

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

Registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Transportes Rober, S.A

EDICTO

Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TRANSPORTES ROBER, S.A. (código de convenio 18000332011981).

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TRANSPORTES ROBER, S.A. 2022/2023 (código de convenio 18000332011981), acordado entre la representación de la empresa y la representación de los trabajadores, y presentado el 19 de abril de 2023 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Granada,

RESUELVE:

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

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

Granada, 19 de mayo de 2023.-El Delegado Territorial, de Granada de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, fdo.: José Javier Martín Cañizares.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES ROBER, S.A.

Vigencia desde 01/01/2022 hasta 31/12/2023

PREÁMBULO.

El presente Convenio Colectivo, ha sido negociado entre la Representación Legal de las personas Trabajadoras, constituida por los Miembros del Comité de Empresa y sus Asesores/as y la Representación de la Empresa.

1.- Disposiciones generales.

Art. 1.- Ámbito personal, funcional y territorial.

El presente convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo de la Empresa Transportes Rober S.A., y la totalidad de su personal, siendo la función de la Empresa los transportes colectivos urbanos de superficie en Granada, desarrollando la citada actividad en la ciudad mencionada.

Art. 2.- Vigencia: ámbito temporal.

El presente convenio surtirá efectos desde el 1 de enero de 2022 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, salvo que en el articulado del convenio se establezca un inicio de vigencia o periodo de vigencia distinto por materia o grupo homogéneo de materia dentro del presente Convenio Colectivo en cuyo caso se está a la vigencia expresamente establecida en tales materias. Se considerará prorrogado tácitamente por otro año salvo que alguna de las partes lo denuncie por escrito, comunicándose a la otra con treinta días de antelación.

En todo caso, tras la vigencia establecida en el párrafo 1º del presente artículo, se acuerda que, el mantenimiento de la vigencia del Convenio en los términos establecidos en el artículo 86.3 párrafo cuarto del Estatuto de los Trabajadores tras la denuncia del Convenio Colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o sea dictado un laudo arbitral, ampliándose su vigencia en un año más sobre lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.- Valoración en su conjunto.

El presente convenio representa junto con la legislación vigente, el conjunto de normas que regula las condiciones laborales para todas las personas trabajadoras y constituye, junto con dicha legislación un todo indivisible que debe ser valorado en cómputo anual.

Art. 4.- Subsistencia del convenio.

Los derechos de las personas trabajadoras reconocidos en este convenio constituyen algo indivisible que ha de ser considerado necesariamente en su conjunto y cómputo anual. El convenio continuará subsistiendo en sus propios términos siempre que, así considerado en su conjunto juntamente con la legislación laboral vigente, sea superior a las ventajas que puedan establecerse por disposiciones de rango superior posteriores a su celebración, las cuales serán aplicadas en la medida en que excedan del régimen laboral vigente en la empresa tras este convenio, siempre considerado en su conjunto y cómputo anual.

Art. 5.- Vinculación a la totalidad

En el supuesto de que no resultasen válidos algunos de los puntos pactados en el presente convenio o se declararan legalmente nulos, el Convenio quedará sin valor.

Art. 6.- Condiciones más beneficiosas

En lo no previsto en este convenio y que no esté en contradicción con el mismo, se mantendrán las condiciones individuales que a título personal hubiese establecido la Empresa y que con carácter global excedan del mismo en cómputo anual. Se aclara que las mejoras económicas que supone este convenio no absorben ningún concepto retributivo que estuviese vigente en marzo de 1988.

Art. 7.- Subrogación de personal

En el caso de producirse la sucesión de un nuevo operador de transporte por finalización del servicio de transporte regular permanente de uso general ambas partes acuerdan remitirse a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera (resolución de 13 de febrero de 2015, de la Dirección General de Empleo), mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor y artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 8.- Normas supletorias.

En lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en las disposiciones generales o especiales que estén vigentes.

2.- Régimen de trabajo.

Art. 9.- Jornada laboral.

La jornada laboral será de 38 horas semanales, que en cómputo anual determinan una jornada de 1722 horas.

Para el cálculo de la jornada anual se han tenido en cuenta los días de descanso semanal, 31 días de vacaciones y 14 festivos.

Para el cálculo de la jornada de trabajo se estará a lo establecido en el artículo 9º. La Empresa se reserva los derechos que legalmente le correspondan.

Art. 10.- Descanso semanal de conductores/as-perceptores/as.

I. Sistema general

El sistema de descansos general para el colectivo de personas trabajadoras con categoría de conductor/a-perceptor/a es de dos descansos semanales consecutivos.

Este sistema de descansos, que se denomina sistema General, tiene como requisitos necesarios los siguientes:

1.- Con vigencia del 01/01/2022 hasta el 08/01/2023 existirá un patrón de asignación de descansos de 34 semanas rotativas, efectuado conforme a los parámetros de servicio y personal actuales de la Empresa.

Con vigencia a partir del 09/01/2023 existirá un patrón de asignación de descansos de 35 semanas rotativas, efectuado conforme a los parámetros de servicio y personal actuales de la Empresa.

El paso del patrón de asignación de descansos de 34 semanas rotativas al patrón de 35 semanas rotativas se realizará mediante el mantenimiento del actual patrón de rotación de descansos añadiendo una rotación adicional de descansos en viernes y sábado. Tomando como referencia el Offset 1, la rotación adicional de descanso en viernes y sábado se añadirá entre las rotaciones 28 y 29 del patrón de 34 semanas. Para los 33 offset restantes se añadirá la rotación adicional de descanso en viernes y sábado entre la rotación equivalente a la rotación 28 y 29 del offset 1.

Siendo la asignación de Offset (rotación dentro de las 34/35 rotaciones existentes en el patrón) potestad de las facultades de dirección y organización de la Empresa al momento de pasar una persona trabajadora con categoría de conductor/a-perceptor/a ser contratada con carácter indefinido y a tiempo completo, de forma excepcional a los efectos de no alterar la actual asignación de offset a todo el personal con categoría de conductor/a-perceptor/a asignados al patrón general de descansos, se acuerda que desde el momento de la firma del Acta de Finalización del Procedimiento Colectivo Previo a Huelga ante la Comisión de Conciliación-Mediación del SERCLA de 22/06/2022 hasta cubrir el número de plazas promedio por offset, siendo en la actualidad en nueve personas por offset, todo el personal de nueva contratación con carácter indefinido y categoría de conductor/a-perceptor/a será asignado a la nueva rotación adicionada. Si la incorporación se produce después de la firma de la fecha de 22/06/2022, según lo indicado anteriormente, pero antes de la implantación del nuevo patrón de 35 rotaciones, provisionalmente se les asignará un offset de rotación hasta que se implante el nuevo patrón de 35 semanas siendo asignados a dicha nueva rotación.

Como la nueva rotación se incorporará en la rotación/offset 29, la antigua rotación/offset 29 pasará a denominarse rotación/offset 30; la antigua rotación/offset 30 pasará a denominarse rotación/offset 31; y así sucesivamente hasta la antigua rotación/offset 34 que pasará a denominarse rotación/offset 35.

El patrón implica la rotación de los conductores/as-perceptores/as por los vehículos con carácter mensual. Siempre que sea preciso cambiar los puntos de relevo establecidos en cada momento para unificar jornadas, se harán de mutuo acuerdo entre empresa y Comité de empresa.

Si en el futuro se modificasen los parámetros de servicio y personal que dan lugar al patrón de 35 semanas, comité de empresa y empresa vendrán obligados a ajustar el patrón a los nuevos parámetros.

2.- La creación de una bolsa de horas que permita la concesión de los dos descansos semanales consecutivos mediante la compensación del exceso o defecto de la jornada semanal sobre su duración máxima pactada.

La bolsa de horas comenzará el 1 de enero y se cerrará a 31 de diciembre de cada año.

Los excesos de horas que pudieran existir al cierre de la bolsa de horas a 31 de diciembre de cada año se compensarán con descansos en el primer trimestre del siguiente año. Cuando dicho exceso de horas no supere una jornada se abonará en la primera nómina del año siguiente.

Los defectos de horas que pudieran existir al cierre de la bolsa de horas a 31 de diciembre de cada año se compensarán en el primer trimestre del siguiente año.

En el mes de septiembre se convocará una comisión paritaria con la finalidad de abordar la situación de aquellos conductores/as-perceptores/as que puedan ser susceptibles de no alcanzar la jornada anual pactada a 31 de marzo.

En el supuesto de I.T., el saldo de horas se regularizará a partir del momento en que cause alta. Si el alta no se produjera dicho defecto se descontará de la última liquidación que tenga lugar.

Ambas partes se comprometen a acordar una solución para regularizar dichos saldos negativos a 31 de marzo.

3.- La solicitud por parte de las personas trabajadoras incluidas en el patrón de general de descansos de 34/35 semanas del disfrute de días de descanso que se generen por la acumulación del exceso de la jornada semanal sobre la jornada pactada en la bolsa de horas referida en el apartado anterior se regirá conforme a las siguientes normas:

a) Se podrá solicitar día/s de descanso siempre que la persona trabajadora solicitante tenga horas positivas acumuladas en la bolsa de horas suficientes para cubrir el horario de la jornada media diaria correspondiente al patrón de descanso de la persona trabajadora solicitante.

b) No se podrán solicitar días de descanso durante los siguientes periodos de vacaciones:

- Periodo de Semana Santa.
- Periodo de vacaciones según lo dispuesto en el artículo 12 del presente Convenio.
- Semana de la festividad del Corpus Christi.

c) Con vigencia del 01/01/2022 hasta el 30/09/2022 el número de personas trabajadoras a las que se les podrá asignar un día de descanso en una jornada conforme a las solicitudes de días de descanso que sean presentadas será de un mínimo de una persona trabajadora por día y un máximo que irá en función de las necesidades de servicio de la empresa.

Con vigencia del 01/10/2022 el número de personas trabajadoras a las que se les podrá asignar un día de descanso en una jornada conforme a las solicitudes de días de descanso que sean presentadas será de un mínimo del número resultante aplicar un porcentaje de 1,88% al número total de personas con contrato indefinido, categoría de conductor/a-perceptor/a y asignadas al patrón general de descansos y un máximo que irá en función de las necesidades de servicio de la empresa. Conforme a la fórmula anteriormente expresada, en caso de haber decimales, si hay decimales entre 0,0 y 0,5, ambos inclusive, el redondeo se hará al entero inferior, mientras que si hay decimales entre 0,51 y 0,99 el redondeo se hará al entero superior.

A los efectos meramente ilustrativos en cuanto a la aplicación práctica de lo dispuesto en el presente acuerdo se van a efectuar los cálculos conforme al personal actual asignado al patrón general de descansos. Siendo 321 personas con categoría de conductor/a-perceptor/a, el 1,875% del referido número es 6,02 plazas. Tomando como referencia el número entero y el sistema de redondeo sería un total de 6 plazas.

El número mínimo de personas trabajadoras a las que se les podrá asignar un día de descanso en una jornada en función de lo dispuesto en el párrafo primero se dividirá en función de los turnos existentes y del reparto de personal entre turnos, siendo reservadas dichas plazas para asignación en un día de descanso a cada turno. A los efectos de determinar el número de personas asignadas por turno no se tendrá en cuenta el personal en situación de "último contratado" sin turno fijo asignado según lo dispuesto en el artículo 19 del Convenio Colectivo de aplicación.

Conforme al ejemplo anterior, a efectos meramente ilustrativos, habiendo en la actualidad 2 turnos de trabajo (turno 1, 1ª quincena de mañana y 2ª quincena de tarde y turno 2, 1ª quincena de tarde y 2ª quincena de mañana) y estando el personal con categoría de conductor/a-perceptor/a asignado aproximadamente al 50% a cada turno, siendo un total de 6 plazas las resultantes, las mismas se reparten en tantos turnos como existen y de forma proporcional, esto es, en dos grupos y al 50% cada uno, siendo 3 plazas por turno. En el supuesto de haber 2 turnos y un reparto de plazas del 70% en turno 1 y un 30% en turno 2, se repartirían en dos grupos y con un 70% de plazas al turno 1 y un 30% al turno 2, esto es, 4 plazas al turno 1 y 2 al turno 2. En caso de haber un número de plazas para asignación de un día de descanso que no signifique un reparto equitativo de plazas entre los turnos existentes, dicha plaza no será asignada a ningún turno siendo cubierta por la primera solicitud que exceda la cobertura de las plazas asignadas y reservadas a cada turno.

A efectos meramente ilustrativos, si el número resultante de aplicar el 1,875% al personal indefinido con categoría de conductor/a-perceptor/a asignado al patrón general fuera 7, siendo dos turnos de trabajo al 50% de reparto del personal cada uno, corresponderían 3 plazas asignadas y reservadas a cada turno y 1 plaza a la primera persona solicitante de uno de los turnos ya cubiertos.

La revisión del número mínimo de personas trabajadoras a las que se les podrá asignar un día de descanso en una jornada será en periodos de 2 años. Por lo tanto, la primera revisión se hará en el mes de diciembre de 2024 y se aplicará sus efectos a partir del 01/01/2025.

d) En el supuesto de que una persona trabajadora acumule en la bolsa de horas un número de horas igual o superior a 5 jornadas de trabajo, según la jornada media diaria correspondiente al patrón de descanso de la persona trabajadora solicitante, la empresa se reserva la potestad de asignar los descansos compensatorios a su mejor criterio. Los excesos de horas que pudieran existir al cierre de la bolsa a 31 de diciembre de cada año se regularán conforme a lo dispuesto en el párrafo tercero del apartado 10.1.2 del presente artículo.

e) La solicitud de días de descanso se presentará por escrito a la empresa entre el día 1 y el día 20 del mes anterior a la fecha solicitada.

La persona trabajadora solicitante deberá de presentar una petición por escrito por cada día solicitado siendo nulas e ineficaces aquellas solicitudes que sean presentadas incumpliendo los requisitos exigidos.

f) En caso de haber más de una persona trabajadora que solicita un día de descanso para el mismo día las solicitudes se consideraran por riguroso orden de entrada.

g) Una vez concedido el día de descanso conforme a la solicitud presentada, se reconoce a la empresa la potestad de anular dicho día de descanso por necesidades justificadas del servicio que sean imprevistas a la hora de confeccionar el cuadro de servicio mensual. La anulación del día de descanso se comunicará a la persona interesada con una antelación mínima de 48 horas, comunicándole igualmente la posibilidad de cambiar el día de descanso dentro del periodo de tiempo solicitado o de seguir acumulando el exceso de la jornada semanal sobre la jornada pactada que daba el derecho al día de descanso en la bolsa de horas para otra petición posterior.

Lo dispuesto en el presente punto será de aplicación para todas aquellas personas trabajadoras que se les conceda el descanso conforme a lo dispuesto en el punto 3 del artículo 10, salvo a una persona trabajadora conforme a lo dispuesto en la letra c) del presente apartado.

En caso de haber más de una solicitud para el mismo día se irán anulando según las necesidades del servicio desde la última petición presentada hasta la primera por riguroso orden de entrada.

II.- Sistema de 18 semanas

Se mantiene un sistema de 18 semanas vigente en la actualidad para un número no superior a 40 conductores/as-perceptores/as, salvo el personal de taller en situación de alta en la empresa a la fecha de firma del Convenio Colectivo vigente para los años 2005 / 2007 que pudiera pasar a conducir y eligiera este sistema, en cuyo caso no computaría en el número anteriormente expresado.

Este Sistema especial de 18 semanas se regirá por:

- 1.- Tendrán un descanso semanal preferentemente en sábados o domingos, según las necesidades del servicio.
- 2.- En la confección de los cuadros de descansos se tendrá en cuenta que las distribuciones de los días de descanso sean igualitarias.

Entre descanso y descanso no podrán mediar más de entre siete y diez días.

Los servicios que tengan más de la jornada semanal establecida, disfrutarán, preferentemente, de dos días de descanso continuados a la semana, con sujeción a lo establecido en los párrafos 1 y 2.

Estos descansos figurarán mensualmente en el cuadro de servicio.

Si por necesidades del servicio justificadas hubiera necesidad de determinar el descanso dentro de la semana, podrá establecerse otra forma de descanso semanal.

Las ofertas para disfrutar de días de descanso se repartirán igual que las vacaciones, entregándoselas al Comité de Empresa para que este proceda a su reparto.

III.- Otros

El traslado del nuevo sistema general al antiguo de 18 semanas se producirá siempre que exista una vacante en el grupo de 40 personas trabajadoras y que no afecte al nuevo sistema general.

Durante la vigencia del Convenio, Comité y Empresa se reunirán para poder comprobar el funcionamiento del sistema general. Las horas de dichas reuniones no serán a cargo de la Empresa.

Los descansos de personal de inspección se incluirán mensualmente en el cuadro de servicio.

Art. 11.- Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de un período anual de vacaciones de 31 días naturales. La Empresa abonará los descansos dominicales y festivos que estén dentro del período de vacaciones y que superen el número de cuatro, sin perjuicio de su disfrute y como día festivo extraordinario.

En caso de cambio total o parcial de turnos de vacaciones el abono de descansos, dominicales o festivos, a que alude el párrafo anterior se efectuará en todo caso a favor de la persona trabajadora titular del turno.

La empresa no podrá modificar ningún descanso semanal, para que coincida con el inicio o fin de las vacaciones.

Art. 12.- Turnos de vacaciones.

Las vacaciones serán rotativas para todo el personal.

La Dirección de la Empresa confeccionará los calendarios y el Comité de Empresa distribuirá los turnos de ese calendario entre el personal, cuya distribución será aprobada necesariamente por la Dirección de la Empresa, salvo que por causas justificadas someta al Comité de Empresa una objeción razonada a la propuesta que se le ha elevado, que motive el rechazo de la propuesta en el caso individual concreto. Todo ello dentro de los diez días siguientes al recibo de la propuesta que será hecha por el Comité de Empresa antes del día 15 de noviembre de cada año, para lo cual la Empresa confeccionará y entregará aquellos calendarios antes del quince de octubre.

A efectos de la confección del calendario de vacaciones, éstas se distribuirán en seis turnos de 31 días cada uno de ellos, en los meses de verano, y días de Navidad, esto es:

1. Julio,
2. Agosto,
3. Septiembre,
4. Del 1 al 15 de julio y del 1 al 16 de septiembre
5. Del 17 al 31 de julio y del 1 al 16 de septiembre
6. Del 1 al 15 de septiembre del año en curso y del 22 de diciembre del año en curso al 6 de enero del año siguiente.

A petición razonada de cualquier persona trabajadora, esta podrá disfrutar las vacaciones fuera de los turnos establecidos. El ejercicio de este derecho no deberá alterar sensiblemente la distribución de las vacaciones en turno. Si hubiere un número de peticiones superior a las posibilidades del servicio se resolverá por sorteo en presencia del Comité.

Las vacaciones podrán intercambiarse entre personas trabajadoras de la misma categoría laboral y especialidad, a partir de una semana en los días que se quiera, previa notificación, por escrito y por conducto del Comité, a la Dirección con una antelación mínima de tres días laborables.

Así efectuada la notificación, resultará responsable ante la Empresa la persona trabajadora que faltare.

El calendario de vacaciones de las personas trabajadoras de taller en turno de día se distribuirá en siete grupos para disfrutarlas de abril a octubre, ambos inclusive, ajustándose la distribución a las siguientes condiciones, para que estén atendidas las necesidades:

1. En el taller siempre permanecerán sin disfrutar vacaciones el 85% de las personas trabajadoras con especialidad, es decir, sin computar al personal con categoría laboral de peón de taller.

2. Cumplida la condición nº 1, de las personas trabajadoras mecánicas/as podrán tomar las vacaciones simultáneamente menos del 20% de las personas trabajadoras de tal especialidad.

3. De las personas trabajadoras de taller con diferente especialidad de mecánico/a, cumplida también la condición nº 1, no disfrutarán vacaciones más que uno/a de cada especialidad en cada turno.

4. Las vacaciones de las personas trabajadoras de la categoría de peón de taller se distribuirán por partes iguales entre los distintos grupos.

5. A las personas trabajadoras del taller que por circunstancias personales deseen disfrutar las vacaciones fuera del período arriba citado, podrán asignárseles estas vacaciones en el calendario correspondiente, siempre que se respeten las condiciones anteriores.

En turno de noche para este personal de taller, las vacaciones se distribuirán entre los doce meses del año para que la dirección pueda cubrir las necesidades del servicio.

La dirección de la Empresa confeccionará el calendario de vacaciones para el personal con categoría de Revisor/a en el mes de octubre.

La persona trabajadora que al 15 de octubre se encuentre en Incapacidad Temporal en periodo superior a seis meses, pasará a un turno de espera, con el fin de no quitar posibilidad a otro compañero/a que las pudiera tomar en ese periodo, quedando el turno de espera en las siguientes condiciones:

a. Si se da de ALTA en periodo anterior al mes de junio, (del año de disfrute de vacaciones), se sorteará con participación del comité de empresa, el turno que se iría de vacaciones, dentro del periodo vacacional, y dentro de los meses con vacantes.

b. Si se da de ALTA dentro del periodo vacacional, se iría de vacaciones al día siguiente del alta en los términos fijados en la jurisprudencia vigente al momento de producirse el alta médica.

c. Si se da de ALTA después de septiembre disfrutaría las vacaciones al día siguiente del alta hasta completar las mismas en los términos fijados en la jurisprudencia vigente al momento de producirse el alta médica.

El personal que desee disfrutar sus vacaciones fuera del periodo estipulado, deberá de solicitar las mismas antes del día 6 de octubre del año anterior, con un máximo de dos personas trabajadoras por mes.

Art. 13.- Permisos y licencias.

El trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en caso de nacimiento de hijo/a del trabajador/a.

c) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge.

d) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de hijo/a de ambos cónyuges.

e) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padre o madre de ambos cónyuges.

f) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de nieto/a de ambos cónyuges.

g) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de abuelo/a de ambos cónyuges.

h) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de hermano/a de ambos cónyuges.

i) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de tío/a del trabajador/a. El presente supuesto será de aplicación tanto para los tíos/as carnales como políticos de la familia consanguínea del trabajador/a.

j) Un día por traslado de su domicilio habitual.

k) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

l) Un día en los casos de matrimonio de un hijo o hija.

m) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada por Ley.

n) Un día de permiso retribuido para la Primera Comunión de hijos/as y nietos/as.

o) Con vigencia del 01/01/2022 hasta el 31/12/2022 las personas trabajadoras podrán disfrutar hasta cuatro días anuales de permiso no retribuido, avisando con 7 días de antelación, salvo casos excepcionales, pero siempre con la antelación necesaria para cubrir el servicio.

Con vigencia del 1/01/2023 las personas trabajadoras podrán disfrutar hasta cinco días anuales de permiso no retribuido, avisando con 7 días de antelación, salvo casos excepcionales, pero siempre con la antelación necesaria para cubrir el servicio.

Igualmente, los/as trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar de un día de asuntos propios retribuido, avisando con 7 días de antelación, salvo casos excepcionales, pero siempre con la antelación necesaria para cubrir el servicio.

No podrán disfrutar este derecho simultáneamente el mismo día más de cuatro trabajadores/as conductores/as-perceptores/as, dos en el caso del personal de taller, dos en el caso de personal de revisión y uno para el personal del departamento de administración. En todo caso, el cupo previsto para conductores/as-perceptores/as estará limitado a dos trabajadores/as por turno y día para las solicitudes presentadas para el disfrute del permiso entre el 30 de noviembre del año anterior y el 31 de enero del año de disfrute, ambos inclusive.

El plazo de presentación de solicitudes para el disfrute de los días de permiso correspondientes a asuntos propios comenzará para el personal con categoría de conductor/a-perceptor/a, personal de taller y revisores/as:

- El primer día laborable del mes de diciembre del año anterior, para el personal anteriormente referido perteneciente al segundo turno de trabajo o turno de tarde.

- El último día laborable del mes de noviembre del año anterior, para el personal anteriormente referido perteneciente al primer turno de trabajo o turno de mañana.

Cuando la incorporación de nuevos trabajadores/as, se produzca a lo largo del año, corresponderá un día por cada cuatrimestre, independientemente del día del cuatrimestre en el que se incorpore.

El ejercicio de este derecho por las personas trabajadoras no podrá alterar el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

Las ausencias al trabajo en base a estos permisos se justificarán con la declaración de la persona trabajadora en el caso de fallecimiento, y en los demás casos la Empresa se reserva el derecho de exigir una prueba acreditativa, cuando a su juicio existan dudas o lo crea oportuno.

El tiempo de permiso previsto en los apartados b) al i) se ampliará dos días en caso que la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, esto es, en caso de desplazamiento el plazo de permiso será de cuatro días. En el caso que la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 500 km desde el emplazamiento de su centro de trabajo habitual se ampliará 1 día más de permiso, esto es, en caso de desplazamiento superior a 500 km desde el emplazamiento de su centro de trabajo habitual el plazo de permiso será de cinco días (2 días + 2 días por desplazamiento + 1 día por desplazamiento mayor a 500 km)

A los efectos de solicitudes de los permisos y licencias del presente artículo, la Empresa facilitará los impresos adecuados, siempre que haya de dejarse constancia escrita de ello.

El día de licencia del párrafo o) anterior, con respecto del día de asuntos propios retribuido, podrá ser computado a efectos de las ofertas de permisos que periódicamente efectúa la Empresa.

Todos los días de licencias que componen este artículo, se empezarán a contar a partir de la fecha del hecho causante, siempre que el trabajador no hubiese realizado el 50% o más de su jornada. Si hubiese realizado más del 50% empezará a partir del día siguiente, y la jornada que no realice a partir de ese momento se le descontará.

Art. 14.- Retrasos.

Las personas trabajadoras que por causa justificada tengan un retraso inferior a treinta minutos, perderán únicamente el importe de una hora de haber.

No obstante, lo anterior, se permitirán hasta tres retrasos al año superiores a media hora e inferiores a una, perdiendo únicamente la retribución de dicho tiempo.

En ningún caso dejará de retribuirse el tiempo que la persona trabajadora que, incorporada con retraso, haya trabajado efectivamente en un puesto de trabajo propio de su categoría profesional.

Cuando la persona trabajadora llegue con retraso justificado, la Empresa o su representante le indicará la hora en que comenzará a prestar servicio.

Art. 15.- Horas estructurales y otras.

Las horas extraordinarias estructurales se definen como aquellas que, excediendo de la jornada laboral, no sean susceptibles de ser realizadas por una nueva persona trabajadora fija concurriendo las circunstancias del art. Primero de la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983. Su determinación se efectuará de acuerdo con lo expresado en dicha Orden. Las horas extraordinarias tendrán la misma retribución, tanto si son estructurales como si no lo son.

Para las horas extraordinarias estructurales se aplicará el principio de reparto equitativo de las mismas en lo posible entre las personas trabajadoras de la misma categoría, especialidad y circunstancia, siempre que la persona trabajadora no se haya negado a realizarlas.

Las horas extraordinarias estructurales son una obligación colectiva, pudiendo individualmente manifestar por escrito las personas trabajadoras su deseo de no hacerlas, cuya manifestación ha de hacerse antes de la designación de los servicios correspondientes. Serán obligatorias las que sean consecuentes a la terminación de un servicio comenzado.

Una vez determinado su carácter estructural la Empresa garantiza su realización, salvo que dejen de tener tal carácter por decisión ajena a la misma.

Se reconoce que en la Empresa existen horas de presencia de las previstas en el Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre, por concurrir expresamente las circunstancias especificadas en su art. noveno.

Que el número de horas de presencia que pueden asignarse a cada persona trabajadora es de un máximo de veinte horas semanales, como reconoció la Asamblea de Trabajadores celebrada el trece de agosto de 1986.

Que de conformidad con lo establecido en el art. noveno del Real Decreto 1561/95, en relación con el art. decimo-séptimo. Se consideran Horas de Presencia las siguientes:

- A) Viajes sin servicio.
- B) Toma y deje de servicio.
- C) Tiempos de espera por razón de averías y expectativas de servicio.
- D) Servicio de guardia y retenes de personal de Taller y Movimiento.
- E) Reconocimientos del personal y de los vehículos.
- F) Trabajos complementarios (Liquidaciones y repostaje).
- G) Paralizaciones del servicio por causa de fuerza mayor desviaciones y cortes de tráfico.
- H) Aquellos casos en que los vehículos se encuentran bajo la vigilancia del trabajador/a, pero sin prestar servicio efectivo.

- I) Tiempo empleado en funciones de carácter social.
- J) Los permisos retribuidos.
- K) Los tiempos empleados ante comisarías, juzgados y otros organismos oficiales, estando de servicio.
- L) Los tiempos perdidos como consecuencia de agresiones al personal y a los vehículos, cuando estén de servicio (atracos, rotura de cristales, etc.).
- M) Todo tipo de reunión, desplazamiento de interés para el personal y para la Empresa, sin relación directa con la misión específica de las personas trabajadoras de que se trate.

N) En general, cualquier situación similar a las expuestas, en la que el trabajador/a, aunque no preste trabajo efectivo, se halle a disposición de la Empresa.

O) Períodos de espera de los/as administrativos/as para recaudaciones y partes de accidentes.

Las horas de presencia serán retribuidas igual que las horas extraordinarias en este y en sucesivos convenios.

No se considerarán horas de presencia más que aquellas que estando incluidas en los apartados anteriores superen en cómputo semanal la jornada establecida, pudiendo individualmente las personas trabajadoras manifestar por escrito su deseo de no realizarlas antes del nombramiento del servicio.

En todos los casos, cada persona trabajadora no realizará durante la vigencia de este Convenio más horas sobre las de su jornada ordinaria que las siguientes:

Vigencia 1-1-2012 al 31-12-2012: 250 horas

No se realizarán, por trabajadores/as que hayan cumplido su turno de trabajo, refuerzos de más de dos horas ni dobles turnos. A dicho efecto el turno de trabajo para cada trabajador/a tendrá la duración del coche que se le asigne.

Art. 16.- Personal de la empresa.

Con efectos y vigencia a partir del 1 de enero de 2018, el personal de la Empresa que no tenga la categoría de conductor/a-perceptor/a y/o que desarrolle funciones distintas a las correspondientes de conductor/a-perceptor/a que solicite el cambio de puesto de trabajo desde su categoría/puesto a la de conductor/a-perceptor/a tendrán preferencia para ocupar una vacante de conductor/a-perceptor/a solo cuando se haya formalizado la solicitud por escrito a partir del 1 de enero de 2018 y previamente a la solicitud haya desempeñado las funciones correspondientes a la categoría de conductor/a-perceptor/a en Transportes Rober durante al menos 365 días. En este sentido, para el cómputo de días, se excluyen periodos de alta con la categoría de conductor/a-perceptor/a pero que se haya estado en situación de Incapacidad Temporal y periodos sin alta (no llamamiento) para el personal que previamente haya formado parte de la bolsa de contratación para conductores/as-perceptores/as. Una vez producida la vacante, la Empresa dispondrá de un plazo de hasta 3 meses para llevar a cabo el cambio de categoría sin que por parte de las personas trabajadoras con derecho al cambio de puesto de trabajo se tenga derecho a la remuneración correspondiente al puesto de conductor/a-perceptor/a hasta que se produzca el cambio de categoría o transcurran los tres meses previstos.

Las solicitudes se tramitarán por orden de entrada.

El resto de personal no incluido en el párrafo precedente no gozará de preferencia a los efectos del cambio de categoría para el puesto de conductor/a-perceptor/a en caso de vacante. De forma excepcional, el personal de taller que con carácter previo 2 de julio de 2018 formen parte de la plantilla del personal de taller de Transportes Rober, con una antigüedad mínima en la Empresa de 9 años, que dispongan del CAP. y superen la prueba de aptitud en la conducción y realización de tareas propias del puesto que se determinen por parte de la Empresa, también gozarán de un derecho de preferencia para ocupar una vacante de conductor/a-perceptor/a cuando se haya formalizado la solicitud por escrito en las mismas condiciones que el resto del personal incluido en el párrafo primero.

Art. 17.- Cambios de turno y pérdida de coche fijo.

En el supuesto de que dos personas trabajadoras por escrito comuniquen a la Empresa el cambio de turnos de trabajo o descanso, con al menos un día de antelación y en cualquier caso con un mínimo de 24 horas de antelación al inicio del turno cambiado de cualquiera de los solicitantes, la Empresa comunicará a los solicitantes su aceptación u ob-

jeción razonable si hubiese motivo para la negativa. La solicitud se podrá realizar los 7 días de la semana mediante el sistema que disponga la Empresa para ello.

Las personas trabajadoras procurarán una mayor antelación siempre que sea posible. Aceptado el cambio, resultará responsable ante la Empresa el que falte.

La persona trabajadora con categoría de conductor/a-perceptor/a que esté ausente del trabajo por tiempo superior a catorce días, por incapacidad temporal o excedencia, perderá la condición de conductor/a con coche fijo, pasando a ocupar su puesto el conductor/a correturnos que le corresponda según la lista establecida al efecto, sin que pueda negarse a ello. Será una excepción a la presente regla general las bajas por Incapacidad Temporal de más de 14 días que se produzcan con motivo de un embarazo de riesgo, en cuyo caso dicha trabajadora perderá la condición conductora con coche fijo pasando a la condición de correturnos y ocupando la primera plaza de la lista de trabajadores/as en situación de correturnos. Si hubiera más de una baja para ese mes se establecería el orden en función de la fecha en que se diera de baja cada conductor/a. Igualmente se hará con las personas en situación de correturnos, que pasarán al final de la lista.

Las personas trabajadoras con categoría de conductor/a-perceptor/a podrán intercambiar entre sí, el turno fijo y el correturnos, debiendo de notificarlo previamente a la empresa. Siendo responsable la persona trabajadora que falte.

El cuadro mensual de descansos para el personal con categoría de conductor/a-perceptor/a será expuesto por la empresa con 7 días de antelación a la finalización del mes, siempre que ello sea posible.

Art. 18.- Líneas cómodas.

La empresa y los representantes legales de los/as trabajadores/as determinarán por acuerdo los servicios que vienen denominándose como "líneas cómodas", estableciendo al efecto los criterios que han de ser tenidos en cuenta para que puedan recibir dicha calificación, así como para la inclusión de las personas solicitantes en ellas de conformidad con lo establecido en el párrafo tercero del artículo 17 y lo dispuesto en el presente artículo. En el caso de cambiar las condiciones de prestación de servicio en aquellas líneas que hayan sido asignadas a líneas cómodas, Empresa y Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras se reunirán a los efectos de valorar y, en su caso, revisar las líneas que son asignadas a líneas cómodas conforme a los párrafos siguientes.

El hecho de que una línea contenga uno o más servicios cómodos no le confiere el carácter de "línea cómoda", pudiendo una misma línea tener servicios adscritos tanto a "servicios ordinarios" como a "servicios cómodos". En ningún caso se superará el límite de servicios adscritos al carácter de "cómodos" establecido conforme al párrafo siguiente.

Con vigencia a partir del 01/10/2022 se establece que el total de los servicios que tengan la consideración de cómodos será equivalente a un 22,40% de los servicios que sean llevados a cabo por parte de la Empresa. A los efectos del cómputo del número total de los servicios no se tendrán en cuenta aquellos que sean de carácter especial, tales como servicio de feria, servicio de festival de música y danza, servicios especiales para eventos musicales (festivales, conciertos, etc.), servicios especiales para eventos deportivos (campeonatos, partidos, etc.) o cualquier otro evento de características similares. La determinación del número de servicios se hará tomando en cuenta el promedio de servicios de lunes a viernes en horario de invierno/lectivo en el año anterior a la revisión, llevándose a cabo la revisión del número de servicios cómodos en función del total de servicios habidos cada dos años. En tal sentido, la primera revisión se llevará a cabo en diciembre de 2024, aplicándose sus efectos a partir de enero de 2025. Conforme a la fórmula anteriormente expresada, en caso de haber decimales los mismos no serán tenidos en cuenta, determinándose el número de servicios cómodos en función del número entero resultante. En el supuesto que tras la revisión bianual se aumente el número de servicios adscritos a líneas cómodas Empresa y Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras se reunirán a los efectos de valorar y determinar los servicios que son asignadas a líneas cómodas

A los efectos meramente ilustrativos en cuanto a la aplicación práctica de lo dispuesto en el presente acuerdo se van a efectuar los cálculos conforme al número promedio de servicios en horario de invierno de lunes a viernes del presente año. Siendo 116 el número total de servicios promedio, el 22,40% del referido número es 26 servicios que tendrán la consideración de cómodos.

Con vigencia del 01/01/2022 hasta el 31/09/2022 dichas líneas cómodas se cubrirán con carácter preferente y excluyente por la persona trabajadora que lo solicite de mayor edad a partir de los 53 años, tales personas trabajadoras tendrán prioridad sobre cualquier otra para la asignación de estas líneas.

Con vigencia del 01/10/2022 dichas líneas cómodas se cubrirán con carácter preferente y excluyente por la persona trabajadora que lo solicite con una edad mínima a partir de los 53 años y según la mayor antigüedad en la empresa, tales personas tendrán prioridad sobre cualquier otra persona para la asignación de estas líneas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, con carácter mensual, conforme a la asignación del cuadrante mensual al personal con coche fijo según lo dispuesto en el artículo 17, cuando una persona con categoría de conductor/a-perceptor/a acceda a la condición de coche fijo tras pasar de la situación de correturnos, si existe una vacante en línea cómoda se le asignará automáticamente la misma.

Si la plaza vacante se origina en una línea cómoda, si la persona cumple el requisito de tener 53 años o más, ser solicitante de línea cómoda y tener mayor antigüedad en la empresa que las personas asignadas a líneas cómodas en el mes anterior, pasará a ocupar una de las plazas reservadas con coche fijo para línea cómoda.

Conforme a lo expresado en el párrafo anterior, en el supuesto de haberse generado una vacante en línea ordinaria, la persona con categoría de conductor/a-perceptor/a, mayor de 53 años y con menor antigüedad en la empresa que deba abandonar el puesto de coche fijo en línea cómoda para cederlo a la persona que accede a coche fijo con al menos 53 años y mayor antigüedad pasará a ocupar la plaza vacante que se haya generado en servicio ordinario.

Como excepción al criterio de preferencia establecido anteriormente, en atención a lo dispuesto en los artículos 15 y 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aquellas personas trabajadoras que al momento de realizar el reconocimiento médico preceptivo de vigilancia de la Salud por parte del Servicio Médico de Prevención de Riesgos Laborales se dictamine que tiene una situación de apta con restricciones, se determina que tendrán preferencia absoluta para ocupar plaza en línea cómoda en los términos establecidos en el artículo 17 del presente convenio colectivo. Una vez finalizado el periodo que sea establecido respecto de la restricción o se produzca una revisión en que se determina una situación de apta sin restricciones no será de aplicación la presente excepción.

Cuando existan vacantes en las líneas cómodas que no estén cubiertas por personas trabajadoras con coche fijo que lo hayan solicitado mayores de 53 años y en función de su mayor antigüedad en la empresa, conforme a lo establecido en los párrafos previos, dichas vacantes se cubrirán por personas trabajadoras con enfermedad no invalidante acreditada que lo hayan solicitado cuando tengan asignado un coche fijo.

Para cubrir las vacantes de personas trabajadoras mayores de 53 años se establece el siguiente procedimiento sobre asignación y salida de las líneas cómoda de aquellas personas trabajadoras con enfermedad no invalidante que hayan solicitado la asignación de la misma:

Por parte del Servicio Médico de la Empresa se establece una escala valorativa en la que se graduará la gravedad de las enfermedades no invalidantes de las personas trabajadoras menores de 53 años que soliciten la asignación a líneas cómodas. La escala valorativa de gravedad de las enfermedades no invalidantes será:

- Preciso.
- Muy Necesario.
- Necesario.
- Conveniente.
- Leve.

En la presente escala los casos más graves serán catalogados como "Preciso" y los menos graves como "leve".

Una vez valorada cada solicitud particular por el Servicio Médico el criterio para la asignación a las líneas cómodas o para permanecer en las mismas será el de las personas trabajadoras a los que se haya dado el mayor valor de gravedad de la enfermedad no invalidante que padezcan según la escala anteriormente establecida. Igualmente, se establece que el criterio de la salida de las personas trabajadoras asignados a líneas cómodas por enfermedad no invalidante será el de aquellos que tengan establecido el menor valor de gravedad por parte del Servicio Médico de la Empresa cuando haya solicitudes para cubrir su plaza por personas trabajadoras con enfermedad no invalidante, siempre que el solicitante tenga coche fijo, con una valoración de gravedad superior por parte del Servicio Médico de la Empresa que la del trabajador/a saliente.

Las valoraciones de la gravedad de las enfermedades no invalidantes serán revisadas semestralmente pudiendo determinarse una nueva valoración y la revisión de la asignación de las personas trabajadoras por este criterio a las líneas cómodas.

Para el supuesto de existir vacantes no cubiertas conforme a los criterios de edad y enfermedad no invalidante, tales vacantes se cubrirán por conductores/as en situación de correturnos.

Art. 19.- Conductores/as-perceptores/as de nueva contratación.

Las últimas 30 personas trabajadoras contratadas por la empresa para la categoría de conductor/a-perceptor/a con contratos superiores a seis meses, tendrán la consideración de trabajadores/as correturnos a los cuales, por necesidades del servicio, se les podrá partir o cambiar el turno, estableciéndose así en los correspondientes contratos de trabajo.

En caso de haber alguna baja entre estos 30 trabajadores/as, no se completarán los 30 con los que hayan accedido al grupo superior.

A los tres años de permanecer en esta situación pasarán al grupo siguiente aquellos/as que excedan de los 25 y cumplan dicho requisito de permanencia.

Art. 20.- Clasificación profesional

Sección primera

Clasificación general.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio serán clasificados en Grupos Profesionales.

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

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

El personal que preste sus servicios en la Empresa TRANSPORTES ROBER, S.A., se clasificará según la función que realice en la Empresa en alguno de los siguientes Grupos profesionales:

- 1.- Grupo Profesional I.
- 2.- Grupo Profesional II.
- 3.- Grupo Profesional III.

Grupo profesional I.

Con las siguientes categorías:

- I. Jefe/a de Servicios.
- II. Jefe/a de Tráfico.

- III. Jefe/a de Taller.
 - IV. Licenciados/as e Ingenieros/as.
 - V. Jefe/a de Sección.
 - VI. Jefe/a de Negociado.
 - VII. Técnico/a Superior de Prevención de Riesgos Laborales.
 - VIII. Ingenieros/as Técnicos/as, Diplomados/as Universitarios, Ayudantes Técnicos sanitarios y otras categorías técnicas.
- Grupo profesional II.

Con las siguientes categorías:

- I. Oficial 1ª de Tráfico.
- II. Oficial 2ª de Tráfico.
- III. Inspector/a.
- IV. Revisor/a.
- V. Conductor/a-perceptor/a.
- VI. Oficial de Primera Administrativo.
- VII. Oficial de Segunda Administrativo.
- VIII. Oficial 1ª Taller.
- IX. Oficial 2ª Taller.
- X. Oficial 3ª Taller.
- XI. Almacenista

Grupo profesional III.

Con las siguientes categorías:

- I. Auxiliar Administrativo.
- II. Peón de Taller.

Sección segunda

Definiciones

Grupo profesional I.

Se incluyen en este grupo los trabajadores/as que realizan el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

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

Comprende:

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

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

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

- Se incluirán en este primer grupo, las categorías y funciones que se señalan a continuación:

I. Jefe/a de servicio: La persona que por propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce funciones de mando y organización, coordinando todos o algunos de los servicios de la Empresa.

II. Jefe/a de tráfico: Es la persona que con iniciativa y responsabilidad ostenta, por delegación expresa del Director/a o del Jefe/a de Servicios, la representación de la Empresa, organiza y coordina el servicio, distribuyendo los vehículos y el personal, dentro de las normas y manuales dictados por la Dirección y/o la Jefatura de Servicios, procurando resolver las incidencias que se produzcan, e informando a sus superiores con la celeridad que las distintas circunstancias requieran. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, billetes expendidos y viajeros, controles efectuados por los Inspectores/as y revisores/as, y en general cuantas funciones sean necesarias para el buen orden y control de la circulación, seguridad y aprovechamiento de los servicios.

III. Jefe/a de taller: Esta categoría incluye al que, con la capacidad técnica precisa, ostenta por delegación expresa del Director/a o del Jefe/a de Servicios la representación de la Empresa, tiene a su cargo la Dirección del Taller, ordenando y vigilando los trabajos que se realicen en sus dependencias o los que realiza su personal en las líneas en caso de avería o accidente.

Tiene, asimismo, la responsabilidad en el trabajo, la disciplina y seguridad del personal, así como la confección de presupuestos y organización y gestión del servicio. Es el responsable del mantenimiento del Material Móvil y de todas las Instalaciones de la Empresa.

IV. Licenciados/as e ingenieros/as: Dependiendo de la Dirección o de los Jefes/as de Servicio, Jefes/as de Tráfico o de Taller, desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

V. Jefe/a de sección: Es la persona que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa y la Jefatura de Servicios, desempeña, coordina y dirige las funciones propias de su Sección.

VI. Jefe/a de negociado: Es la persona que, bajo la dependencia de un Jefe/a de Servicio o de Sección, y al frente de un grupo de empleados/as 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.

VII. Técnico/a superior prevención de riesgos laborales: Es la persona que estando en posesión de la formación mínima específica requerida para su desempeño es responsable de examinar la aplicación de normas y reglamentos relativos a aquellos factores ambientales que pueden afectar a la salud de las personas, la seguridad en el trabajo y la seguridad de los procesos de producción de bienes y servicios, así como ejecutar y evaluar programas de recuperación o mejora de la seguridad y condiciones sanitarias bajo la supervisión de un profesional de la seguridad. En tal sentido, se responsabiliza del pleno desarrollo de uno o varios procesos de trabajo complejos, disponiendo de cierta autonomía en la aplicación de los procedimientos y normas establecidas, y recibiendo supervisión sobre los resultados obtenidos. La realización del trabajo supondrá el análisis de situaciones diversas, así como la interacción con otras unidades. La competencia técnica requerida hace compleja la detección de anomalías, que, siendo corregibles, pueden tener importantes consecuencias económicas. El cometido de sus funciones podrá requerir la supervisión de un grupo de colaboradores de niveles inferiores.

VIII. Ingenieros/as técnicos, auxiliares titulados/as, ayudantes técnicos sanitarios y otras categorías técnicas: Ejercen funciones o trabajos propios de su especialidad con la titulación suficiente. Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

Grupo profesional II.

Se incluyen a aquellas personas trabajadoras con formación práctica en labores propias de la empresa. Los trabajos pueden requerir una iniciativa y se ejecutarán bajo instrucciones, con una dependencia jerárquica funcional.

Comprende:

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

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

- Son los trabajadores/as manuales o trabajadores/as intelectuales que, sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados, tanto profesional como administrativamente o de oficio.

- Se incluirán en este segundo grupo, entre otras, las categorías y funciones que se señalan a continuación:

I. Oficial de tráfico de primera: Es aquel empleado/a que, a las órdenes de un Jefe/a de Servicios, Jefe/a de Tráfico u otra categoría superior, bajo su propia responsabilidad realiza con la correspondiente responsabilidad y la máxima perfección burocrática trabajos referentes al Servicio de Tráfico que requieren iniciativa.

II. Oficial de tráfico de segunda: Pertenecen a esta categoría aquellas personas que, subordinados al Jefe/a de Tráfico o al Oficial de Tráfico de Primera y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren la propia iniciativa referentes al Servicio de Tráfico.

III. Inspector/a: Es el/la que bajo la dirección de los Jefes/as de Tráfico, tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la Empresa el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores/as-perceptores/as, empleando para ello cuantas nuevas tecnologías se incorporen por la empresa. Normalmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio comprobando horarios, frecuencias, billetes expedidos y viajeros, dando cuenta a su jefe/a inmediato de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes, encargándose de mantener la disciplina del personal en servicio. Así mismo, se encargarán cuando se estime pertinente de la atención e información al público, canje y venta de títulos.

IV. Revisor/a: Es el/la que bajo la dirección de los Jefes/as de Tráfico y de los Inspectores/as, tiene por misión tanto la información y asistencia a las personas usuarias tanto en los autobuses como en las paradas de toda la red de transporte urbano de la ciudad, como la revisión y control, empleando para ello los medios que la Empresa ponga a su disposición, del acceso de los usuarios en las líneas donde el sistema de compra y/o validación de los títulos de transporte sea externo al autobús o interno sin intervención del conductor/a, incluyéndose entre sus funciones la comprobación de la correcta compra y/o validación de los correspondientes títulos de transporte por parte de los usuarios en las referidas líneas, con la imposición y cobro de los recargos o sanciones que procedan en caso de detección de fraude. Igualmente, deberán llevar a cabo el mantenimiento básico de las máquinas de venta y validación de los títulos de

transporte en las referidas líneas en que la expedición y validación de los mismos se haga de forma ordinaria en el exterior de los vehículos. Igualmente, podrán realizar funciones de venta y expedición de títulos de transporte mediante dispositivos portátiles, en toda la red de transporte, a requerimiento de sus superiores jerárquicos. Así mismo, deberán informar a los correspondientes Superiores Jerárquicos de cualquier incidencia que detecten en las líneas en que presten servicio y que puedan afectar al mismo, sin poder tomar medidas de forma autónoma, debiendo seguir las instrucciones de trabajo o aquellas que le sean indicadas por los superiores jerárquicos respecto de estas. En aquellas situaciones que exista un riesgo grave e inminente para el personal de la empresa, usuarios/as o terceras personas, estará autorizado a adoptar medidas de urgencia de forma autónoma, sin perjuicio de su deber de información a sus superiores jerárquicos y del seguimiento de sus instrucciones una vez que sean formuladas.

V. Conductor/a-perceptor/a: La persona que estando en posesión del carnet de conducir de la clase correspondiente, y en su caso de las autorizaciones determinadas por la autoridad competente, conduce cualquier tipo de autobuses de transportes urbano de viajeros. Siendo responsable del vehículo durante el servicio, efectuando los correspondientes partes diarios por escrito del estado del viaje, de los viajeros transportados, de las incidencias habidas durante la jornada, y de la cumplimentación de las hojas o libros de carácter administrativo o de control. En caso de siniestro cuidará por los medios adecuados cumplir las normas que tenga dictadas con relación al vehículo o personas accidentadas. En los casos de avería deberá comunicar a la mayor brevedad posible a sus superiores la incidencia ocurrida, atendiendo las indicaciones recibidas en cuanto a la custodia y seguridad del vehículo. Procurará de forma responsable cubrir el recorrido en el tiempo previsto y observará la debida corrección para con los viajeros. Asimismo, tendrá la obligación de cobrar los billetes y controlará la cancelación de los bonos buses, con o sin máquina expendedora de billetes con o sin mecanismo de control automático de viajeros, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación y formalizar en forma reglamentaria los libros y hojas de ruta, junto con la entrega de la recaudación. Estarán a lo dispuesto por la Dirección en cuanto al empleo de cuantas nuevas tecnologías se incorporen por la empresa.

VI. Oficial de primera administrativo/a: Es aquella persona empleada que, a las órdenes de un Jefe/a de Sección, Jefe/a de Negociado, u otra categoría superior, bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección y correspondiente responsabilidad burocrática, trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, estadísticas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de la oficina.

VII. Oficial de segunda administrativo/a: Pertenecen a esta categoría aquellas personas, que subordinadas al Jefe/a de Negociado, y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren la propia iniciativa, clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos estadísticos y cualesquiera otras funciones de análoga importancia.

VIII. Oficial de primera de taller: Se incluye en esta categoría a aquellas personas que, con total dominio de su oficio y capacidad para ello realizan trabajos propios de la mecánica y reparación de los vehículos. Con capacidad para interpretar planos de detalles, realizan trabajos que requieran mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.

IX. Oficial de segunda de taller: Se clasifican en esta categoría las personas que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo entender los planos o croquis más elementales.

X. Oficial de tercera de taller: Se incluye en esta categoría quien procediendo de Aprendiz o Peón Especializado con conocimientos generales del oficio y previa prueba puede realizar los trabajos más elementales con rendimientos correctos.

XI. Almacenista: Es la persona trabajadora que se ocupa de la recepción, salida, control, almacenaje, y entrada de piezas, repuestos, materiales consumibles y mercancías en general que se apliquen a la actividad productiva de la empresa.

Grupo profesional III.

Se incluye en este Grupo a las personas trabajadoras que realizan trabajos que requieren poca iniciativa y que se ejecutan bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total.

Comprende:

- Los trabajos auxiliares o complementarios de los descritos en los anteriores Grupos, para los que se requieren unos conocimientos generales de carácter técnico elemental.

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

- Se incluirán en este Grupo las categorías y funciones que se señalan a continuación:

I. Auxiliar administrativo/a: Realiza funciones propias de administración, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores.

II. Peón de taller: Son los/as operarios/as que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio, prestan ayuda al oficial de taller cuyas indicaciones ejecutan. Se equiparán a esta categoría los lavacoches, engrasadores y personal de limpieza.

Tablas de asimilación.

Las antiguas categorías laborales que ostenten las personas trabajadoras afectadas se ajustarán a los grupos profesionales establecidos anteriormente, a través del siguiente cuadro:

- Grupo I: I. Jefe/a de Servicios

II. Jefe/a de Tráfico

III. Jefe/a de Taller

- IV. Licenciados/as e Ingenieros/as
- V. Jefe/a de Sección
- VI. Jefe/a de Negociado
- VII. Ingenieros/as Técnicos
- Grupo II: I. Oficial de Tráfico de 1ª
- II. Oficial de Tráfico de 2ª
- III. Inspector/a
- IV. Revisor/a
- V. Conductor/a-perceptor/a
- VI. Oficial de 1ª Administrativo/a
- VII. Oficial de 2ª Administrativo/a
- VIII. Oficial de 1ª Taller
- IX. Oficial de 2ª Taller
- X. Oficial de 3ª Taller
- XI. Almacenista
- Grupo III: I. Auxiliar Administrativo/a
- II. Peón de Taller
- 3.- Régimen económico.
- Art. 21.- Incremento económico.

La tabla salarial para la vigencia del presente convenio será la establecida a 31 de diciembre de 2021, aplicándose el incremento salarial acordado que se detalla a continuación.

Para el año 2022 se acuerda aplicar un incremento salarial fijo sobre las tablas salariales del año 2021 del 3,2% con efectos del 01/01/2022.

La regularización de los meses de enero a junio de 2022 se llevará a cabo como máximo antes de la finalización del mes de septiembre de 2022.

La tabla revisada servirá de base para el incremento salarial acordado para el año 2023.

La tabla vigente para el año 2022 queda reflejada en la tabla adjunta al convenio como Anexo A.1.

Para el año 2023 se acuerda aplicar un incremento salarial inicial del 3,2% garantizado con efectos de 1 de enero de 2023 con respecto de las tablas salariales del año 2022.

La tabla provisional para el año 2023 queda reflejada en la tabla adjunta al convenio como Anexo A.2.

Si la variación del IPC Nacional de los meses de diciembre de 2022 y diciembre de 2023 resulta superior al 6,4%, correspondiente al incremento salarial acumulado previsto para la vigencia del presente convenio colectivo, se revisarán los importes de los conceptos retributivos con efectos 01/01/2023 en función del índice del IPC acumulado de los meses de diciembre de 2022 y diciembre 2023 y hasta un límite máximo del diferencial entre el 6,4% aplicado y el 85% del IPC acumulado de los meses de diciembre de 2022 y diciembre de 2023. La aplicación se llevará a cabo conforme al ejemplo que a continuación se indica:

La aplicación del presente acuerdo respecto del incremento económico para un hipotético incremento acumulado en diciembre 2022 y diciembre 2023 del 9% (por ejemplo, IPC diciembre 2022 5% e IPC diciembre 2023 del 4%) sería como a continuación se indicará: IPC acumulado diciembre 2022 y diciembre 2023 igual a 9%. El 85% de 9% es igual a 7,65%. Habiéndose adelantado un incremento acumulado del 6,4% entre 2022 y 2023, se resta al 7,65% el 6,4% resultando un incremento adicional del 1,25%. Por consiguiente, tomando como referencia las tablas definitivas correspondientes al año 2022, las mismas se incrementarán en un 4,45% (incremento adelantado del 3,2% más 1,25%) debiendo abonarse en el primer trimestre del año 2024 la diferencia correspondiente al incremento adicional del 1,25%.

En tal supuesto, la empresa dispondrá de un periodo máximo de tres meses, hasta el 31 de marzo de 2024, para la regularización de los atrasos correspondientes conforme al incremento del IPC antedicho.

La tabla revisada servirá de base para la negociación del Convenio siguiente.

El plus de calidad se pagará según tabla adjunta.

El plus de nocturnidad se pagará según tabla adjunta A.1. para el colectivo de personal de Taller de Noche, con vigencia a partir del 1 de enero de 2022, acordándose una subida salarial específica de 80 euros mensuales en el Plus de Nocturnidad. Sobre dicha subida no se le aplicará el incremento del IPC resultante pactado para el año 2022, incremento que únicamente se aplicará sobre el valor del salario base previsto en la tabla salarial definitiva correspondiente al año 2021. A título ilustrativo, el importe diario de incremento previsto conforme al presente acuerdo respecto del salario base de forma diaria es de 2,6301369863.

Igualmente, en el año 2023 el plus de nocturnidad se pagará de forma provisional según tabla adjunta A.2. para el colectivo de personal de Taller de Noche, con vigencia a partir del 1 de enero de 2023, acordándose una subida salarial específica de 80 euros mensuales en el Plus de Nocturnidad. Sobre dicha subida no se le aplicará el incremento del IPC resultante pactado para el año 2023, incremento que únicamente se aplicará sobre el valor del salario base previsto en la tabla salarial definitiva correspondiente al año 2022. A título ilustrativo, el importe diario de incremento previsto conforme al presente acuerdo respecto del salario base de forma diaria es de 2,6301369863.

Para el colectivo de personal con categoría de revisor/a, con vigencia a partir del 1 de enero de 2022, se acuerda una subida salarial específica de 80 euros mensuales en el salario base. Sobre dicha subida no se le aplicará el incremento

del IPC resultante pactado para el año 2022, incremento que únicamente se aplicará sobre el valor del salario base previsto en la tabla salarial definitiva correspondiente al año 2021. A título ilustrativo, el importe diario de incremento previsto conforme al presente acuerdo respecto del salario base de forma diaria es de 2,6301369863.

Para el colectivo de personal con categoría de revisor/a, con vigencia a partir del 1 de enero de 2023, se acuerda una subida salarial específica de 80 euros mensuales en el salario base. Sobre dicha subida no se le aplicará el incremento del IPC resultante pactado para el año 2023, incremento que únicamente se aplicará sobre el valor del salario base previsto en la tabla salarial definitiva correspondiente al año 2022. A título ilustrativo, el importe diario de incremento previsto conforme al presente acuerdo respecto del salario base de forma diaria es de 2,6301369863.

El presente acuerdo de incremento económico específico para la categoría de Revisor/a y respecto del Plus de Nocturnidad tiene eficacia en los términos expresados en el presente párrafo en cuanto a su aplicación y efectos, siendo un incremento pactado de carácter puntual y excepcional que quedará consolidado en el salario base y en el propio plus de nocturnidad respectivamente de la categoría a partir del 1 de enero de 2022 y 1 de enero de 2023 respectivamente, quedando supeditado en los años siguientes a 2023 el incremento salarial para la referida categoría a los términos que se pacte el incremento salarial con carácter general en los sucesivos convenios colectivos.

Art. 22.- Pago de salarios.

El cierre y pago de la nómina se efectuará de conformidad con el calendario que se confeccionará entre Empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Para cada año se estará al acta que se suscriba con anterioridad al 31 de diciembre anterior.

El anticipo se abonará el día 15 de cada mes, establecido en 480,81 Euros para toda la vigencia del convenio. En el supuesto de que el día 15 recaiga en sábado, domingo o día festivo, el abono establecido en el presente párrafo se realizará el día hábil anterior al día 15 según los parámetros indicados.

Art. 23.- Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias para todo el personal serán de treinta días de salario y se abonarán respectivamente al final de la primera quincena de julio, al final de la primera quincena de diciembre y al final de la segunda quincena de febrero.

El devengo de todas las pagas extraordinarias se producirá dentro del ejercicio natural.

Las personas trabajadoras que así lo soliciten por escrito antes del 1 de diciembre tendrán el derecho al prorrateo de las pagas extraordinarias en 12 mensualidades. Únicamente será posible solicitar el prorrateo de las tres pagas extraordinarias en su conjunto y no de una o varias de forma aislada. Igualmente, se establece que el periodo mínimo de prorrateo será anual de 1 de enero a 31 de diciembre renovándose automáticamente tal situación por periodos idénticos de un año, pudiendo, la persona trabajadora que tenga solicitado el prorrateo, revocar el mismo mediante escrito presentado ante la empresa antes del 1 de diciembre solicitando el cobro del importe íntegro de las pagas extraordinarias en las fechas establecidas en el primer párrafo del presente artículo.

Art. 24.- Horas extraordinarias y plus de nocturnidad.

Las horas extraordinarias se abonarán con el valor de una hora ordinaria, debiendo repercutirse la antigüedad correspondiente, y todo ello de conformidad con la tabla que más abajo se recoge:

AÑO 2022

| <u>Antig.</u> | <u>Inspect.</u> | <u>Revisor/a</u> | <u>Con-per.</u> | <u>Of. 1ª</u> | <u>Of. 2ª</u> | <u>Of. 3ª</u> | <u>Peón</u> | <u>Peón (noche)</u> |
|---------------|-----------------|------------------|-----------------|---------------|---------------|---------------|-------------|---------------------|
| 60% | 27,08 | 17,89 | 26,22 | 24,37 | 24,28 | 24,18 | 24,16 | 25,30 |
| 50% | 25,66 | 16,87 | 24,86 | 22,96 | 22,87 | 22,77 | 22,76 | 23,90 |
| 40% | 24,34 | 15,86 | 23,49 | 21,54 | 21,46 | 21,37 | 21,35 | 22,49 |
| 30% | 22,94 | 14,85 | 22,12 | 20,12 | 20,05 | 19,97 | 19,95 | 21,09 |
| 20% | 21,54 | 13,83 | 20,66 | 18,71 | 18,64 | 18,56 | 18,55 | 19,69 |
| 10% | 20,12 | 12,82 | 19,19 | 17,29 | 17,23 | 17,16 | 17,15 | 18,28 |
| 5% | 19,34 | 12,31 | 18,48 | 16,58 | 16,52 | 16,46 | 16,44 | 17,58 |
| 0% | 18,54 | 11,81 | 17,77 | 15,87 | 15,82 | 15,75 | 15,74 | 16,88 |

El valor de la hora extraordinaria ha sido establecido de conformidad con la jornada anual establecida en este convenio, no tiene carácter retroactivo y se aplicará a partir del 1 de enero de 2022.

Las horas extraordinarias del personal administrativo se abonarán como sigue:

AÑO 2022

| <u>Antig.</u> | <u>Jefe/a Sección</u> | <u>Oficial 2ª Admvo/a.</u> |
|---------------|-----------------------|----------------------------|
| 60% | 27,23 | 22,26 |
| 50% | 25,70 | 21,02 |
| 40% | 24,17 | 19,79 |
| 30% | 22,63 | 18,55 |
| 20% | 21,10 | 17,32 |
| 10% | 19,57 | 16,09 |
| 5% | 18,80 | 15,47 |
| 0% | 18,04 | 14,85 |

En el año 2023 se actualizarán los importes recogidos en el presente apartado conforme al incremento salarial previsto en el artículo 20. La tabla salarial actualizada conforme a los incrementos previstos para el año 2022 se utilizará como referencia para determinar el importe de los conceptos del presente artículo en el referido año.

Art. 25.- Plus de transporte

Para el año 2022 con efectos de 01/01/2022, teniendo en cuenta el incremento salarial previsto en el artículo 21, así como el acuerdo de incremento mensual del importe del Plus de Transporte en la cuantía de 26,30 euros para el año 2022, se establece un plus de transporte en la cuantía de 1.667,29 euros anuales para el año 2022 para cada persona trabajadora, sin distinción de categoría profesional y lugar de residencia, que se abonará a razón de 138,94 euros en cada una de las doce mensualidades del año, para el personal con base salarial mensual, y 4,5679 euros para el personal con base salarial diaria.

El establecimiento del presente plus implica la posibilidad de que cada persona trabajadora fije libremente el lugar de su residencia. El servicio actual que realiza el coche de personal permanecerá como hasta la fecha.

En el año 2023 se actualizarán los importes recogidos en el presente apartado conforme al incremento salarial previsto en el artículo 21.

En función del incremento de precios acumulados en el periodo de vigencia del convenio, en el caso de un incremento del acumulado del IPC correspondiente a diciembre de 2022 y diciembre de 2023 sea superior al 11% hasta el 15% se incrementará el valor del plus de transporte en el año 2023 según tabla adjunta. La regularización se llevará a cabo una vez se conozca los índices de referencia señalados y dentro del primer trimestre del año 2024, con efectos económicos de 01/01/23:

IPC real acumulado diciembre 2022 y 2023 / Incremento mensual plus de transporte

Igual o mayor que 11% y menor que 12% / 1,32 euros (15,84 euros anual)

Igual o mayor que 12% y menor que 13% / 5,26 euros (63,12 euros anual)

Igual o mayor que 13% y menor que 14% / 9,21 euros (110,52 euros anual)

Igual o mayor que 14% y menor que 15% / 13,15 euros (157,80 euros anual)

Igual o mayor que 15% / 17,10 euros (205,20 euros anual)

La tabla salarial actualizada conforme a los incrementos previstos para el año 2022, así como los específicamente previstos en el presente apartado, se utilizará como referencia para determinar el importe de los conceptos del presente artículo en el referido año.

Art. 26.- Antigüedad

El complemento de antigüedad se calculará sobre los salarios base que correspondan en aplicación del presente convenio y de conformidad con la escala que se relaciona a continuación:

2 años: 5%

4 años: 10%

9 años: 20%

14 años: 30%

19 años: 40%

24 años: 50%

29 años: 60%

Para el cálculo del complemento de antigüedad se tendrá en cuenta la fecha de ingreso de la persona trabajadora en la empresa, de tal manera que cobrará la antigüedad del mes correspondiente al de ingreso.

Art. 27.- Quebranto de moneda.

A la cantidad que percibiese cada persona trabajadora de la Empresa el 31-12-21 se le incrementará de conformidad a lo pactado en el artículo 21 para los años 2022 y 2023.

Art. 28.- Complemento de taller.

Para el personal de taller se establece un complemento puesto de trabajo de carácter salarial de 61,97 euros mensuales para el año 2022.

En el año 2023 se actualizarán los importes recogidos en el presente apartado conforme al incremento salarial previsto en el artículo 21. La tabla salarial actualizada conforme a los incrementos previstos para el año 2022 se utilizará como referencia para determinar el importe de los conceptos del presente artículo en el referido año.

Art. 29. Nocturnidad taller.

El personal de taller de noche que no cobrará plus de nocturnidad cobrará un plus salarial mensual de 163,54 euros durante el año 2022.

En el año 2023 se actualizarán los importes recogidos en el presente apartado conforme al incremento salarial previsto en el artículo 21. La tabla salarial actualizada conforme a los incrementos previstos para el año 2022 se utilizará como referencia para determinar el importe de los conceptos del presente artículo en el referido año.

Art. 30.- Prima de conductor/a-perceptor/a.

La prima de conductor/a-perceptor/a será de 7,92 Euros para el año 2022, abonándose también en las horas extraordinarias en la proporción que le correspondan. Esta prima se percibirá durante todos los días del año, debiendo en-

tenderse incluidos en estos 365 días tanto los treinta y uno días de vacaciones como los festivos, desapareciendo o absorbiéndose el concepto de gratificación de vacaciones.

En el año 2023 se actualizarán los importes recogidos en el presente apartado conforme al incremento salarial previsto en el artículo 21. La tabla salarial actualizada conforme a los incrementos previstos para el año 2022 se utilizará como referencia para determinar el importe de los conceptos del presente artículo en el referido año.

Art. 31.- Plus de venta

El plus de venta es un complemento salarial en función del trabajo realizado por la función desempeñada no consolidable. El plus de venta retribuye al personal con categoría de Revisor/a que realizan a lo largo de una jornada de trabajo funciones de venta y expedición de títulos de transporte mediante dispositivos portátiles a requerimiento de sus superiores jerárquicos en cualquier punto de la red de transporte. Este plus se percibirá únicamente los días en que se realicen las funciones previamente indicadas en el presente artículo por importe de 7,91 euros/día para el año 2022.

En el año 2023 se actualizarán los importes recogidos en el presente apartado conforme al incremento salarial previsto en el artículo 21. La tabla salarial actualizada conforme a los incrementos previstos para el año 2022 se utilizará como referencia para determinar el importe de los conceptos del presente artículo en el referido año.

Art. 32.- Plus de productividad.

Los inspectores/as percibirán un plus de productividad los 365 días del año, fijado en una cantidad diaria de 13,53 Euros para el año 2022 y se incluirán en las horas extras la parte proporcional correspondiente.

En el año 2023 se actualizarán los importes recogidos en el presente apartado conforme al incremento salarial previsto en el artículo 21. La tabla salarial actualizada conforme a los incrementos previstos para el año 2022 se utilizará como referencia para determinar el importe de los conceptos del presente artículo en el referido año.

Art. 33.- Paga de estudios

Con vigencia del 01/01/22 al 31/12/2022 y efectos en cuanto a su devengo para el abono de la paga en el año 2022 del 01/10/2021 al 30/09/2022, la paga de estudios es una paga ordinaria de carácter salarial. Es un complemento que se abona vinculado a la actividad de la persona trabajadora durante el periodo de un año natural desde el día 1 de octubre del año anterior a la fecha de pago hasta el día 30 de septiembre del año en curso de pago. En tal sentido, se entiende por actividad el periodo de tiempo en el que la persona trabajadora se encuentra contratada por parte de Transportes Rober desde el 1 de octubre del año anterior hasta el día 30 de septiembre del año en curso de pago.

El abono del importe correspondiente a la paga de estudios se llevará a cabo el día 15 de octubre.

Durante el año 2022 la paga de estudios queda establecida para todo el personal de la Empresa, siendo su importe total, según tabla salarial para el año 2022, en caso de estar contratado los 365 días del año durante el periodo de devengo de 538,66 euros, cuya equivalencia por día de contratación es de 1,47 euros.

Conforme al acuerdo alcanzado en la negociación para la renovación del Convenio Colectivo con vigencia de 01/01/2022 a 31/12/2023, el importe abonado bajo el concepto de suplido de septiembre al colectivo de personas trabajadoras con categoría de conductor/a-perceptor/a por importe de 295,68 euros en 2022 (importe en el que está incluido el incremento previsto del 3,2% de aplicación en el año 2022), será suprimido a todos los efectos como concepto salarial en el año 2023 y su importe será absorbido en el concepto salarial de paga de estudios, cuyas características serán conforme a lo expresado a continuación. La supresión del referido concepto de suplido de septiembre significará que el devengo de los importes que hubieran correspondido a partir del 01/09/22 para su abono en septiembre de 2023 quedará igualmente suprimido por la absorción del referido concepto dentro de la paga de estudios.

Con vigencia del 01/01/23 y efectos en cuanto a su devengo del 01/09/2022 al 31/08/2023 para el abono del pago en el año 2023, la paga de estudios es una paga ordinaria de carácter salarial. Es un complemento que se abona vinculado a la actividad de la persona trabajadora durante el periodo de un año natural desde el día 1 de septiembre del año anterior a la fecha de pago hasta el día 31 de agosto del año en curso de pago. En tal sentido, se entiende por actividad el periodo de tiempo en el que la persona trabajadora se encuentra contratada por parte de Transportes Rober desde el 1 de septiembre del año anterior hasta el día 31 de agosto del año en curso de pago.

El abono del importe correspondiente a la paga de estudios se llevará a cabo el día 15 de septiembre.

Durante el año 2023 la paga de estudios queda establecida para todo el personal de la Empresa, siendo su importe total, según tabla salarial provisional para el año 2023, en caso de estar contratado los 365 días del año durante el periodo de devengo de 861,04 euros, cuya equivalencia por día de contratación es de 2,35 euros, sin perjuicio de la actualización que pudiera corresponder según lo dispuesto en el artículo 21 del Convenio Colectivo para el año 2023.

Aquellas personas trabajadoras que extingan sus contratos temporales o indefinidos en fecha anterior al 15 de septiembre cobrarán la parte proporcional de la paga de estudios en función del número de días contratado en Transportes Rober dentro del periodo de tiempo comprendido entre 1 de septiembre del año anterior hasta el día 31 de agosto del año en curso de pago.

No se entienden como días contratados aquellos en que la persona trabajadora tiene el contrato suspendido por solicitud de la persona trabajadora o mutuo acuerdo de las partes, causas consignadas válidamente en el contrato, cualquier tipo de excedencia, privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria, fuerza mayor temporal, circunstancias objetivas basadas en causas económicas, técnicas, organizativas o/y productivas, ejercicio de un cargo de representación sindical de ámbito provincial o superior, ejercicio de un cargo público representativo, ejercicio del derecho de huelga a jornada completa, cierre legal de la empresa, suspensión del contrato por pérdida del carnet de conducir en los términos previstos en el artículo 44 del Convenio Colectivo de la Empresa y en el Proto-

colo de Control, Revisión, Comunicación y Régimen Sancionador sobre la Tenencia de la Licencia de Conducción una vez se acuerde su aplicación, suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, permiso de formación o perfeccionamiento profesional, suspensión del contrato por tres meses para la realización por la persona trabajadora de un curso de reconversión o readaptación a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo y por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género salvo la excepción expresada en el siguiente párrafo, así como cualquier otra circunstancia análoga a las anteriormente citadas.

En todo caso, si serán computables como días a los efectos de días contratados aquellos en que la persona trabajadora tenga el contrato suspendido por Incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia de un menor de 9 meses, la adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente y simple, este último siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de mayores de seis años y menores de edad que sean discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar y aquellos casos en que la suspensión venga motivada por la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género cuando el periodo de suspensión sea inferior a 3 meses.

Art. 34.- Plus de toma y deje de aparato de transmisión.

La cuantía diaria que percibirán los Inspectores/as por día efectivamente trabajado por el plus de productividad establecido en el artículo 32 queda fijado en el siguiente cuadro para el año 2022, y se percibirá por cada persona trabajadora según su antigüedad.

AÑO2022

| <u>Antig.</u> | <u>Importe</u> |
|---------------|----------------|
| 60% | 13,43 |
| 50% | 12,22 |
| 40% | 11,86 |
| 30% | 10,81 |
| 20% | 9,82 |
| 10% | 8,64 |
| 5% | 7,46 |
| 0% | 6,16 |

En el año 2023 se actualizarán los importes recogidos en el presente apartado conforme al incremento salarial previsto en el artículo 21. La tabla salarial actualizada conforme a los incrementos previstos para el año 2022 se utilizará como referencia para determinar el importe de los conceptos del presente artículo en el referido año.

Art. 35.- Comienzo y fin de jornada, tiempo de entrega, festivos, no domingos y pluses correspondientes.

Se ajustarán al siguiente contenido normativo y retributivo.

1.- La jornada de trabajo de los conductores/as-perceptores/as comprenderá para tiempo de entrega, siete o tres minutos solamente, según se trate del primero o segundo turno respectivamente. Por esta modificación respecto al sistema anterior, que consistía en treinta o diez minutos según se trate del primero o segundo turno respectivamente, cada persona trabajadora percibirá un plus de calidad y cantidad de trabajo que se denominará plus de entrega rápida, y su cuantía será la de la tabla del punto 3º.

2.- La jornada de trabajo de los conductores/as-perceptores/as comenzará y terminará en cabecera de línea.

Los conductores/as-perceptores/as se responsabilizarán de que el vehículo esté en la cabecera de línea o en el garaje, para lo que dispondrán de cinco minutos de la jornada laboral sin otro gasto retributivo para la Empresa. Por esta modificación respecto del sistema anterior en el que la media era de quince minutos, tanto para situar el vehículo en cabecera de línea como en el garaje, cada conductor/a-perceptor/a percibirá un plus de calidad y cantidad de trabajo que se denominará plus de situación eficiente, su cuantía será la de la tabla del punto 3º.

La jornada diaria del turno primero del plus de situación se incrementa en cinco minutos. Este plus se revisará cuando exista traslado a las nuevas cocheras.

3.- Ambos PLUSES de entrega y situación, se devengarán exclusivamente por las personas trabajadoras de la categoría de conductores/as-perceptores/as el día que asistan al trabajo.

La empresa procurará que el relevo se produzca lo más cerca de cocheras, de conformidad con las necesidades del servicio, sin perjuicio de los cambios que se produzcan derivados del artículo 10.

AÑO2022

| <u>Antigüedad</u> | <u>Plus Situación</u> | <u>Plus Entrega</u> |
|-------------------|-----------------------|---------------------|
| 60% | 5,66 | 5,66 |
| 50% | 5,29 | 5,29 |
| 40% | 4,91 | 4,91 |
| 30% | 4,59 | 4,59 |

| | | |
|-----|------|------|
| 20% | 4,24 | 4,24 |
| 10% | 3,88 | 3,88 |
| 5% | 3,69 | 3,69 |
| 0% | 3,52 | 3,52 |

En el año 2023 se actualizarán los importes recogidos en el presente apartado conforme al incremento salarial previsto en el artículo 21. La tabla salarial actualizada conforme a los incrementos previstos para el año 2022 se utilizará como referencia para determinar el importe de los conceptos del presente artículo en el referido año.

4.- Plus de festivos: Reconociendo las especialidades de una Empresa de Servicio Público de Transportes Urbanos y teniendo en cuenta las necesidades de continuidad de la prestación del servicio público en días festivos, no domingos, se acuerda que los festivos se podrán abonar de uno de los modos siguientes:

1) Se remunerarán con un plus de calidad y cantidad de trabajo por festividad que será la única retribución que percibirán y que tendrá la cuantía según la siguiente tabla.

AÑO 2022

| <u>Antig.</u> | <u>Inspect.</u> | <u>Revisor/a</u> | <u>Con per.</u> | <u>Of. 1ª</u> | <u>Of. 2ª</u> | <u>Of. 3ª</u> | <u>Peón</u> | <u>Peón (noche)</u> |
|---------------|-----------------|------------------|-----------------|---------------|---------------|---------------|-------------|---------------------|
| 60% | 134,33 | 48,88 | 106,28 | 106,28 | 109,92 | 106,28 | 118,43 | 151,47 |
| 50% | 127,33 | 46,18 | 102,19 | 104,45 | 103,94 | 103,39 | 107,67 | 137,69 |
| 40% | 120,36 | 43,47 | 98,10 | 102,88 | 98,51 | 98,02 | 97,88 | 130,03 |
| 30% | 113,37 | 40,77 | 94,00 | 93,52 | 93,09 | 92,62 | 92,51 | 122,36 |
| 20% | 107,28 | 38,05 | 89,94 | 88,06 | 87,64 | 87,24 | 87,09 | 114,67 |
| 10% | 101,19 | 34,67 | 87,47 | 82,58 | 82,19 | 81,85 | 79,01 | 106,97 |
| 5% | 98,73 | 34,00 | 82,85 | 79,83 | 79,48 | 79,11 | 76,30 | 104,29 |
| 0% | 95,08 | 32,64 | 81,72 | 77,12 | 76,74 | 76,58 | 73,62 | 101,59 |

En el año 2023 se actualizarán los importes recogidos en el presente apartado conforme al incremento salarial previsto en el artículo 21. La tabla salarial actualizada conforme a los incrementos previstos para el año 2022 se utilizará como referencia para determinar el importe de los conceptos del presente artículo en el referido año.

2) Se remunerarán en descansos de la siguiente manera:

a. Se podrá disfrutar los días festivos en los que la persona trabajadora preste servicio de forma fraccionada en Navidad y en Semana Santa, comprendiendo dichos periodos los días necesarios a fin de atender las peticiones que se presenten y quedar cubiertos los servicios.

b. Se podrán disfrutar los días festivos en el mismo día en que se produzca el festivo.

Si en dicho día le fuera asignado, por el sistema rotatorio de los descansos ordinarios, su descanso correspondiente, el descanso por festivo se disfrutará el día antes o después de dicho descanso, de acuerdo con las necesidades del servicio.

c. Se podrán disfrutar los días festivos en los que la persona trabajadora preste servicio a lo largo de todo el año y en el periodo solicitado por la persona trabajadora siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- No se podrá solicitar el disfrute de los festivos en los periodos de Navidad, Semana Santa y la semana de la festividad del Corpus Christi.

- No se podrá solicitar en los periodos de turnos de vacaciones de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 del presente Convenio.

- Para una mejor organización del disfrute de los festivos, se solicitarán en grupo de cinco días como mínimo, y no podrán coincidir en el mismo periodo más de 6 trabajadores/as.

Para poder dar cumplimiento a los párrafos anteriores la empresa, a fecha de 30 de octubre de cada año, con traslado al Comité de Empresa, expondrá en el tablón de anuncios los parámetros requisitos para la solicitud de este disfrute referidos a:

- Los periodos que comprenderán el disfrute de la opción 2) apartado a), respecto de Semana Santa y Navidad.

- El número de personas trabajadoras que podrá disfrutar de los festivos conforme a la opción 2) apartados a) y b).

Los trabajadores/as solicitarán antes del 15 de noviembre su opción por escrito a la empresa. La forma de solicitarlo será en modelo establecido en el que el trabajador/a definirá su orden de preferencias para el disfrute de esos días según las opciones recogidas en el presente artículo. Si las solicitudes presentadas son más que las plazas ofertadas para cada opción, se procederá a un sorteo de las solicitudes, cuya realización correrá a cargo del Comité de Empresa con presencia de la Dirección de la empresa o del personal por ella designado, hasta cumplir el cupo. El resto de solicitudes no cubiertas por exceder del cupo de trabajadores/as establecido pasaran a su segunda opción de preferencia solicitada en el modelo hasta cumplir igualmente el cupo existente y así sucesivamente para las tres opciones solicitadas. Así mismo, la empresa se reserva la potestad de revisar el sorteo efectuado por parte del Comité de Empresa.

Aquellas personas trabajadoras que se acojan o les sea asignado por sorteo el apartado a) y tengan el turno 5 de vacaciones, en Navidad tendrán las siguientes opciones de cambio:

- Disfrutar los Libres Festivos en la Semana de la Festividad de la Inmaculada.

- Unir los Libres Festivos a las vacaciones de Navidad, bien al inicio o al final de las mismas.

- Por petición del trabajador/a, podrá disfrutar estos días en las fechas que quiera, de acuerdo a las condiciones establecidas en el apartado c.) y avisando antes del día 15 del mes anterior a fin de programarlo en el cuadro de servicio correspondiente a esa fecha, siempre y cuando no coincidan en dicha fecha más de dos trabajadores/as de la misma categoría laboral.

Art. 36.- Complemento en caso de enfermedad o accidente.

En el caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa completará a la persona trabajadora desde el primer día de permanencia en dicha situación las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real percibido por el trabajador/a en el último año.

Para la determinación del importe del complemento de IT a abonar se sumarán todas las cantidades salariales y de prestación por incapacidad temporal percibidas por el trabajador/a en los 12 meses anteriores a la baja, a excepción de los importes percibidos en concepto de pagas extraordinarias conforme a lo dispuesto en el artículo 23 del Convenio Colectivo salvo que las pagas extraordinarias estén prorrateadas en cuyo caso si se sumaran, la paga de estudios conforme a lo establecido en el artículo 33 del Convenio Colectivo y el suplido de septiembre, y el referido salario anual se dividirá entre 365 (366 en los años bisiestos) dando como referencia el salario día del trabajador/a en los 12 meses anteriores a la baja. Igualmente se exceptuarán los importes percibidos en los 12 meses anteriores a la baja por cualquier concepto de atrasos o saldo adeudado por la empresa cuando el devengo de dicho importe no se haya producido en los 12 meses anteriores a la baja.

Conforme a lo establecido, el complemento de I.T será el resultado de restar al salario día correspondiente a los 12 meses anteriores de la baja, anteriormente referido, el importe diario de la prestación por incapacidad temporal a cargo de la Seguridad Social.

En los casos en que el trabajador/a sea temporal o se haya incorporado a la Empresa sin alcanzar los 365 días de alta cuando cause la baja por I.T, el Complemento de I.T se calculara de forma proporcional con arreglo al tiempo efectivo de alta en la empresa durante ese periodo.

Según lo acordado, al no tenerse en cuenta las pagas extraordinarias conforme a lo dispuesto en el artículo 23 del Convenio Colectivo salvo que las pagas extraordinarias estén prorrateadas en cuyo caso no será de aplicación lo dispuesto en este párrafo, la paga de estudios conforme a lo establecido en el artículo 33 del Convenio Colectivo y el suplido de septiembre para la determinación del Complemento de I.T con cargo a la Empresa, éstas se abonaran íntegramente, conforme a lo establecido en los correspondientes artículos del Convenio Colectivo y acuerdos extra estatutarios, durante todo el periodo de incapacidad.

En el caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa completará al trabajador/a desde el primer día de permanencia en dicha situación las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real percibido por la persona trabajadora en los 12 meses anteriores a la baja, a excepción de los importes percibidos en concepto de horas extraordinarias por cuyo concepto se computará el importe de las horas extraordinarias realizadas en los 12 meses anteriores a la baja hasta un tope máximo establecido en las siguientes tablas.

AÑO 2022

| <u>Antigu</u> | <u>Inspect</u> | <u>Revisor/a</u> | <u>Con -per</u> | <u>Of 1ª ta</u> | <u>Of 2ª ta</u> | <u>Of 3ª ta</u> | <u>Peón</u> | <u>Peón noche</u> |
|---------------|----------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------|-------------------|
| 60% | 3.894,10 | 2.122,36 | 3.541,25 | 3.466,54 | 3.453,83 | 3.439,52 | 3.437,93 | 3.518,99 |
| 50% | 3.704,95 | 2000,26 | 3.355,29 | 3.263,09 | 3.251,97 | 3.239,25 | 3.236,07 | 3.320,32 |
| 40% | 3.514,23 | 1.878,17 | 3.169,31 | 3.061,23 | 3.050,11 | 3.037,39 | 3.035,80 | 3.120,05 |
| 30% | 3.323,49 | 1.756,07 | 2.981,76 | 2.860,96 | 2.848,25 | 2.837,13 | 2.835,53 | 2.916,60 |
| 20% | 3.135,94 | 1.633,97 | 2.781,50 | 2.657,52 | 2.647,99 | 2.638,45 | 2.636,86 | 2.717,93 |
| 10% | 2.946,80 | 1.511,88 | 2.584,42 | 2.455,66 | 2.446,13 | 2.436,59 | 2.435,00 | 2.516,07 |
| 5% | 2.851,44 | 1.450,83 | 2.485,86 | 2.353,94 | 2.345,99 | 2.336,46 | 2.334,87 | 2.417,51 |
| 0% | 2.756,07 | 1.389,78 | 2.387,33 | 2.252,22 | 2.242,69 | 2.234,73 | 2.233,14 | 2.315,80 |

PROVISIONAL AÑO 2023

(según incremento salarial provisional del 3,2% sobre tablas 2022)

| <u>Antigu</u> | <u>Inspect</u> | <u>Revisor/a</u> | <u>Con -per</u> | <u>Of 1ª ta</u> | <u>Of 2ª ta</u> | <u>Of 3ª ta</u> | <u>Peón</u> | <u>Peón noche</u> |
|---------------|----------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------|-------------------|
| 60% | 4.018,71 | 2.190,28 | 3.654,57 | 3.577,47 | 3.564,35 | 3.549,59 | 3.547,95 | 3.631,59 |
| 50% | 3.823,51 | 2064,27 | 3.462,66 | 3.367,51 | 3.356,03 | 3.342,91 | 3.339,63 | 3.426,57 |
| 40% | 3.626,68 | 1.938,27 | 3.270,73 | 3.159,19 | 3.147,71 | 3.134,59 | 3.132,95 | 3.219,89 |
| 30% | 3.429,85 | 1.812,27 | 3.077,17 | 2.952,51 | 2.939,39 | 2.927,92 | 2.926,27 | 3.009,93 |
| 20% | 3.236,29 | 1.686,25 | 2.870,51 | 2.742,56 | 2.732,72 | 2.722,88 | 2.721,24 | 2.804,90 |
| 10% | 3.041,10 | 1.560,26 | 2.667,12 | 2.534,25 | 2.524,41 | 2.514,56 | 2.512,92 | 2.596,58 |
| 5% | 2.942,68 | 1.497,25 | 2.565,41 | 2.429,27 | 2.421,07 | 2.411,22 | 2.409,58 | 2.494,87 |
| 0% | 2.844,26 | 1.434,26 | 2.463,72 | 2.324,29 | 2.314,46 | 2.306,25 | 2.304,61 | 2.389,90 |

Para la determinación del importe del complemento de I.T a abonar se sumarán todas las cantidades salariales y de prestación por incapacidad temporal percibidas por la persona trabajadora en los 12 meses anteriores a la baja, a excepción de los importes percibidos en concepto de pagas extraordinarias conforme a lo dispuesto en el artículo 23 del Convenio Colectivo salvo que las pagas extraordinarias estén prorrateadas en cuyo caso si se sumaran, la paga de es-

tudios conforme a lo establecido en el artículo 33 del Convenio Colectivo y el suplido de septiembre y lo percibido por el concepto de horas extraordinarias por cuyo concepto se computará el importe de las horas extraordinarias realizadas en los 12 meses anteriores a la baja hasta el tope máximo establecido, y el referido salario anual se dividirá entre 365 (366 en los años bisiestos) dando como referencia el salario día de la persona trabajadora en los 12 meses anteriores a la baja. Igualmente se exceptuarán los importes percibidos en los 12 meses anteriores a la baja por cualquier concepto de atrasos o saldo adeudado por la empresa cuando el devengo de dicho importe no se haya producido en los 12 meses anteriores a la baja.

Conforme a lo establecido, el complemento de I.T será el resultado de restar al salario día correspondiente a los 12 meses anteriores de la baja, anteriormente referido, el importe diario de la prestación por incapacidad temporal a cargo de la Seguridad Social.

En los casos en que la persona trabajadora sea temporal o se haya incorporado a la Empresa sin alcanzar los 365 días de alta cuando cause la baja por I.T, el Complemento de I.T se calculara de forma proporcional con arreglo al tiempo efectivo de alta en la empresa durante ese periodo.

Según lo acordado, al no tenerse en cuenta las pagas extraordinarias conforme a lo dispuesto en el artículo 23 del Convenio Colectivo salvo que las pagas extraordinarias estén prorrateadas en cuyo caso no será de aplicación lo dispuesto en este párrafo, la paga de estudios conforme a lo establecido en el artículo 33 del Convenio Colectivo y el suplido de septiembre para la determinación del Complemento de I.T con cargo a la Empresa, éstas se abonaran íntegramente, conforme a lo establecido en los correspondientes artículos del Convenio Colectivo y acuerdos extra estatutarios, durante todo el periodo de incapacidad.

La aplicación del presente acuerdo tendrá efectos desde el 1 de enero de 2018.

Art. 37.- Cumplimiento del apartado 5º del art. 26 del estatuto de los trabajadores.

En cumplimiento de lo dispuesto en dicho artículo, en el cuadro anexo A.1), para el año 2022, se hace constar, salvo error matemático o de otra naturaleza, la remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo, comprendiendo las primas y complementos posibles en caso de su devengo.

Art. 38.- Personal de taller que conduce.

Las personas trabajadoras del taller que se comprometan a utilizar a favor de la Empresa sus permisos de conducir sin ser obligación de su categoría laboral, tendrán derecho en caso de accidente, no doloso con vehículo de la Empresa, a ser defendidos a costa de ésta, y a percibir su retribución en caso de que surja pena privativa de la libertad no sustitutoria de otra, en razón de esta condición.

Las personas trabajadoras del taller que tengan carné de conducir y lo pongan a disposición de la empresa cobrarán 53,95 euros mensualmente durante el año 2022.

Dicha cantidad se incrementará en 21,81 euros respecto del importe previsto en el párrafo anterior en el caso de que el carné que posea la persona trabajadora y lo ponga a disposición de la empresa sea de la clase D, durante el año 2022.

En el año 2023 se actualizarán los importes recogidos en el presente apartado conforme al incremento salarial previsto en el artículo 21. La tabla salarial actualizada conforme a los incrementos previstos para el año 2022 se utilizará como referencia para determinar el importe de los conceptos del presente artículo en el referido año.

En el supuesto de pérdida de aptitud (por cualquier circunstancia) para conducir dicho vehículo se dejará de percibir dicha remuneración.

Art. 39.- Tabla de retribuciones.

Las retribuciones para el año 2022 son las que se fijan en la tabla del Anexo A.1.

Las retribuciones provisionales para el año 2023 son las que se fijan en la tabla del Anexo A.2.

Una vez publicado el IPC empleado para el incremento salarial conforme a lo dispuesto en el artículo 21 del presente Convenio y antes de la finalización del mes de febrero de 2024 se reunirá la comisión negociadora del Convenio Colectivo a los efectos de determinar el incremento salarial correspondiente al año 2023 conforme a lo dispuesto en el artículo 21 del presente Convenio Colectivo.

4.- Disposiciones sociales

Art. 40.- Asamblea de trabajadores y trabajadoras.

La Empresa facilitará el local o la parte del mismo del que disponga para la celebración de las Asambleas de trabajadores y trabajadoras que le sean solicitadas por el Comité de Empresa o las Secciones Sindicales, constituidas en la misma, con una antelación de 48 horas como mínimo.

La celebración de dichas Asambleas no perjudicará el servicio y la Dirección de la Empresa podrá suspender la parte del local asignado para asegurar siempre el mejor servicio.

De este acuerdo se dará cuenta al Comité de Empresa. Las personas trabajadoras reconocen que las reuniones por carecer de local idóneo en la Empresa, tendrán que celebrarse en una parte del local del garaje, en el que tendrían que permanecer de pie.

Las reuniones se celebrarán fuera de las horas de trabajo de los asistentes.

Art. 41.- Secciones sindicales.

Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán, de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y los Estatutos del sindicato de que se trate, constituir Secciones Sindicales de Empresa, las cuales podrán utilizar el tablón de anuncios diferente del que utilice el Comité de Empresa, en el que podrán poner todas las comunicaciones firmadas que tengan un contenido de política laboral o sindical, o que afecte a las personas trabajadoras como tales, excepto propaganda electoral.

Cada sección sindical que no esté representada en el Comité de Empresa podrá designar una persona trabajadora afiliada a la misma, que sirva de portavoz, con las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa, en cuanto a régimen disciplinario.

Los delegados/as de las Secciones Sindicales, además de las funciones, competencias y garantías que les vienen reconocidas en la ley disfrutará, en cuanto a régimen horario el de 40 horas mensuales retribuidas.

Los delegados/as de las secciones sindicales podrán hacer uso del crédito de horas del Comité de Empresa, con sujeción a lo que establece el artículo siguiente.

Art. 42.- Comité de empresa

El Comité de Empresa es el órgano legitimado para representar y asistir al conjunto de las personas trabajadoras ante la Empresa y la Administración.

Las funciones, competencias y garantías del Comité de Empresa y de sus miembros, serán las establecidas para los antiguos jurados de Empresa en la normativa que los regulaba.

Se entenderá que las obligaciones de información al jurado sobre diferentes aspectos que antes recaían sobre su presidente/a, serán asumidas en relación con el Comité de Empresa, por la Dirección de ésta.

En cuanto a los trámites a que se refiere la legislación de Jurado de Empresa y garantías sindicales en que intervinieran organismos extintos se entenderán excluidos a todos los efectos sin que ello suponga menoscabo de los derechos y deberes de cada representante sindical.

Cada representante de los trabajadores y trabajadoras que pertenezcan al Comité de Empresa tendrá el derecho a que se refiere el art. 13 del Decreto 23/7/71, considerando comprendidas, dentro de esta disposición, la asistencia a las reuniones convocadas por las centrales sindicales a que pertenezca.

El Comité de Empresa participará, junto con el Jefe/a de Tráfico, en la elaboración y modificación de los turnos de servicio, los cuales se harán atendiendo a que las horas extraordinarias que sean precisas realizar, se distribuyan de forma equitativa en lo posible. Las reuniones que se celebren para tratar de esta materia serán presididas por el Director/a de la Empresa, quien decidirá en última instancia, dando cuenta de los motivos de la resolución al Comité de Empresa. En cuanto a los tiempos de recorrido se seguirá el mismo procedimiento.

El Comité será informado y oído en los mismos casos previstos para los antiguos Jurados de Empresa, sin perjuicio de otras facultades que les puedan ser asignadas por las disposiciones de rango superior y en particular:

- 1.- Se dará cuenta al Comité, en la persona de su Presidente/a, de la firma de contratos y finiquitos.
- 2.- De igual forma será informado con anterioridad de los despidos y sanciones por faltas graves y muy graves.
- 3.- Será informado antes de iniciar un expediente de regulación de empleo, facilitándosele los datos que se soliciten, siempre que no sea secreto de Empresa.
- 4.- Será igualmente informado con carácter previo sobre los planes de ampliación o reducción sustancial del negocio o las modificaciones del estatus jurídico de la Empresa.
- 5.- Trimestralmente informará al Comité de Empresa respecto de la evolución económica de la misma, y asimismo en aquellos supuestos en que se den incidencias económicas de importancia.
- 6.- La Empresa facilitará al Comité de Empresa o a una delegación del mismo el acceso a examinar la documentación de las horas extraordinarias realizadas durante el tiempo de vigencia de este convenio, de la que resulte el número de las efectuadas por categorías laborales y por trabajadores/as; todo ello con una antelación mínima de diez días y en orden para determinar las que sean estructurales en los dos meses siguientes y hacer el seguimiento mensual de la cuestión.
- 7.- El crédito de horas del Comité de Empresa podrá ser acumulado bimensualmente, incluso asignando a un miembro horas de otro u otros miembros, incluido el crédito horario de los/as secretarios/as de las secciones sindicales, previo aviso por escrito a la Dirección de la Empresa, con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo.
- 8.- Los/as secretarios/as de las secciones sindicales podrán utilizar el crédito de horas del Comité de Empresa previa autorización del miembro del Comité cedente y con cargo a su crédito horario, todo ello para su utilización conforme a la normativa aplicable.
- 9.- Durante la vigencia del convenio, 1/1/22 al 31/12/23 el crédito horario de los miembros del Comité de Empresa será de 35 horas, mensuales, con independencia del número que sea el censo de la empresa.

Art. 43.- Cuota sindical

La empresa descontará mensualmente la cuota sindical a aquellos trabajadores/as que así lo solicite por escrito, entregando la cantidad descontada al representante de la central sindical designada por el trabajador/a en su solicitud. Tanto a los que lo soliciten en lo sucesivo, como a los que lo tenían ya solicitado, se continuará haciendo el descuento por la Empresa hasta que el trabajador/a individualmente indique lo contrario, acreditando simultáneamente haberlo comunicado por cualquier medio documentado a la central sindical correspondiente.

Art. 44.- Pérdida del carnet de conducir.

Los trabajadores/as de la categoría conductor/a-perceptor/a que pierdan temporal o definitivamente el carné de conducir, o se les disminuya a una categoría inferior al que necesitaban para su cometido por sanción administrativa, delito o faltas que no sean dolosos o calificados judicialmente como imprudencia temeraria, así como el que sufra dicha pérdida o disminución por causa de incapacidad física o psíquica, serán mantenidos por la Empresa en plantilla siempre que disponga de un puesto de trabajo o la posibilidad de crearlo con cargo a horas extraordinarias que se vienes realizando en la Empresa no esporádicas, siempre que tenga aptitud o, al menos la adquiera durante el período

de tres meses, dentro de los cuales tomará las vacaciones que le corresponda. Transcurrido dicho plazo y cuando no se den los supuestos anteriores, el contrato de trabajo se considerará en suspenso, obligándose la Empresa a instar el procedimiento legal a tal efecto, de modo que se facilite el acceso del trabajador/a a las prestaciones de desempleo. El término de la situación de suspensión coincidirá con la recuperación de la aptitud para conducir en el grado que necesitaba para su cometido, incorporándose inmediatamente a la plantilla de la Empresa. Dichos trabajadores/as tendrán preferencia para acceder a cualquier puesto de trabajo de nueva creación. Para los dolosos o de imprudencia temeraria, la Empresa conservará sus facultades íntegramente, pero oírá previamente al Comité de Empresa, al que dará cuenta razonada para que el mismo pueda emitir su opinión en plazo de cuarenta y ocho horas, al término del cual la resolución se rectificará o ratificará por la Empresa.

Se mantendrá la retribución global de los trabajadores/as a los que privados del carnet de conducir o por baja del mismo se les de trabajo percibiendo la diferencia como complemento salarial.

La Empresa acoplará al personal con capacidad laboral disminuida antes de alcanzar la edad de sesenta y cinco años en que se jubilará y que tenga aptitud laboral para desempeñar las funciones del puesto en el que se le acople. El personal así acoplado no podrá exceder del 3% de la plantilla del personal fijo de la Empresa.

De dicho tres por ciento se reserva el 2% para los conductores/as-perceptores/as.

El personal así acoplado percibirá la remuneración propia de la nueva categoría laboral que desempeña, percibiendo la diferencia respecto a remuneraciones fijas de la categoría laboral que anteriormente tuvieran en concepto de condición más beneficiosa absorbible.

El personal con una discapacidad que haya llegado a tal situación teniendo relación laboral con la Empresa, están comprendidos en este 3%, por cuya razón, el personal con capacidad laboral disminuida por causas psíquicas o físicas, tendrá que obtener la declaración legal de discapacidad. Y sin que en dicho porcentaje puedan incluirse otros posibles trabajadores/as con discapacidad que la Empresa pudiera contratar, bien voluntariamente o por imperativo legal.

Art. 44.- Pases para jubilados/as, personal con una incapacidad permanente, cónyuge e hijos/as.

Se reconoce el derecho a viajar en vehículos de la Empresa a los cónyuges de los trabajadores/as en todo caso y además a los hijos/as que den derecho a la prestación de ayuda familiar en la Seguridad Social y asimismo a los hijos/as que, siendo mayores de 18 años y menores de 25, vivan a costa del trabajador/a, sin efectuar ninguna clase de trabajos por cuenta propia o ajena. Este derecho a viajar gratuitamente se acreditará con el correspondiente carné expedido por la empresa.

A los jubilados/as por edad que hayan prestado cinco o más años de servicio a la Empresa inmediatamente anteriores a su jubilación o que hayan llegado a tal situación por accidente laboral o enfermedad profesional, producidos o contraídos en la Empresa, o que se encuentren actualmente jubilados/as por edad, cualquiera que sea el número de años de servicios prestados se les facilitarán un carné que acredite su condición de beneficiarios del derecho a viajar gratuitamente en vehículos de la Empresa, sin limitación de viajes.

A los cónyuges se les facilitará un carné que acredite su condición de cónyuge de jubilado/a o discapacitado/a, por enfermedad profesional o accidente laboral, en los casos anteriormente citados, y que le permitirá ser beneficiarios del derecho a proveerse de forma gratuita, para viajar en los vehículos de la empresa, así como la posibilidad de adquirir más billetes a mitad de precio.

También disfrutarán de este derecho (el establecido en el párrafo inmediatamente anterior) los huérfanos/as y viudas/os del personal de Empresa.

El uso indebido de los pases dará lugar a la pérdida del derecho durante un año, e indefinidamente si reincide.

En todo lo regulado sobre pases de personal para familiares en el presente artículo, según lo dispuesto en cada apartado, se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho constituidas legalmente e inscritas en el Registro correspondiente habilitado a tales efectos.

Art. 46.- Fondo social

Se constituye un Fondo Social, que se integra por la cantidad de 500 euros, a ingresar mensualmente a cargo de la Empresa para el periodo de vigencia del convenio. Se incorpora su reglamento al final de este Convenio.

Art. 47.- Jubilaciones

Este párrafo queda sin vigor alguno, salvo que por norma legal sea posible su realización, en los términos que se establezcan. En tanto este vigente la posibilidad de jubilación especial a los 64 años regulada en su día por el R. D. 14/81 con cargo a la Seguridad Social, la Empresa facilitará tal jubilación en los mismos términos en que estuvieran pactados en el acuerdo Interconfederal del 1983, con la única salvedad que la persona trabajadora a contratar en sustitución al que se jubila no ha de ser necesariamente de la misma categoría o especialidad, dadas las características y necesidades de la Empresa.

Transportes Rober, S.A., no tendrán ninguna obligación, en ningún caso, cuando haya finalizado por cualquier causa su concesión del servicio público.

Los trabajadores/as de la Empresa se jubilarán obligatoriamente a los 65 años de edad, salvo que no tenga cubierto el período de carencia suficiente para tener derecho a prestaciones por jubilación. En este último caso se retrasará tal jubilación hasta que tengan cubierto tal período de carencia.

Este párrafo queda sin vigor alguno, salvo que por norma legal sea posible su realización, en los términos que se establezcan.

La Empresa y el Comité, de mutuo acuerdo, podrán establecer un régimen de jubilaciones distinto al regulado en el presente artículo.

Los trabajadores/as podrán acogerse a la jubilación parcial en los términos previstos en la normativa que la regula.

Art. 48.- Canon de negociación.

La Empresa deducirá dos euros mensuales a cada trabajador/a en concepto de canon de negociación que se descontarán en nómina por la Empresa a cada trabajador/a, que se ingresará mensualmente en una cuenta a nombre del comité de Empresa.

Esta contribución tiene carácter voluntario para el trabajador/a, que en cualquier momento puede comunicar a la empresa su disconformidad, acreditando simultáneamente que la misma comunicación se ha dirigido al Comité de Empresa; la empresa desde entonces ya no hará tal retención a tal trabajador/a.

Art.49.- Formación profesional.

Durante la vigencia del presente convenio la empresa, junto con la representación de los trabajadores y trabajadoras, se compromete a la creación de una Comisión Paritaria de Formación Profesional Continua, compuesta por tres miembros del Comité y tres miembros de la Empresa, donde se desarrollará y gestionará un Plan de Formación, el cual se dotará con los recursos necesarios y que se concreta en las siguientes materias:

1ª.- Acordar las prioridades formativas.

2ª.- Fijar los colectivos de trabajadores/as a los cuales irán dirigidas las acciones formativas pactadas.

3ª.- Establecimiento porcentual de los trabajadores/as en formación respecto al total de la plantilla o categorías profesionales.

4ª.- Las horas dedicadas a Formación serán pactadas o negociadas entre Empresa y Comité de Empresa de acuerdo con la duración de los cursos y la cantidad de alumnos/as asistentes.

La Empresa procurará atender debidamente a la formación y perfeccionamiento de los trabajadores/as, orientando su actuación de acuerdo con las siguientes directrices:

1ª.- Formación en las nuevas tecnologías.

2ª.- Perfeccionamiento de todo su personal con reciclaje permanente.

Art. 50.- Ropa de trabajo

La Empresa proveerá al personal de movimiento de la siguiente ropa de trabajo con la duración que para cada una se expresa:

- Un uniforme de invierno (duración dos años). Que está compuesta de chaqueta azul marino cruzada (Inspectores/as y revisores/as) / Chaqueta de poliéster (conductores/as-perceptores/as), pantalón gris y corbata según el Acuerdo de 29-1-98. A los nuevos conductores/as-perceptores/as fijos se les hará entrega de un pantalón de invierno más esa primera vez.

- Dos pantalones de verano (duración dos años).

- Cuatro camisas, (duración dos años), el trabajador/a podrá optar porque estas sean de manga larga o corta, comunicándolo a la empresa con la debida antelación.

- Un anorak (duración cinco años).

- Un jersey de pico de manga larga y una rebeca (duración dos años).

Al personal de taller la Empresa le proveerá de la siguiente ropa de trabajo, con la duración que también se expresa:

- Dos monos normales (duración un año).

- Unas botas (duración un año, salvo si se deteriorasen antes, pese haber sido utilizadas con la debida diligencia en cuyo caso se repondrán inmediatamente).

- Dos pantalones de verano (duración anual).

- Tres camisetas (duración anual)

- Dos chalecos. (duración anual)

- Un traje de agua.

Los trabajadores/as podrán utilizar ropa propia suplementaria salvo que el Ayuntamiento lo prohíba.

Se mejorará la calidad y se entregará del uno al quince de junio la de verano y del uno al quince de septiembre la de invierno participando el Comité en la determinación de la calidad. La entrega de ropa a todo el personal de taller se llevará a cabo del 1 al 15 de enero de cada año. En todo caso la ropa de trabajo se adaptará al físico de cada trabajador/a.

Art. 51.- Comisión paritaria.

Se crea la comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio colectivo de Transportes Rober S.A. cuyo objeto será el examen y la resolución de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia, control y aplicación del Convenio Colectivo, así como cuantas otras funciones específicas sean establecidas en la legislación vigente.

La composición, funcionamiento y procedimiento para la toma de acuerdos de la presente comisión será regulada conforme al Reglamento que se incorpora como Anexo B) al presente Convenio.

Para la interpretación y cumplimiento de todo el acuerdo que se contiene en los artículos anteriores del presente convenio, se crea una Comisión que estará integrada por tres representantes de la Empresa y otros tres representantes de las personas trabajadoras, designados éstos por el Comité. Los acuerdos que se tomen serán vinculantes, adoptando las decisiones por unanimidad.

A los efectos del seguimiento del límite máximo de horas, refuerzos y dobles se crea una comisión paritaria específica que se reunirá bimensualmente, siendo paritaria compuesta como mínimo por tres miembros de cada parte.

Art. 52.- Procedimiento para solventar discrepancias conforme al artículo 82.3 et

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 82.3 del mismo texto normativo, por medio del presente artículo se establece el procedimiento para solventar de ma-

nera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores respecto de las condiciones de trabajo establecidas y reguladas en el presente convenio colectivo dentro de su ámbito de aplicación y durante su periodo de vigencia.

Cuando concurren las causas establecidas en la legislación laboral correspondientes a los efectos de la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo en la empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 se procederá de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores por las partes legitimadas a tales efectos a la apertura del meritado periodo de consultas, que seguirá los trámites previstos en dicho precepto.

En el caso de desacuerdo entre las partes durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, establecida conforme al artículo 51 del propio Convenio Colectivo, en los términos y plazos previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de que sometido el eventual desacuerdo a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, y no alcanzado un acuerdo dentro del plazo contemplado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del TRLET.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado los desacuerdos, cualquiera de las partes podrá someter el desacuerdo a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para la eventual solución de la misma, cuando la discrepancia exceda del ámbito de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de la comunidad autónoma en los demás casos.

La presente regulación es concordante y ajustada a lo establecido en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, referido al contenido mínimo de los Convenios Colectivos, en relación a lo dispuesto en el artículo 82.3 del mismo cuerpo normativo. En el caso de que cualquiera de los referidos apartados fuera suprimido o modificados quedará sin efecto totalmente el contenido del presente artículo en caso de supresión, o bien sin efecto en tanto en cuanto no sea revisado y adaptado conforme a la modificación normativa que fuera operada. Específicamente, en el caso de que se suprima el carácter de contenido mínimo del Convenio Colectivo respecto de la regulación incluida en el presente artículo, el mismo quedará sin efecto.

Art. 53.- Contratación.

La Empresa podrá celebrar contratos de trabajo de conformidad con cualquiera de las modalidades contractuales establecidas por la legislación vigente.

Si el contrato que se formalice es de carácter eventual o por circunstancias del mercado acumulación de tareas o exceso de pedidos, su duración máxima será de seis meses dentro de un período de doce meses.

Para la contratación de trabajadores/as con carácter de personal fijo/a de plantilla se estará a lo establecido en el acuerdo colectivo de fecha 29/12/00, modificado por el presente convenio, figurando como anexo del presente, así como a lo dispuesto en el acuerdo de contratación alcanzado en la negociación colectiva del presente convenio y recogido en el acta final de la negociación.

Art. 54.- Delegado/a de prevención de riesgos laborales.

Para el caso de que por los miembros del Comité de Empresa se designasen como Delegados/as de Prevención un trabajador/a del taller que no ostente la condición de miembro del Comité de Empresa, su crédito horario como delegado/a de prevención será con cargo a horas sindicales del comité de empresa.

Art. 55.- Póliza de seguro

Se establece con cargo a la empresa una Póliza de Seguro Colectivo que cubra los siguientes riesgos y por las cantidades que se expresan a continuación:

- Muerte o invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 20.000 euros
- Invalidez permanente total o parcial derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 10.000 euros.

5.- Disposiciones finales.

Acuerdo de 29 de diciembre de 2000.

Disposición Final Primera:

Quedan sin efecto y sin valor alguno, los pactos colectivos de fecha 10/03/95, 28/05/96, 29/01/98, 10/12/98, en todos los pactos relativos a contratación, al haber sido sustituidos por el acuerdo de fecha 29/12/00. Quedan Vigentes en cuanto al resto de su contenido.

Anexo I:

1. Existirá una bolsa de trabajo en Transportes Rober, de la que se seleccionará los trabajadores/as a contratar con carácter eventual.

2. Los trabajadores/as de nueva contratación deberán superar la prueba inicial de aptitud que en cada caso tenga establecido la empresa.

3. Los trabajadores/as contratados/as bajo cualquier modalidad de contratación eventual tendrán preferencia para ser contratados, según el criterio de mayor número de días trabajados, reflejados en lista confeccionada al efecto, y siempre que en su expediente no conste haber sido sancionado con una falta muy grave, dos graves o tres leves. Las sanciones para operar eficacia deberán ser firmes y no haber prescrito.

A partir de la firma del presente convenio, para el cómputo de días trabajados en la bolsa de Rober se considerarán además los días prestados en el taller de la empresa.

Ambas partes convienen firmar el compromiso de regulación de empleo de cara a la entrada en funcionamiento de un Sistema Ferroviario que afecte a la concesión vigente, con el siguiente tenor:

El criterio que determinará la regulación de empleo será de menor a mayor antigüedad en la empresa.

4. La contratación de un trabajador/a con carácter eventual, excepto la modalidad de interinidad, no superará el tope máximo de tres años en un período de cuatro. Si superara dicho tope adquirirá la condición de fijo.

5. La Empresa informara al Comité trimestralmente sobre la ejecución de los pactos incluidos en este acuerdo.

6. Que la extinción de contratos fijos que se produzcan en Transportes Rober, S.A. de personal fijo, en las categorías de conductores/as e inspectores/as, se cubrirán de conformidad con el párrafo 3º del art. 53 del vigente convenio colectivo.

Disposición Final Segunda:

De conformidad con el párrafo cuarto del artículo 47, se establece el siguiente pacto sobre jubilación anticipada:

Los trabajadores/as que pidan la jubilación dentro del plazo de 60 a 65 años, habiendo cumplido los 60 años de edad y sin haber alcanzado los 65 años, se primarán por la empresa con las siguientes cantidades expresadas en euros, se revisarán en los sucesivos convenios colectivos.

SI TUVIERAN 60 AÑOS DE EDAD: 8.007,89

SI TUVIERAN 61 AÑOS DE EDAD: 6.761,75

SI TUVIERAN 62 AÑOS DE EDAD: 4.804,74

SI TUVIERAN 63 AÑOS DE EDAD: 3.203,02

SI TUVIERAN 64 AÑOS DE EDAD: 1.601,60

Las cantidades establecidas en esta tabla quedan vinculadas a la vigencia y negociación de cada convenio colectivo.

Disposición Final Tercera:

Las partes firmantes se comprometen a promover Plan de Igualdad en la empresa cuando por número de trabajadores/as venga obligada a ello.

El Plan de igualdad contemplará las siguientes materias:

- Acceso al empleo
- Clasificación profesional.
- Promoción
- Formación.
- Retribuciones.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Y para que conste, se extiende y firma por triplicado en 59 folios escritos por una sola cara, en Granada a 17 de octubre de 2022.

Anexo B

Reglamento de funcionamiento de la comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio colectivo

El presente reglamento se fundamenta en lo establecido en artículo 51 del convenio colectivo de transportes Rober S.A. de Granada del 2022- 2023, firmado por la empresa Transportes Rober S.A. y los representantes de los trabajadores y trabajadoras de U.G.T., CC.OO. y CSIF.

En su virtud, la comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio colectivo de Transportes Rober S.A. de la provincia de Granada de 2022-2023, firmado por la empresa Transportes Rober S.A. y las centrales sindicales U.G.T., CC.OO. y CSIF, en el ámbito de esta provincia, aprueba el siguiente reglamento.

Artículo 1. Sede.

La sede de la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del convenio colectivo de transporte de viajeros/as por carretera de la provincia de Granada, se fija en el domicilio de la empresa Transportes Rober en la carretera de Madrid, km 425, parcela 103, de Peligros (Granada).

Artículo 2. Ámbito funcional.

La Comisión tiene por objeto el examen y la resolución de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia, control y aplicación del Convenio Colectivo, así como cuantas otras atribuciones se establezcan en la legislación aplicable.

Son competencias de la Comisión Paritaria:

- a) Elaboración y aprobación de su propio reglamento de funcionamiento interno.
- b) Interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del convenio colectivo.
- c) Vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo.
- d) Mediación y emisión de informe con carácter previo a la vía judicial o extrajudicial en cualquier conflicto colectivo que pueda suscitarse por la aplicación del Convenio Colectivo.
- e) Resolver las controversias que pudieran suscitarse en el periodo de consultas de una inaplicación del convenio de conformidad con la legislación aplicable.

Artículo 3. Composición.

La Comisión Paritaria estará integrada por (6) personas: (3) elegidas por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y (3) seleccionadas por la patronal de la Empresa.

A tal fin, se celebrará una reunión inicial en la que se designarán los miembros de la indicada Comisión.

Artículo 4. De la Presidencia

La Comisión Paritaria elegirá de entre sus miembros a un Presidente/a que ostentará el cargo durante el periodo de 1 año. Este cargo tendrá carácter rotatorio, turnándose en el mismo un representante de la parte empresarial y una persona representante de los trabajadores y trabajadoras, sin que en ningún caso pueda ejercerse el mandato presidencial por miembros de la misma parte en dos ejercicios consecutivos.

Las funciones del Presidente/a son:

- Convocar, presidir, dirigir y velar por el orden de las reuniones.
- Ostentar la interlocución de la Comisión Paritaria ante cualquier institución o entidad.
- Firmar las actas, junto con el Secretario/a, de las reuniones que celebre la Comisión.
- Cualesquiera otras que puedan serle atribuidas por la Comisión Paritaria.

Artículo 5. De la Secretaría

En el seno de la Comisión Paritaria se designará un Secretario/a cuyo mandato será por 1 año con carácter rotativo en las mismas condiciones que las indicadas en el artículo anterior. La Secretaría de la Comisión Paritaria no podrá recaer en una persona que represente a la parte a la que pertenezca el Presidente/a.

Las funciones del Secretario/a son:

- Efectuar la convocatoria de las sesiones de la Comisión Paritaria por orden del Presidente/a.
- Redacción de las actas de las reuniones de la Comisión.
- Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados por la Comisión.
- Custodiar las actas y toda la documentación que se reciba o se remita desde la Comisión.
- Cualesquiera otras que puedan serle atribuidas por la Comisión Paritaria

Artículo 6. De las personas Vocales

Los miembros de la Comisión Paritaria o vocales tendrán derecho a:

- Asistir a las reuniones de la Comisión y participar en los debates.
- Ejercer su derecho al voto al objeto de conformar el voto unitario de cada una de las representaciones y formular, en su caso, voto particular y expresar el sentido del mismo y los motivos que lo justifican.
- Formular ruegos y preguntas.

Artículo 7. De los asesores/as y grupos de trabajo

La Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores/as en cuantas materias sean de su competencia, quienes podrán asistir a las reuniones de la Comisión con voz, pero sin voto.

Asimismo, para el tratamiento y análisis de cuestiones específicas la Comisión podrá acordar, en los términos que en cada caso se determine, la constitución de grupos de trabajo para el adecuado estudio de aquellos asuntos de su competencia cuya complejidad así lo aconseje.

Artículo 8. Reuniones

La Comisión Paritaria se reunirá semestralmente con carácter ordinario, previa convocatoria del Presidente/a. Con carácter extraordinario la Comisión podrá ser convocada por el Presidente/a solicitud de cualquiera de las partes que la integran, representantes sindicales y/o de los trabajadores/as o empresas afectadas por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

La convocatoria se realizará por escrito o por correo electrónico con una antelación de, al menos, quince días en el caso de convocatorias ordinarias y de al menos diez días en el supuesto de convocatorias extraordinarias. Cada convocatoria incluirá el Orden del Día y será remitida junto con la documentación que sea necesaria para el adecuado conocimiento de los asuntos a tratar.

La validez de los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirá la presencia directa o por representación de al menos el 60% de los miembros de cada una de las partes integrantes.

Cada representación, empresarial y social, tendrán un voto que será alcanzado por acuerdo de la mayoría de los miembros presentes de cada una de ellas.

En cualquier caso, para la válida adopción de resoluciones y acuerdo de la Comisión serán necesarios los votos favorables de ambas representaciones.

Corresponde al Presidente/a la ordenación de las deliberaciones y debates, pudiendo establecer el tiempo máximo de la discusión para cada cuestión, así como el que corresponda a cada intervención en función del número de palabras solicitadas.

Las votaciones serán públicas por el procedimiento de mano alzada, salvo petición de votación secreta por alguno de los miembros.

Se levantará acta de cada reunión por el Secretario/a, recogiendo los puntos principales de las deliberaciones y acuerdos adoptados, cuya aprobación y firma se realizará en el mismo día. El acta será firmada por el Secretario/a y por el Presidente/a en tantos originales como partes haya en la Comisión.

Los acuerdos que interpreten los preceptos de este convenio colectivo deberán ser motivados y en forma escrita alcanzando la eficacia de éste. A estos efectos, se publicarán en el B.O.P.

| CATEGORIA | HORAS ANUALES | ANT. % | Tipo de Salario | S BASE DÍANES | ANT Impone | P. COND. | P. COND. D | P. PROD | P.FOTOTB | P. PERCEPTOR | C. CALIDAD | P. ENTREGA | P. SITUACION | P. VENTA | P. FESTIVOS | H. NOCTURNA | P. NOCTURNA | P. NOCTURNA II | QUEBRANTO | TRANSPOR | | Hora 2022 | | |
|-----------------------|---------------|--------|-----------------|---------------|------------|----------|------------|---------|----------|--------------|------------|------------|--------------|----------|-------------|-------------|-------------|----------------|-----------|----------|----------|-----------|--------|-------|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ENTRAS | SUPL | | P. EST | |
| Jefes de Servicio | 1722 | 60% | Mensual | 3.940,26 | 2.376,15 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 6.336,41 | 0,00 | 53.666 | 56,92 |
| Tec. Sup. Organiz. | 1722 | 40% | Mensual | 1.926,66 | 770,66 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 2.697,32 | 0,00 | 53.666 | 25,23 |
| Tec. Sup. Organiz. | 1722 | 30% | Mensual | 1.926,66 | 578,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 2.504,66 | 0,00 | 53.666 | 23,55 |
| Jefes de Sec. Admvo. | 1722 | 60% | Mensual | 1.759,18 | 1.055,51 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 141,02 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 2.614,68 | 0,00 | 53.666 | 27,23 |
| Jefes de Sec. Admvo. | 1722 | 50% | Mensual | 1.759,18 | 879,59 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 141,02 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 2.638,77 | 0,00 | 53.666 | 25,70 |
| Jefes de Sec. Admvo. | 1722 | 40% | Mensual | 1.759,18 | 709,67 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 141,02 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 2.462,95 | 0,00 | 53.666 | 24,17 |
| Jefes de Sec. Admvo. | 1722 | 30% | Mensual | 1.759,18 | 527,75 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 141,02 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 2.296,93 | 0,00 | 53.666 | 22,63 |
| Jefes de Sec. Admvo. | 1722 | 20% | Mensual | 1.759,18 | 351,84 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 141,02 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 2.111,01 | 0,00 | 53.666 | 21,10 |
| Jefes de Sec. Admvo. | 1722 | 10% | Mensual | 1.759,18 | 175,92 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 141,02 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 1.935,10 | 0,00 | 53.666 | 19,57 |
| Jefes de Sec. Admvo. | 1722 | 5% | Mensual | 1.759,18 | 87,96 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 141,02 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 1.847,14 | 0,00 | 53.666 | 18,90 |
| Jefes de Sec. Admvo. | 1722 | 0% | Mensual | 1.759,18 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 141,02 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 1.759,18 | 0,00 | 53.666 | 18,04 |
| Jefes de Negocio | 1722 | 60% | Mensual | 1.600,12 | 996,07 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 126,63 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 2.656,20 | 0,00 | 53.666 | 25,75 |
| Jefes de Negocio | 1722 | 50% | Mensual | 1.600,12 | 830,06 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 126,63 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 2.490,18 | 0,00 | 53.666 | 24,30 |
| Jefes de Negocio | 1722 | 40% | Mensual | 1.600,12 | 664,05 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 126,63 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 2.324,17 | 0,00 | 53.666 | 22,86 |
| Jefes de Negocio | 1722 | 30% | Mensual | 1.600,12 | 498,04 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 126,63 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 2.158,16 | 0,00 | 53.666 | 21,41 |
| Jefes de Negocio | 1722 | 20% | Mensual | 1.600,12 | 332,02 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 126,63 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 1.992,15 | 0,00 | 53.666 | 19,96 |
| Jefes de Negocio | 1722 | 10% | Mensual | 1.600,12 | 166,01 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 126,63 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 1.826,14 | 0,00 | 53.666 | 18,52 |
| Jefes de Negocio | 1722 | 5% | Mensual | 1.600,12 | 83,01 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 126,63 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 1.743,13 | 0,00 | 53.666 | 17,90 |
| Jefes de Negocio | 1722 | 0% | Mensual | 1.600,12 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 126,63 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 1.660,12 | 0,00 | 53.666 | 17,07 |
| Tiencola Superior PRL | 1722 | 60% | Mensual | 1.600,12 | 996,07 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 126,63 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 2.656,20 | 0,00 | 53.666 | 25,75 |
| Tiencola Superior PRL | 1722 | 50% | Mensual | 1.600,12 | 830,06 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 126,63 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 2.490,18 | 0,00 | 53.666 | 24,30 |
| Tiencola Superior PRL | 1722 | 40% | Mensual | 1.600,12 | 664,05 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 126,63 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 2.324,17 | 0,00 | 53.666 | 22,86 |
| Tiencola Superior PRL | 1722 | 30% | Mensual | 1.600,12 | 498,04 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 126,63 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 2.158,16 | 0,00 | 53.666 | 21,41 |
| Tiencola Superior PRL | 1722 | 20% | Mensual | 1.600,12 | 332,02 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 126,63 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 1.992,15 | 0,00 | 53.666 | 19,96 |
| Tiencola Superior PRL | 1722 | 10% | Mensual | 1.600,12 | 166,01 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 126,63 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 1.826,14 | 0,00 | 53.666 | 18,52 |
| Tiencola Superior PRL | 1722 | 5% | Mensual | 1.600,12 | 83,01 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 126,63 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 1.743,13 | 0,00 | 53.666 | 17,90 |
| Tiencola Superior PRL | 1722 | 0% | Mensual | 1.600,12 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 126,63 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 1.660,12 | 0,00 | 53.666 | 17,07 |
| Licenciada | 1722 | 60% | Mensual | 1.926,66 | 1.156,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 3.022,66 | 0,00 | 53.666 | 26,38 |
| Licenciada | 1722 | 50% | Mensual | 1.926,66 | 963,33 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 2.899,29 | 0,00 | 53.666 | 26,90 |
| Licenciada | 1722 | 40% | Mensual | 1.926,66 | 770,66 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 2.697,32 | 0,00 | 53.666 | 25,23 |
| Licenciada | 1722 | 30% | Mensual | 1.926,66 | 578,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 2.504,66 | 0,00 | 53.666 | 23,55 |
| Licenciada | 1722 | 20% | Mensual | 1.926,66 | 385,33 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 2.311,99 | 0,00 | 53.666 | 21,87 |
| Licenciada | 1722 | 10% | Mensual | 1.926,66 | 192,67 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 2.119,33 | 0,00 | 53.666 | 20,19 |
| Licenciada | 1722 | 5% | Mensual | 1.926,66 | 96,33 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 2.022,69 | 0,00 | 53.666 | 19,35 |
| Licenciada | 1722 | 0% | Mensual | 1.926,66 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.667,30 | 1.926,66 | 0,00 | 53.666 | 18,51 |

NÚMERO 840

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

Tabla salarial 2023 de la empresa Transportes Rober, S.A.

EDICTO

Resolución de 12 de febrero de 2024, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación de

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TRANSPORTES ROBER S.A. sobre la TABLA SALARIAL para el año 2023, presentado el día 12 de febrero de 2024 ante esta Delegación Territorial a través del Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, y en el Real Decreto 713 /2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada.

RESUELVE

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia

Granada, 13 de febrero de 2024.-El Delegado Territorial de Empresa, Empleo y Trabajo Autónomo, fdo.: José Javier Martín Cañizares.

ACTA DE REUNIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA PARA EL CONVENIO 2022/2023 DE TRANSPORTES ROBER, S.A.
ASISTENTES:

- Representación Empresarial:

D. Valeriano Díaz Revilla

D. Antonio Tovar Martín
D. Francisco Paris Lemus
D. Ibán Muñoz Ruiz
D. Julio R. Mendoza Ruiz
- Asesor de la Empresa
D. Julio R. Mendoza Terón
- Comité de Empresa:
D. José Manuel Roldán González.- Presidente Comité
D. Antonio Torres Gallegos.- Secretario Comité
D. Luis Sánchez López
D. Juan Luis Ayllón Rodríguez
D. Mariano Girela Junco
D. Francisco Javier García Salcedo
D. David Gutiérrez Díaz
D. José Luis Pérez Pérez
D. Francisco Javier Bueno Valdivieso
D. José García Hiraldo
D. Eduardo Rufino Domínguez
D. Antonio Manuel García Gómez
D. Juan Francisco Muñoz González
D^a Raquel Natividad Espinola Guerrero
D. Manuel José Contreras Olid
D. Enrique Galdeano Álvarez
D. Josué Yáñez de la Higuera
- Asesor del Comité:
D. Isaac García Gómez
- Asesor de CC.OO.:
D. Juan Manuel Expósito Martín
- Asesor de CSIF:
D. Juan Gerardo López Garrido
- Asesor de UGT:
D. Manuel Almenteros Ramírez
D. Antonio Jesús Zarza Moreno

En la ciudad de Granada, en las instalaciones de la Cámara de Comercio siendo las 09:00 horas del día 25 de enero de 2024, se reúnen los arriba indicados a los efectos de firmar la tabla salarial definitiva correspondiente al año 2023 respecto del Convenio Colectivo de Empresa de Transportes Rober, S.A. para la vigencia de 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2023.

Habiéndose puesto a disposición de la Comisión Negociadora por parte de la Empresa la tabla salarial definitiva correspondiente al año 2023 una vez revisadas conforme a las condiciones recogidas en el artículo 21 del Convenio Colectivo, teniendo en cuenta el incremento salarial establecido del 3,2% y su revisión conforme a lo pactado respecto de los incrementos del IPC nacional correspondientes a diciembre de 2022 y diciembre 2023, por parte de los integrantes de la Comisión Negociadora se ha llevado a cabo la revisión de las referidas tablas.

Hechas las manifestaciones y alegaciones precedentes, por parte de la mayoría del Comité de Empresa y la Dirección de Empresa se alcanza acuerdo respecto de la aprobación de la tabla salarial definitiva correspondiente al año 2023 para el Convenio Colectivo de Transportes Rober durante la vigencia de 01/01/2023 a 31/12/2023. La tabla salarial se anexa al presente documento.

Ambas partes acuerdan que si existe un error de cálculo matemático en las tablas aprobadas el mismo será subsanable según corresponda.

Se autoriza a D. Enrique Osuna Villa, con DNI número ***59.68**, para la presentación al Registro de las presentes tablas salariales para su posterior publicación en el Boletín Oficial que corresponda.

Y como prueba de su conformidad firman el presente acuerdo en la ciudad de Granada y fecha indicada.

En Granada, a 25 de enero de 2024.

ANEXO A.2

1.0428

2.023

| CATEGORIA | HORAS ANUALES | ANT % | ANT | S BASE | ANT | Importe | P. COND. D | P. COND. D | P. PROD | P. PTO/TBJ | P. PERCEPTOR | C. CALIDAD | P. ENTREGA | P. SITUACION | P. VENTA | P. FESTIVOS | H. NOCTURNA | H. NOCTURNA | P. NOCTURNA | P. NOCTURNA | QUERAVATO | TRANSPOR | PAGAS EXTRAS | SUPL | P. EST | Hora 2023 |
|-----------------------|---------------|-------|----------|----------|------|---------|------------|------------|---------|------------|--------------|------------|------------|--------------|----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------|----------|--------------|------|--------|-----------|
| Jefatura de Servicio | 1.722 | 60% | 1.034,76 | 2.477,85 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 6.607,61 | 0,00 | 870,06 | 59,54 |
| Tec. Sup. Organiz. | 1.722 | 40% | 2.009,12 | 803,65 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 2.812,77 | 0,00 | 870,06 | 26,48 |
| Tec. Sup. Organiz. | 1.722 | 30% | 2.009,12 | 602,74 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 2.611,96 | 0,00 | 870,06 | 24,73 |
| Jefatura Sec. Admvo. | 1.722 | 50% | 1.834,47 | 1.100,69 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 2.935,15 | 0,00 | 870,06 | 26,98 |
| Jefatura Sec. Admvo. | 1.722 | 40% | 1.834,47 | 737,79 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 2.151,71 | 0,00 | 870,06 | 25,38 |
| Jefatura Sec. Admvo. | 1.722 | 30% | 1.834,47 | 550,34 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 2.384,81 | 0,00 | 870,06 | 23,78 |
| Jefatura Sec. Admvo. | 1.722 | 20% | 1.834,47 | 366,89 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 2.201,36 | 0,00 | 870,06 | 22,18 |
| Jefatura Sec. Admvo. | 1.722 | 15% | 1.834,47 | 275,17 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 2.017,92 | 0,00 | 870,06 | 20,58 |
| Jefatura de Negocio | 1.722 | 60% | 1.834,47 | 917,2 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 1.926,19 | 0,00 | 870,06 | 18,97 |
| Jefatura de Negocio | 1.722 | 50% | 1.834,47 | 737,79 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 1.834,47 | 0,00 | 870,06 | 18,97 |
| Jefatura de Negocio | 1.722 | 40% | 1.834,47 | 550,34 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 1.742,92 | 0,00 | 870,06 | 18,97 |
| Jefatura de Negocio | 1.722 | 30% | 1.834,47 | 366,89 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 1.651,37 | 0,00 | 870,06 | 18,97 |
| Jefatura de Negocio | 1.722 | 20% | 1.834,47 | 275,17 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 1.560,82 | 0,00 | 870,06 | 18,97 |
| Jefatura de Negocio | 1.722 | 10% | 1.834,47 | 183,62 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 1.470,27 | 0,00 | 870,06 | 18,97 |
| Jefatura Superior PRL | 1.722 | 60% | 1.731,18 | 1.038,71 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 1.731,18 | 0,00 | 870,06 | 17,28 |
| Jefatura Superior PRL | 1.722 | 50% | 1.731,18 | 826,59 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 1.538,06 | 0,00 | 870,06 | 15,59 |
| Jefatura Superior PRL | 1.722 | 40% | 1.731,18 | 614,47 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 1.344,95 | 0,00 | 870,06 | 13,90 |
| Jefatura Superior PRL | 1.722 | 30% | 1.731,18 | 402,35 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 1.151,84 | 0,00 | 870,06 | 12,21 |
| Jefatura Superior PRL | 1.722 | 20% | 1.731,18 | 290,23 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 960,73 | 0,00 | 870,06 | 10,52 |
| Jefatura Superior PRL | 1.722 | 10% | 1.731,18 | 178,11 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 770,62 | 0,00 | 870,06 | 8,83 |
| Tecnica Superior PRL | 1.722 | 60% | 2.009,12 | 1.205,47 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 1.817,73 | 0,00 | 870,06 | 18,74 |
| Tecnica Superior PRL | 1.722 | 50% | 2.009,12 | 904,10 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 1.324,59 | 0,00 | 870,06 | 17,98 |
| Tecnica Superior PRL | 1.722 | 40% | 2.009,12 | 602,74 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 1.131,48 | 0,00 | 870,06 | 17,22 |
| Tecnica Superior PRL | 1.722 | 30% | 2.009,12 | 401,82 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 940,41 | 0,00 | 870,06 | 16,46 |
| Tecnica Superior PRL | 1.722 | 20% | 2.009,12 | 200,91 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 750,30 | 0,00 | 870,06 | 15,70 |
| Tecnica Superior PRL | 1.722 | 10% | 2.009,12 | 100,46 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 560,19 | 0,00 | 870,06 | 14,94 |
| Ofic. P. Admvo | 1.722 | 60% | 1.627,90 | 976,74 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 2.604,65 | 0,00 | 870,06 | 25,49 |
| Ofic. P. Admvo | 1.722 | 50% | 1.627,90 | 732,56 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 2.411,96 | 0,00 | 870,06 | 24,07 |
| Ofic. P. Admvo | 1.722 | 40% | 1.627,90 | 516,16 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 2.219,07 | 0,00 | 870,06 | 22,65 |
| Ofic. P. Admvo | 1.722 | 30% | 1.627,90 | 300,77 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 2.026,18 | 0,00 | 870,06 | 21,23 |
| Ofic. P. Admvo | 1.722 | 20% | 1.627,90 | 184,51 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 1.833,29 | 0,00 | 870,06 | 19,81 |
| Ofic. P. Admvo | 1.722 | 10% | 1.627,90 | 92,26 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 1.640,40 | 0,00 | 870,06 | 18,39 |
| Ofic. P. Admvo | 1.722 | 5% | 1.627,90 | 46,13 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 1.447,51 | 0,00 | 870,06 | 16,97 |
| Ofic. 2º Admvo | 1.722 | 60% | 1.477,37 | 738,66 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 1.627,90 | 0,00 | 870,06 | 16,31 |
| Ofic. 2º Admvo | 1.722 | 50% | 1.477,37 | 553,99 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 1.477,37 | 0,00 | 870,06 | 15,67 |
| Ofic. 2º Admvo | 1.722 | 40% | 1.477,37 | 369,33 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 1.327,26 | 0,00 | 870,06 | 15,03 |
| Ofic. 2º Admvo | 1.722 | 30% | 1.477,37 | 252,88 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 1.177,21 | 0,00 | 870,06 | 14,39 |
| Ofic. 2º Admvo | 1.722 | 20% | 1.477,37 | 168,59 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 1.027,14 | 0,00 | 870,06 | 13,75 |
| Ofic. 2º Admvo | 1.722 | 10% | 1.477,37 | 84,29 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 877,05 | 0,00 | 870,06 | 13,11 |
| Ofic. 3º Admvo | 1.722 | 60% | 1.317,34 | 798,67 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 67,07 | 1.738,66 | 1.625,10 | 0,00 | 870,06 | 16 |

