasmación práctica de los deberes del trabajador/a. No obstante, en el marco actual de las

relaciones laborales el acoso laboral en los términos reflejados en este Protocolo supone una desviación respecto a los poderes otorgados al mando. Es notorio, pero también, que la situación de acoso laboral se puede producir no solo en línea jerárquica descendente, sino también en línea ascendente, de abajo-arriba, supuesto que también deberá ser solventado a través de lo establecido en este Protocolo.

b) Si de las investigaciones practicadas, se entiende que los hechos no tienen la naturaleza de acoso moral o laboral, sino que la situación podría tipificarse en un supuesto de disfunciones, discrepancia o desencuentro en la relación laboral, se podría valorar la posibilidad, siempre que se considere necesario y oportuno, de articular alguna de las siguientes actuaciones:

- De carácter organizativo: Cambio de centro de trabajo, otras.
- De carácter psicosocial en cuyo supuesto se informaría al servicio de prevención, así como a la mutua de accidente de trabajo y enfermedad profesional para la adopción de medidas que estime oportunas.
- De conciliación o mediación. El órgano competente o persona en quien delegue convocará a las partes en conflicto y tras aclarar posturas actuará como mediador, emplazando al diálogo y la reflexión como instrumento idóneo para solucionar estas situaciones.

Si tras la mediación se llegara a un acuerdo entre las partes, se reflejará en un acta, que firmarán las partes, con obligación de su cumplimiento.

#### Artículo 8. *Denuncias falsas.*

En atención a las especiales consecuencias de todo orden que puede ocasionar una denuncia sin base o deducida con la sola intención de desacreditar al denunciado u obtener una ventaja o beneficio contra derecho, los responsables de este tipo de denuncias podrán ser considerados responsables de falta grave o muy grave, según la naturaleza y aparente gravedad de lo imputado por el denunciante y las repercusiones en la persona del denunciado, aplicándose los procedimientos para exigencia de responsabilidades disciplinarios y el catálogo de sanciones previsto en el Convenio Colectivo.

En todo caso, se considerará la conducta calificable como muy grave, cuando exista notoria temeridad del denunciante y se trate de imputaciones absolutamente infundadas.

#### Artículo 9. *Asistencia médica.*

En cualquier momento de los procedimientos en que la víctima solicite ayuda médica o cuando el competente aprecie que la situación pudiera menoscabar la salud del acosado, deberá informar de la existencia de un presunto acoso y de las personas afectadas a La Dirección de Recursos Humanos o dirección de la empresa en su defecto, a los efectos de ser necesario se le indique el centro más cercano hospitalario o de mutua de AT y EP desde donde se darán las pautas y aplicarán las medidas protectoras que se entiendan necesarias.

#### Artículo 10. *Observatorio antiacoso.*

Las empresas del sector remitirán a la comisión que sindicatos y patronales participantes en el presente convenio creen que se constituirá un observatorio antiacoso del que formarán en la misma proporción que participación tienen en el convenio.

Este órgano tendrá como funciones:

- a) Seguir la evolución de la conflictividad de acoso, vigilando el adecuado funcionamiento del presente protocolo.
- b) Analizar las causas de estos comportamientos y proponer posibles acciones de mejora.
- c) Ser informado de las actuaciones y expedientes disciplinarios que la Dirección de Recursos Humanos o dirección de las empresas haya llevado a cabo en relación con las denuncias de acoso presentadas, con respeto a la legislación vigente sobre protección de datos.