

 (Disposición Vigente)

Version vigente de: 1/1/2020

Registra y publica el convenio colectivo interprovincial de Damas, S.A

Resolución de 12 de abril 2021. LEG 2021\4488

DAMAS. Registra y publica el convenio colectivo interprovincial de Damas, S.A

Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral

BO. Junta de Andalucía 23 abril 2021, núm. 76, [pág. 112].

Visto el texto del convenio Colectivo de Damas S.A. de ámbito interprovincial, suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, con fecha 17 de marzo de 2021, 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 \(RCL 2015, 1654\)](#) y en el [Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo \(RCL 2010, 1565\)](#), sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos dependiente de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE DAMAS, S.A. (2020-2024)

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1. Ámbito de aplicación, funcional, personal y territorial

El presente convenio Colectivo afecta a la empresa Damas, S.A. y a su personal, siendo de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa radicados en las provincias de Huelva y Sevilla, regulando las relaciones laborales entre ambas partes y afectando a la totalidad de las plantillas de personal que presten sus servicios en los centros de trabajo indicados, o que ingresen en los mismos durante el período de vigencia establecido en los artículos siguientes.

Art. 2. Duración y vigencia

El presente convenio entrará en vigor con efectos retroactivos el día 1 de enero de 2020 cualquiera que sea la fecha de su registro ante la Autoridad Laboral o de su publicación en el

Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, su vigencia será de 5 años, es decir, hasta el día 31 de diciembre del año 2024.

Art. 3. Denuncia y prórroga

El presente convenio, llegado su vencimiento, se prorrogará tácitamente por años sucesivos, si no mediare denuncia alguna por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 30 días respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia se formulará, bien por ambas partes, de común acuerdo, dirigiendo escrito al efecto a la Dirección General de Trabajo de la Junta de Andalucía, o bien por cualquiera de las partes dirigiendo escrito a la otra parte y a la Dirección General de Trabajo de la Junta de Andalucía, poniendo de manifiesto tal denuncia de convenio.

Una vez denunciado este convenio en plazo y forma, ambas partes están obligadas a iniciar la nueva negociación del mismo.

Art. 4. Garantía personal

Las situaciones personales individuales, que excedan de lo pactado en este texto, en su conjunto y en cómputo anual, serán respetadas íntegramente por la empresa, manteniéndose estrictamente como garantía personal.

Art. 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones económicas y de trabajo fijadas forman un todo orgánico, de tal manera que la validez del convenio queda condicionada a su mantenimiento en los términos pactados, con objeto de que en ningún caso quede desvirtuada la voluntad negociadora, ni representar un mayor costo para la Empresa que el previsto, por ello quedarán sin efecto los acuerdos tomados si por la Autoridad o Jurisdicción Laboral se declarase la nulidad de alguno de los términos de este convenio.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no afecta a las percepciones, beneficios o mejoras que se establezcan por disposiciones legales que en el futuro se dicten, ya que para este supuesto será de aplicación la cláusula de compensación y absorción establecida en el art. 6 de este texto.

CAPÍTULO II. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Art. 6. Compensación y absorción

Las condiciones económicas y de toda índole establecidas en este convenio, sustituyen, absorben y compensan en su totalidad a las que antes de la vigencia de este texto rigieren (ya lo fuesen por convenio anterior, por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa), de cualquier tipo o naturaleza, e incluso por aquellas otras de origen legal, reglamentario, etc.

Todas las percepciones, beneficios o mejoras establecidas en este convenio, en su conjunto global, serán también compensables y absorbibles por las que se establezcan por disposiciones legales, reglamentarias, etc. que en el futuro se dicten.

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 7. Clasificación profesional

La clasificación del personal consignada en este convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas las profesiones que se enumeran, teniendo la empresa la facultad de crear nuevas profesiones, acordándose las funciones respectivas con los representantes del personal.

El personal se clasifica en los siguientes grupos:

I. Personal superior:

a) Ingenieras/os Licenciadas/os: La persona que con título superior o medio y propia iniciativa ejerce funciones de mando y organización propios de su especialidad (Financiero, Recursos Humanos, Sistemas, etc.).

II. Personal administrativo:

a) Jefe/a administrativo/a: La persona que con iniciativa y responsabilidad desempeña la jefatura de las funciones burocráticas y administrativas, organizando al personal administrativo y distribuyendo su trabajo.

b) Oficial 1.^a Adtva./o.: La persona que realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, tales como contabilidad, nóminas, seguros sociales y demás trabajos de importancia en la oficina.

c) Oficial 2.^o Adtvo./a: La persona que con la debida atención y responsabilidad realiza trabajos no encomendados a la Oficial 1.^a, tales como control, estadísticas y cálculos sencillos.

d) Auxiliar-Secretario/a: La persona que, con conocimientos informáticos suficientes, realiza trabajos de correspondencia, grabación, tramitación de formularios y expedientes, seguros, ayudando a las personas administrativas de categoría superior.

III. Personal de movimiento:

a) Jefa/e de Estación: La persona que con propia iniciativa y siguiendo las directrices de la dirección, organiza y controla los servicios de autobuses y personal de conducción; entradas y salidas de la estación de autobuses, así como el trabajo a realizar por el personal subordinado.

b) Jefa/e de Tráfico: La persona que a las órdenes de la Jefatura de Estación y de la dirección colabora, ayuda y organiza el trabajo a desarrollar por el personal de movimiento, pudiendo sustituir a la Jefa/e de Estación cuando la misma/o se halle ausente de la estación o no exista en la misma.

c) Inspector/a: La persona que cumple órdenes de la dirección, verificando y comprobando el correcto funcionamiento de los servicios y colocación de paradas, la expedición de billetes y el exacto desempeño de las funciones atribuidas al personal de la empresa, dando cuenta a la dirección de las incidencias que observe.

d) Taquillero/a-Factor-Mozo/a: La persona que realiza funciones de cobro de billetes,

facturación de equipajes, traslado, carga y descarga de equipajes de los vehículos, a las órdenes directas de la jefatura de tráfico o estación.

e) Conductor/a perceptor/a: La persona que con carnet de conducir adecuado conduce un vehículo de la empresa, realizando además la expedición de billetes, equipajes y encargos, así como su control, y la carga y descarga de equipajes y mercancías, debiendo formular e ingresar las correspondientes liquidaciones, partes de trabajo y libros u hojas de ruta, realizando el repostado del vehículo y el control de seguridad del mismo. Al llegar a su destino realizará una somera limpieza del vehículo.

f) Conductor/a: La persona que con carnet de conducir adecuado conduce un vehículo de la empresa, ocupándose de la carga y descarga de viajeros y mercancías, realizando el repostado del vehículo, el control de su seguridad, los partes de trabajo y libros u hojas de ruta. Ocasionalmente podrá realizar la venta y cobro de billetes, en cuyo caso percibirá por día efectivamente trabajado 4,50 euros en concepto de plus conductor perceptor. El abono de este plus empezará a devengarse a partir del 1 de enero de 2022 y se mantendrá este importe durante la vigencia del convenio. Al llegar a su destino realizará una somera limpieza del vehículo.

IV. Taller:

a) Oficial de Almacén: La persona que además de las funciones de Oficial 1.ª Administrativa/o, controla, recibe y expende los materiales y repuestos en el almacén, realizando los partes o formularios correspondientes.

b) Jefa/e de Taller: La persona que con responsabilidad e iniciativas propias y los conocimientos mecánicos adecuados, ordena las reparaciones y revisiones de los vehículos, controlando y verificando los trabajos realizados, siguiendo las instrucciones del Responsable de Talleres.

c) Responsable de Talleres: La persona que, con iniciativa y responsabilidad propias, siguiendo las órdenes directas de la dirección, controla el trabajo efectuado en los talleres, las disponibilidades del almacén; controla, vigila y ordena las revisiones de los vehículos; la reparación de los mismos, así como la subsanación de averías y desperfectos en maquinarias, edificios y similares.

d) Jefa/e de Equipo: La persona que con conocimientos mecánicos, eléctricos o similares realiza reparaciones directamente, dirigiendo, vigilando y controlando a oficiales de taller.

e) Oficial de taller: La persona que, con dominio de su oficio y capacidad adecuada para interpretar planos, realiza correctamente las reparaciones que sean precisas con economía de tiempo y de material.

f) Moza/o-lavacoches-engrasador/a: La persona que realiza las funciones de limpieza de vehículos y locales, carga y descarga de encargos, equipajes y mercancías, engrase de vehículos, máquinas y utensilios con responsabilidad y eficacia.

V. Aparcamientos y estaciones.

a) Controlador/a: La persona que controla la entrada y salida de vehículos en los aparcamientos, percibiendo las tarifas correspondientes, entregando los justificantes oportunos y realizando las liquidaciones y partes que se le ordenen. También puede efectuar

el control de entradas y salidas de autocares, vehículos y viajeros en las estaciones de autobuses, así como la expedición de billetes.

b) Taquilla-Información: La persona que en estaciones o aparcamientos facilita información de los servicios que se ofrecen en tales instalaciones, así como de los servicios regulares de viajeros que tienen entrada o salida en las mismas, atendiendo los teléfonos y llamadas que se efectúen a través de los mismos.

CAPÍTULO IV. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 8. Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo es competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa, con sujeción a las disposiciones legales en vigor.

Corresponderá a la Dirección de la Empresa la creación y supresión de líneas y servicios, determinación de trayectos, fijación de tiempos, asignación de vehículos, movilidad y distribución del personal en la forma legal o reglamentariamente prevista, así como la aplicación de las medidas disciplinarias en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

La representación de los trabajadores del Centro o Centros afectados serán informados y oídos previamente en la implantación o revisión de sistemas de Organización del Trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, así como en la fijación de tiempos de recorrido.

Con el fin de agilizar la asignación de servicios, se entregarán a la representación de los trabajadores los turnos de trabajo donde constará: el horario de inicio y la hora de finalización de cada servicio según las tablas de tiempos pactadas, el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo de presencia que se computa según las tablas de tiempo pactadas y lo dispuesto en este convenio.

Diariamente se publicará una hoja de servicios donde se recogerán todos los turnos asignados al personal de conducción, vehículos que utilizarán, así como los descansos, personal de baja, etc.

Dentro del principio de organización del trabajo, la Empresa velará por la promoción y formación profesional del personal.

Art. 9. Tiempos efectivos y de presencia

En general y en relación con tiempos de trabajo efectivo y de presencia (o espera), tanto empresa como plantilla se atenderán a lo dispuesto en el [Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre \(RCL 1995, 2650\)](#) , modificado por el [Real Decreto 902/2007, de 6 de julio \(RCL 2007, 1398\)](#) , y demás legislación concordante.

Se considerará tiempo de trabajo efectivo, para el personal de conducción y auxiliares en ruta, aquel en que el personal se encuentre a disposición de la empresa y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, el tiempo invertido en la carga y descarga de equipajes, el tiempo que invierta en reparar las averías en ruta cuando la reparación la efectúa el propio personal de conducción o cuando colabore con el personal de taller; el tiempo pactado para un trayecto que se efectúe «de viajera/o», siempre que se le ordene por personal superior jerárquico realizarlo en tales circunstancias; el tiempo

que el personal de conducción invierte en efectuar la somera limpieza del vehículo, así como el tiempo que inviertan en la venta y control de billetes.

Se considerará tiempo de presencia, para el personal de conducción y auxiliares en ruta, aquel en que el personal se encuentre a disposición de la empresa, sin realizar actividad conceptualizada de trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías y comidas en ruta.

Se entenderá que el personal de conducción se halla en tiempo de presencia a disposición de la empresa, siempre que, entre la finalización oficial de un trayecto y el inicio oficial del siguiente, medie un tiempo igual o inferior a 65 minutos entre trayectos superiores a 40 km, o 60 minutos entre trayectos inferiores a 40 km, cuando el personal superior jerárquico les ordene tal circunstancia.

Al personal de conducción que realice un servicio discrecional (excursión), y mientras lo realiza, ante la imposibilidad de controlar y determinar el tiempo de presencia a disposición de la empresa, se acuerda abonar el 50% del tiempo que resulte de considerar que se halla en tiempo de presencia cuando:

- No se consideren tiempo de trabajo efectivo.
- No sean tiempos de comidas, cenas o desayunos (máximo dos horas).
- No sean tiempo de descanso entre jornadas.
- No sean tiempo de descanso obligatorio para no conducir de manera ininterrumpida más de cuatro horas y media según la legislación vigente.

Todas aquellas actividades que el personal de conducción realice dentro de su jornada laboral (formación CAP, reconocimientos médicos, etc.) tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

CAPÍTULO V. CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 10. Retribuciones

Las condiciones económicas que regirán durante la vigencia del presente convenio serán las que se detallan a continuación, con la advertencia de que el personal contratado para jornada laboral inferior a la completa recibirá la parte proporcional que les corresponda:

A) Sueldo o salario base: El sueldo o salario base de cada categoría será el que figura en la tabla salarial anexa a este convenio.

B) Aumentos por antigüedad: Teniendo en cuenta la paralización del cómputo de antigüedad desde el 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2015, el personal de plantilla de la empresa percibirá aumentos por años de servicio, consistentes en un máximo de 7 quinquenios del 5% cada uno de ellos, calculados en todos los casos, sobre el salario base vigente.

C) Asignación de puesto de trabajo: La asignación de puesto de trabajo consistirá en una cantidad global mensual, fijándose su importe para cada categoría profesional en la tabla salarial anexa.

El importe de la asignación de puesto de trabajo ha sido estudiado como promedio de devengo por jornada de trabajo. Por tanto, de su cuantía mensual se deducirá la parte proporcional que corresponda a la jornada laboral en que la persona trabajadora no asista al trabajo ni preste servicio. No obstante, como únicas excepciones, no se deducirá parte proporcional alguna de la asignación de puesto de trabajo a la representación de los trabajadores que en horas laborables se vean obligados a ausentarse de su centro de trabajo para asistir a las reuniones legales, debidamente convocadas y, con carácter general, a todo el personal durante su período de vacaciones y en las situaciones de licencias retribuidas.

La asignación de puesto de trabajo es una cantidad global en la que se hallan incluidas:

a) Las compensaciones que pudieren exigirse por cobranza, quebranto de moneda, correo, preparación de billeteaje y liquidación de recaudación.

b) Un suplemento por realizar la doble función de cobro y conducción, es decir por conductor/a perceptor/a, cuando ejerce simultáneamente ambas funciones.

c) Compensación por toma y deje del servicio, cuando proceda.

d) Un máximo de 6 horas de presencia en cómputo semanal de jornada o bien 12 horas de presencia en cómputo bisemanal de jornada, en aquellas líneas y servicios en las que proceda el abono de este concepto, cuando concurren determinadas circunstancias con arreglo a lo dispuesto en este convenio y en el [Real Decreto 1.561/95 \(RCL 1995, 2650\)](#) y legislación concordante.

e) El tiempo que invierta el personal de conducción en el repostado del vehículo.

f) Limpieza del vehículo: A la finalización de los servicios, el personal de conducción deberá realizar una somera limpieza del vehículo. Además del resto de las operaciones necesarias para que éste se encuentre en perfecto estado operativo para el inicio de la siguiente jornada o turno.

g) Quince minutos (o el tiempo inferior que exista entre servicio y servicio) que el personal de conducción percepción han de permanecer en el vehículo antes de la salida de cada servicio que vayan a efectuar, a fin de expender, controlar y/o picar billetes a los viajeros.

Al objeto de evitar dudas e interpretaciones erróneas, se considera necesario puntualizar que la asignación de puesto de trabajo en aquellas líneas o servicios en los que pueden producirse el devengo de horas de presencia, compensaciones que pudieren exigirse por cobranza, quebranto de moneda, correo, preparación de billeteaje y liquidación de recaudación, de toma y deje del servicio, el suplemento por realizar la función de conducción percepción, el tiempo invertido en la limpieza y preparación del vehículo, el repostado, así como el tiempo invertido en el control y venta de billetes, o de todos los conceptos a la vez, la Asignación ha sido estudiada y calculada incluyendo en su importe dichos conceptos en cómputo anual ponderado, por lo que cualquier cuestión que pudiese suscitarse al respecto, deberá ser substanciada y resuelta, previo un cómputo anual comparativo entre las sumas de las cantidades percibidas por asignación de puesto de trabajo en doce meses consecutivos, y el importe de la suma de todos los conceptos que configuran el puesto de trabajo que en el mismo período hubiese acreditado el personal.

A los propios efectos se hace constar que el haber ordenado en forma de cantidad única la Asignación de puesto de trabajo, agrupando en una sola cifra todos los conceptos y

devengos mencionados en los párrafos anteriores, lo ha sido con el deseo de proporcionar una mayor simplificación del recibo de salarios, bien entendido que tal agrupación de conceptos y devengos en ningún caso podrá desvirtuar el carácter y naturaleza de cada uno de ellos, y toda vez que los mismos se hallan incluidos y comprendidos en el importe de la Asignación de Puesto de Trabajo, el pago de esta Asignación surtirá plenos efectos liberatorios, en cuanto a todos y cada uno de los repetidos conceptos y devengos.

Al personal que no devengue los anteriores conceptos y devengos, se entiende que la asignación de puesto de trabajo es una gratificación de la empresa para compensar posibles desajustes remuneratorios.

D) Gratificaciones Extraordinarias: Las gratificaciones extraordinarias de marzo, verano, septiembre y Navidad se abonarán respectivamente los días 14 de marzo, 16 de julio, junto con la paga del mes de septiembre y el 21 de diciembre, en la cuantía que figura en la tabla salarial anexa.

Las citadas gratificaciones se abonarán a la plantilla, sea cual fuere su remuneración, antigüedad en la Empresa, categoría profesional y modalidad de su trabajo. Se exceptúa: el personal que hubiere faltado al trabajo injustificadamente o hubiese sido sancionado, el personal en situación de excedencia, así como el personal en IT/AT. En todos estos supuestos se abonará la parte proporcional correspondiente.

E) Control de billetes: El personal de conducción percepción y el personal de conducción de vehículos de viajeros, antes de la salida de cada servicio que vayan a efectuar, asumen la función de permanecer en el vehículo con la antelación de 15 minutos, (o el tiempo inferior que exista entre servicio y servicio), a fin de expender billetes durante ese tiempo, así como controlar o picar billetes de las personas que viajen.

F) Plus de Calidad: Se abonará a toda la plantilla por día efectivamente trabajado, sirviendo como suplemento para cualquier otra función de las descritas en la asignación del puesto de trabajo, atendiendo al importe detallado en la tabla salarial anexa.

G) Plus de convenio: Todas las categorías profesionales percibirán con carácter mensual la cantidad detallada en la tabla salarial anexa en concepto de plus de convenio.

Art. 11. Precio de horas de presencia

Las horas de presencia semanales o bisemanales que corresponda abonar por exceder de las pactadas en el subapartado d) del apartado C) del artículo anterior por acuerdo de ambas partes se abonarán atendiendo a las cantidades reflejadas en la tabla salarial anexa, una vez completada la jornada ordinaria de trabajo efectivo (40 horas en cómputo semanal y 80 horas en cómputo bisemanal).

Art. 12. Plus de nocturnidad

El personal de movimiento que trabaje entre las 22 horas de un día y las 6 horas del día siguiente, salvo que el trabajo sea nocturno por propia naturaleza, percibirá un suplemento de trabajo nocturno equivalente al 30% del salario base más antigüedad, percibiendo la parte proporcional correspondiente a las horas nocturnas trabajadas si no efectuare trabajo durante todo el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas.

Este plus podrá ser compensado con tiempo de descanso previo acuerdo entre empresa y

persona afectada.

Art. 13. Dietas y kilometraje

La dieta es una retribución de carácter irregular que devengará el personal cuando por orden de la empresa tenga que ir a población o lugar distinto para efectuar tareas o realizar funciones que le son propias y de modo tal que no pueda realizar sus comidas principales ni pernoctar en su domicilio o residencia ordinaria. Esta situación, mientras dura, le da derecho a percibir de la empresa las dietas que estén establecidas.

El personal de conducción que comience sus servicios antes de las 12:00 horas y finalicen éstos, después de las 16:30 horas, tendrá derecho a percibir la dieta correspondiente al almuerzo.

De igual manera, quienes comiencen sus servicios antes de las 20:00 horas finalizando los mismos después de las 24:00 horas, tendrán derecho a percibir la dieta correspondiente a la cena. Estos supuestos se darán cuando la persona trabajadora haya realizado una jornada de trabajo igual o superior a 9 horas y no haya dispuesto de, al menos, una hora para realizar las comidas en las franjas horarias antes mencionadas.

En el caso de que la empresa facilite habitación o comida al personal, no se percibirá cantidad alguna por estos conceptos.

El importe de la dieta completa será igual para todas las categorías profesionales, y será el especificado en la tabla salarial.

Kilometraje.

Se abonará un Plus de kilometraje al personal que deba desplazarse a un centro de trabajo distinto a aquel en el que habitualmente viene desarrollando su actividad, por tener que hacerse cargo de una ruta que no sea la que habitualmente tiene asignada y que requiera hacer uso de su vehículo privado para poder iniciar su actividad (0,19€/km).

Art. 14. Pago de haberes

El pago de haberes o sueldos y salarios será mensual, y se ajustará a la regulación del calendario anual de abono de salarios. Tal pago se efectuará a través del Banco que designe la empresa.

El modelo de recibo de salarios será oficialmente aprobado con carácter general.

CAPÍTULO VI: DESCANSOS Y FESTIVOS

Art. 15. Festivos y descansos

La plantilla a la que afecta este convenio Colectivo tiene derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpidos, que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo, a excepción del personal que luego se dirá, quienes tendrán su descanso semanal dentro de los 7 días de la semana.

Sin perjuicio de lo anterior, el personal de movimiento disfrutará su descanso semanal computado cada dos semanas: una semana descansará sólo un día y la siguiente dos días, o

a la inversa, tratando de que, en período ordinario, puedan disfrutar de un descanso de fin de semana dentro de cada cuadrante.

El personal de taller y el personal de oficinas tendrá su descanso semanal en la forma que se determina en el artículo siguiente, al hablar de la jornada laboral.

Tendrán la consideración de días festivos, a efectos laborales, las declaradas festividades nacionales, autonómicas y locales publicadas en los Boletines Oficiales correspondientes.

Quedan exceptuados del descanso semanal en sábado y domingo, así como del descanso en días de fiesta, el personal afecto a los siguientes servicios:

- Personal de movimiento.
- Personal de talleres necesario.
- Cualquier otro relacionado con las actividades anteriores que por la índole de su función sea necesario.

Las anteriores excepciones se entenderán siempre hechas con la máxima restricción que permitan las necesidades del servicio.

El personal exceptuado que haya de trabajar en su descanso semanal gozará del descanso compensatorio dentro de los 7 días siguientes, comenzando a contar por el propio día de descanso semanal, y si en algún caso, imputable a la Empresa, no pudieran disfrutar del descanso pendiente, el personal podrá optar por descansar otro día que acuerde con la Empresa o por percibir el importe dinerario correspondiente a las horas efectivamente trabajadas, con un mínimo de 8 horas, al precio de la hora extraordinaria. En este caso, con independencia de la retribución mencionada, el personal cobrará en concepto de plus festivo la cantidad de 20 €. Este plus festivo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2022.

Estos supuestos deberán darse con la máxima restricción que permitan las necesidades del servicio.

Los descansos del personal de conducción correspondientes a los meses de octubre a mayo se incrementarán en dos días mensuales de descanso, como consecuencia de distribuir y compensar las 14 festividades y dos días de reducción de jornada, quedando un día de libre disposición acordándose la fecha de disfrute entre Empresa y la persona trabajadora. Si en algún caso, imputable a la empresa o por necesidades del servicio, no pudieran disfrutar el correspondiente festivo compensatorio en el período señalado, la persona trabajadora podrá optar por descansar otro día que acuerde con la Empresa, o percibir la retribución de la misma forma que se utiliza para el abono del descanso no disfrutado.

Cada festivo supondrá una reducción de 6,27 horas de trabajo efectivo sobre la jornada ordinaria de trabajo.

Al menos cinco días antes de la finalización del cuadrante asignado con anterioridad, la empresa publicará en el tablón de anuncios los cuadrantes de previsión de descansos semanales del personal de conducción para el mes natural siguiente.

CAPÍTULO VII. JORNADA DE TRABAJO

Art. 16. Jornada de trabajo

La jornada laboral para el personal al que afecta este convenio será de 1.802 horas anuales de trabajo efectivo; así pues, el descanso que se conceda para bocadillo, en su caso, no tendrá consideración de jornada de trabajo.

Esta jornada laboral anual no implicará modificación de la distribución de la jornada en cómputo semanal de 40 horas o bisemanal de 80 horas de trabajo efectivo.

No obstante lo anterior, si durante la vigencia de este convenio por imperativo legal, por norma comunitaria o por acuerdo nacional entre CEOE y los sindicatos nacionales de UGT y CCOO se modificara la jornada laboral anual para el sector de transporte de viajeros por carretera, tal modificación sería de aplicación en este convenio.

Respecto a jornada se ha de concretar:

A) Para el personal de taller, oficinas y demás personal que presta sus servicios en un centro de trabajo fijo, debe entenderse que la jornada de trabajo se inicia en el momento que para empezar conste en el cuadro horario correspondiente y que la jornada concluye al término de dicho horario, estando obligados a desempeñar sus respectivas funciones sin más interrupciones que las precisas para atender sus necesidades fisiológicas, con la salvedad dicha del descanso para bocadillo, no estando permitido dentro del horario de trabajo realizar cambio de indumentaria ni preparativos de aseo.

B) Personal de oficinas generales de Huelva: La distribución de la jornada se pactará entre la representación del personal de dichas oficinas y la Dirección de la empresa en forma análoga a los años anteriores, teniendo en cuenta los días de puente a efectuar en cada año, los días de jornada intensiva en la temporada estival y la tarde de viernes de todo el año.

C) Personal de Almacén y Taller: La distribución de la jornada, se pactará entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores para cada año.

D) Personal de Movimiento se distribuirá la jornada en 40 horas de trabajo efectivo en cómputo semanal u 80 horas efectivas en cómputo bisemanal.

Entre jornada y jornada el personal de movimiento disfrutará del descanso mínimo ininterrumpido que la legislación vigente determine, pudiéndose computar el descanso en períodos de hasta cuatro semanas.

Todo el personal, con excepción del personal al que afecta la compensación de festivos y reducción de jornada prevista en el artículo 15, dispondrán de las 14 festividades anuales, así como tres días de reducción de jornada.

Registro de jornada: En cumplimiento de lo dispuesto en el [Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo \(RCL 2019, 399\)](#), de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo; y en cumplimiento de los artículos 34.7 y 34.9 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el [texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores \(RCL 2015, 1654\)](#), se dispone que el registro de la jornada diaria de los trabajadores se realizará de la siguiente manera:

1.º El personal de administración, mantenimiento, talleres y limpieza deberán registrar su

jornada mediante un sistema objetivo, fiable y accesible, que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada persona, bien sea mediante un sistema de registro físico con firma del empleado/a al inicio y final, o bien mediante cualquier sistema de control que garantice la fiabilidad y veracidad de los datos registrados.

2.º Para el personal de movimiento de Servicios Regulares y discrecionales en atención al [Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre \(RCL 1995, 2650\)](#) sobre jornadas especiales de trabajo, por la razón de que los turnos que desempeñan, se dispone que el registro de jornada diario, será la información suministrada en el preceptivo parte de trabajo y/o de la que proporciona la tarjeta del tacógrafo digital o cualquier otro sistema que establezca la empresa. Todo personal de conducción obligado a utilizar la tarjeta de tacógrafo deberá realizar la preceptiva descarga antes de 30 días de la última descarga, proporcionando dicha información a la empresa.

CAPÍTULO VIII. HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 17. Horas extraordinarias

El trabajo en horas extraordinarias será acordado por la empresa, correspondiendo la aceptación de éstas al personal. No obstante, el personal de Movimiento se obliga a la prestación máxima de 2 horas extraordinarias semanales en caso de necesidad organizativa de la empresa y siempre que, en la semana anterior, no hubiera superado las 40 horas de trabajo efectivo. Será también obligatoria la ejecución de trabajo en horas extraordinarias cuando se trate de atender necesidades urgentes o inaplazables, siempre que no implique vulneración a la legislación vigente.

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de 40 horas semanales o de 9 diarias de trabajo efectivo en cómputo semanal de jornada y de 80 horas bisemanales o de 9 diarias de trabajo efectivo en cómputo bisemanal de jornada.

Dado el carácter de Servicio Público que presta la Empresa, las horas extraordinarias que se efectúen tendrán carácter de estructurales siempre y cuando estén causadas por fuerzas naturales, casos fortuitos o acciones imprevistas de terceros.

Art. 18. Retribución de horas extraordinarias

Las horas extraordinarias realizadas se abonarán monetariamente o compensarán en tiempo de descanso, siendo oído el trabajador para su determinación.

Las partes contratantes, para evitar enojosas diferencias en las retribuciones de las horas extraordinarias y simplificar los cálculos de nóminas, convienen expresamente en fijar para todo el personal afectado por este convenio el módulo de cálculo del precio de cada hora extraordinaria, llegándose al acuerdo de que el precio de cada hora extraordinaria durante la vigencia de este convenio será el fijado en la tabla salarial anexa para todas las categorías profesionales, sin tener que incrementarse el citado precio por algún otro concepto.

CAPÍTULO IX. VACACIONES Y LICENCIAS RETRIBUIDAS

Art. 19. Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de 30 días de

vacaciones anuales, entendiéndose estos días como naturales y retribuidos en función del salario base, asignación de puesto de trabajo, plus convenio y antigüedad.

Con independencia las remuneraciones anteriores, siguiendo las directrices europeas al respecto, todo el personal percibirá la parte proporcional correspondiente a la media cobrada por cada uno de ellos en los meses de septiembre, octubre y noviembre de cada anualidad, en concepto de Plus Vacaciones que se hará efectivo en diciembre.

Previo acuerdo entre empresa y personal afectado se podrá compensar con días de vacaciones la totalidad de descansos compensatorios, por descansos entre jornadas y/o por descansos semanales no disfrutados, en las condiciones que regula el [Real Decreto 1561/1995 \(RCL 1995, 2650\)](#) y demás legislación vigente.

Al objeto de elaborar el calendario de vacaciones, antes del día 1 de octubre de cada año, los representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo comunicarán al Departamento de Explotación de la empresa la fecha de disfrute de las vacaciones anuales en el año venidero. La empresa, durante el mes de octubre de cada año, elaborará y publicará el calendario de vacaciones del año natural venidero, comprendiendo dicho calendario todos los días del año, armonizando las fechas de solicitud con las necesidades del trabajo y otorgando preferencia a las solicitudes del personal con mayor antigüedad en la Empresa.

El inicio del disfrute del periodo vacacional no podrá coincidir con el descanso diario, días de descanso semanal o festivo, salvo petición de la persona trabajadora.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, se podrá interrumpir el cuadrante de vacaciones, siempre y cuando en el centro de trabajo al que pertenezca cada uno de ellos, se supere el 5% de absentismo.

En los casos en que el período de vacaciones fijado coincida con una baja laboral, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el [artículo 48.4](#) , [48.5](#) y [48.7](#) del [Estatuto de los Trabajadores \(RCL 2015, 1654\)](#) , se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponden.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponda, la persona afectada podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

De igual manera, si por sentencia firme o normativa legal se fijaran remuneraciones distintas a lo dispuesto en el párrafo primero, se estará a lo dispuesto en la norma.

Art. 20. Licencias retribuidas

Todo el personal al que afecta este convenio tendrá derecho a disfrutar licencias con sueldo, previo aviso y justificación, en los casos y extensión que a continuación se señalan:

- Por matrimonio o uniones de hecho legalmente constituidas: 15 días naturales.
- Por nacimiento de hija/o, por muerte y por enfermedad que requiera hospitalización, del o de la cónyuge, padres o madres, abuelas/os, hijas/os, nietas/os, hermanas/os y familiares políticos del mismo grado, tres días naturales que se aumentarán en un día más cuando, por tal motivo, el personal necesite hacer un desplazamiento al efecto.
- Por muerte de tías/os carnales 1 día natural.
- Por necesidad de atender personalmente un deber inexcusable de carácter público o asuntos propios que no admitan demora: el tiempo indispensable.
- Por boda de hijas/os, padres/madres y hermanos/as: un día natural.
- Por exámenes: El tiempo indispensable para tomar parte en las respectivas convocatorias, debiendo justificarse por parte del personal el haber tomado parte en las respectivas pruebas.

Todos estos derechos, serán extensibles al igual para las parejas de hecho legalmente registradas.

CAPÍTULO X. PROTECCIÓN AL EMPLEO

Art. 21. Retirada del permiso de conducir

El personal que, como consecuencia de hecho relacionado con su actuación profesional en la empresa, o con motivo de circular conduciendo el turismo de su propiedad, se viere privado de su permiso de conducir, ésta sola circunstancia no determinará su despido por causa de ineptitud, siempre que la privación del permiso de conducir sea la primera vez que se produzca conduciendo el turismo particular (se exceptúa el conocido accidente laboral «in itinere»), o bien sea la segunda vez, en cinco años naturales consecutivos, conduciendo vehículos de la empresa o particular «in itinere», y no exceda por tiempo de 24 meses, para los conductores que lleven más de 3 años al servicio de la empresa, y de 6 meses para los conductores con antigüedad inferior a 3 años en la empresa.

En estos casos, durante el período de suspensión del permiso de conducir, el personal disfrutará su periodo vacacional anual, si aún no lo hubiere disfrutado, o bien será acoplada/o por la empresa a otro puesto de trabajo, preferentemente a talleres o cobranza, y la retribución que percibirá será el sueldo base y antigüedad que le corresponda, más la asignación de puesto de trabajo fijada al personal de conducción en la tabla salarial anexa.

Si por causa imputable a la empresa el personal de conducción fuera sancionado en su quehacer habitual con pérdida de puntos en su carnet de conducir, la empresa asumirá el coste del curso necesario para la recuperación de los puntos perdidos, siendo elección de la empresa la determinación de la entidad que imparta el curso.

Quedan exceptuados de los beneficios recogidos en los párrafos anteriores el personal, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, que se viere privado de su permiso de conducir por hecho relacionado con la comisión de falta laboral muy grave, por ejemplo: haber ingerido bebidas alcohólicas o sustancias psicotrópicas.

Art. 22. Contratos de trabajo de duración determinada

Dado que la empresa puede celebrar contratos de los permitidos en el art. 15.1.º.a) del [Estatuto de los trabajadores \(RCL 2015, 1654\)](#) , para realización de obra o servicio determinado, a continuación, se identifican los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza:

- Para conducir vehículos de viajeros que realicen transporte escolar, de estudiantes o de productores.
- Para conducir vehículos de viajeros que realicen servicios discrecionales.
- Para conducir vehículos de viajeros que realicen servicios regulares de corta distancia (inferiores a 50 km).

En el contrato que se formalice se hará constar que el personal contratado podrá completar de forma excepcional la jornada laboral con la ejecución subsidiaria de otras tareas de su mismo cometido, aunque no figuren entre las obras y servicios previstos anteriormente.

En el supuesto de que se contrate la realización de más de una de las tareas descritas anteriormente, la duración del contrato no será superior a tres años, salvo concesión administrativa de mayor duración.

CAPÍTULO XI. MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL

Art. 23. Premio de jubilación

La empresa gratificará con el importe establecido en la tabla salarial, por cada año de servicio, a todo el personal que obtenga la jubilación habiendo estado al servicio de esta un mínimo de 10 años ininterrumpidos. Esta gratificación se dará a todo el personal, cualquiera que sea su categoría, que se jubile al cumplir la edad de 65 años o inferior y perderá el derecho a percibirla si, cumplidos los 65 años, permaneciere al servicio de la empresa durante dos meses más.

Art. 24. Ayuda económica por matrimonio

El personal que estando en servicio activo contrajeren matrimonio o uniones de hecho legalmente constituidas, percibirán de la empresa, previa la presentación del Libro de Familia o documento acreditativo, la cantidad establecida en la tabla salarial anexa.

Art. 25. Ayuda económica por natalidad

El personal que viera incrementada su situación familiar por el nacimiento de hijos, percibirán de la empresa una cantidad a tanto alzado atendiendo a la cantidad establecida en la tabla salarial anexa por cada hija o hijo, previa la presentación del Libro de Familia o documento acreditativo.

Art. 26. Ayudas económicas por enfermedad y accidente de trabajo

A) Cuando el personal se halle en Incapacidad Temporal, tal como se halla regulada en la legislación de Seguridad Social, la empresa les abonará, en concepto de mejora voluntaria de

la Seguridad Social, el importe dinerario necesario hasta alcanzar la mitad de la diferencia entre la cantidad que reciban por indemnización legal por situación de incapacidad temporal y el sueldo base, antigüedad más asignación puesto de trabajo que le corresponda, cuando la suma de estos conceptos, sea una cantidad superior a la indemnización legal, como es obvio.

Esta ayuda económica por enfermedad se otorgará a partir de los 30 días de la baja y durante un período máximo de 11 meses, prorrogables por otros 6 meses más.

Cuando el personal quede hospitalizado, y mientras permanezca de baja a causa de la enfermedad por la que fue hospitalizado, la empresa abonará en concepto de mejora voluntaria de la Seguridad Social, el importe dinerario necesario hasta alcanzar la diferencia entre la indemnización legal que perciba de la Seguridad Social y el Sueldo Base, antigüedad y asignación de Puesto de Trabajo que percibía, cuando la suma de estos conceptos sea una cantidad superior a la indemnización legal, como es obvio. Tal ayuda económica se otorgará desde el día de la hospitalización y por un período que, sumado al que hubiese recibido en virtud de lo dispuesto en los párrafos anteriores, en su caso, no supere los 12 meses.

B) Cuando el personal sea dado de baja en el trabajo a consecuencia de accidente laboral acaecido en el centro de trabajo, (se exceptúan las llamadas «recaídas»), sea o no hospitalizado, la empresa abonará, en concepto de mejora voluntaria de la Seguridad Social, el importe dinerario necesario hasta alcanzar la diferencia entre la indemnización legal que perciba de la Seguridad Social y el sueldo base, antigüedad y la asignación de puesto de trabajo que perciba la persona accidentada, cuando la suma de estos conceptos sea superior a la indemnización legal, como es obvio.

Esta ayuda económica por accidente de trabajo se otorgará a partir del accidente, y durante un período máximo de doce meses, prorrogables por seis más.

C) Para el cobro de las ayudas que se conceden en los párrafos anteriores, se exigirá que el personal haya avisado a la empresa la imposibilidad de prestar servicios con la máxima antelación posible, dentro de las circunstancias del caso, que estimará la dirección, para que pueda ser sustituido en su servicio, y que cumpla los demás deberes o requisitos que le exige la legislación vigente.

D) Si se comprobase que la dolencia ha sido simulada o que, aun siendo cierta, se ha prolongado maliciosamente el tiempo de «baja», o que, durante la misma, la persona afectada ha realizado cualquier actividad por cuenta propia o ajena, la empresa exigirá el reintegro de la totalidad de la ayuda por enfermedad o accidente percibida y además perderá definitivamente el derecho a cobrar cualquiera de las ayudas estipuladas en el presente artículo. Todo ello; sin perjuicio de la sanción laboral que proceda. En el supuesto de que estando la persona de baja trabajase con ánimo de lucro por cuenta propia o ajena, la sanción que se impondrá será de despido.

Con el fin de reducir el índice de absentismo, la Empresa aportará una bolsa con un importe mínimo de 4.000 €, siempre y cuando se consiga reducir un 10% el número de jornadas perdidas.

Si el ahorro de coste que esta reducción de jornadas perdidas supone para la Empresa superase los 4.000 € este ahorro incrementaría la bolsa inicial.

Dicha bolsa se repartirá entre el personal que no registrase ningún período de IT durante el ejercicio.

Art. 27. Ayuda por fallecimiento

La empresa quedará obligada a concertar por su cuenta un seguro de grupo, con la entidad aseguradora que desee, a fin de asegurar a todo el personal a que afecta este convenio la cantidad de tablas, en los supuestos que luego se dirán, con sometimiento a la Ley de contrato de seguro 50/80, de 8 de octubre (BOE del 17 octubre).

Los supuestos en que percibirán estas cantidades son los siguientes:

a) En caso de fallecimiento antes de la edad voluntaria o mínima de jubilación. Se exceptúa la muerte producida por suicidio y el supuesto de que el fallecimiento del asegurado/a o el accidente que originó su muerte sea causado por su único beneficiario/a.

b) En caso de invalidez absoluta y permanente provocada por accidente o enfermedad, originados independientemente de la voluntad del asegurado/a, determinante de la total ineptitud de éste/a para el mantenimiento permanente de cualquier relación laboral o actividad profesional, antes de haber cumplido la edad voluntaria o mínima de jubilación, quedando anulada la póliza de seguro para el interesado/a.

c) En caso de que el fallecimiento del asegurado/a sea por consecuencia de un accidente, los beneficiarios/as percibirán el doble de la cantidad asegurada.

No obstante, quedarán excluidos los siguientes riesgos:

1. Los siniestros causados voluntariamente por el asegurado/a.
2. Los accidentes o enfermedades que sobrevengan por embriaguez o uso de estupefacientes no prescritos médicamente.
3. Las consecuencias de un acto de imprudencia temeraria o negligencia grave del asegurado/a, declarado así judicialmente, así como los derivados de la participación de éste en actos delictivos, duelos o riñas, siempre que en este último caso, no hubiere actuado en legítima defensa o en tentativa de salvamento de personas o bienes.
4. Las consecuencias de guerras u operaciones de carácter similar o derivadas de hechos de carácter político o social.
5. Los accidentes causados por temblor de tierra, erupción volcánica, inundación y otros fenómenos sísmicos o meteorológicos de carácter extraordinario.
6. Las consecuencias de la reacción o radiación nuclear o contaminación radioactiva.

Para obtener la indemnización que corresponda, la persona interesada o sus beneficiarios vendrán obligados a aportar la documentación que exigiere la Compañía de Seguros.

Art. 28. Uniformidad

El personal de movimiento, afecto a los servicios de viajeros, tendrá derecho a las siguientes prendas de uniforme:

a) Personal de conducción: Un uniforme de invierno cada dos temporadas (compuesto de dos pantalones, un jersey, corbata o pañuelo y tres camisas/polos); un uniforme de verano cada dos temporadas (compuesto de dos pantalones y cuatro camisas o polos) y un anorak

cada tres años o por necesidad por rotura o desgaste.

b) Personal de inspección: una prenda de abrigo adecuada con duración de tres temporadas.

c) Mozos/as: un uniforme cada temporada, compuesto de pantalón y camisa.

d) Personal de información, taquilla, factores y administrativos: la uniformidad adecuada que decida la dirección de la empresa de acuerdo con los interesados.

e) Lavacoches: dos monos y un par de botas de agua cada año.

f) Personal de taller: dos monos y un par de calzado de seguridad cada año, y al engrasador/a se le facilitará además un par de botas cada año.

Todo el personal que disponga de la uniformidad adecuada y se halle de servicio, tendrá la obligación de hallarse perfectamente uniformado y seguir las directrices respecto al cambio de temporada; que será temporada de verano, del 1 de mayo al 15 de octubre, el resto del año, temporada de invierno. Es obligatorio el uso de chalecos reflectantes siempre que se realicen subidas/bajadas al autobús durante el servicio, averías, en las estaciones cuando caminen por la zona de rodaduras de los autobuses y en todos aquellos lugares que por instrucciones de la empresa se determine.

CAPÍTULO XII. DERECHOS SINDICALES

Art. 29. Pago de cuotas sindicales

La empresa detraerá de la nómina o recibo de salarios mensuales de cada persona trabajadora afiliada a una central sindical el importe de la cuota mensual que tal persona deba abonar a la central sindical respectiva, siempre que se cumplan los requisitos siguientes:

1. Que la persona interesada formule por escrito a la empresa su petición de que se le detraiga de su recibo salarial o nómina mensual la cantidad dineraria que, como cuota mensual, comunique a la empresa la central sindical que designe. Esta petición escrita no será preciso que se renueve anualmente, ya que solamente podrá ser revocada por otra solicitud escrita, en la que claramente se exprese su deseo de revocación.

2. Que por las centrales sindicales interesadas se comunique por escrito a la empresa la cuota mensual que hay que detraer al personal que lo solicite, el número de cuenta corriente y Banco donde desee se ingresen las cantidades retenidas por la empresa.

Art. 30. Libertad sindical

La empresa respetará el derecho del personal a sindicarse libremente y admitirá que el personal afiliado a un sindicato pueda celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de la empresa.

En cada centro de trabajo existirá un tablón de anuncios en el que la representación de los trabajadores podrá insertar comunicaciones.

Art. 31. Funciones representación de los trabajadores

La empresa reconoce al Comité de empresa, las siguientes funciones:

- Ser informado anualmente sobre el balance, cuenta de resultados y memoria de la empresa.
- Ser informado con carácter previo a su ejecución sobre la restructuración de la plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado de instalaciones empresariales y planes de formación profesional en la empresa.
- Ser informado sobre la absorción o fusión de la empresa cuando ello suponga incidencias que afecten al volumen de empleo.
- Ser informado sobre el modelo o modelos del contrato de trabajo que se utilicen habitualmente en la empresa.
- Ser informado previamente sobre las sanciones por faltas muy graves y de los despidos a efectuar.
- Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores mantendrán una reunión semestral, en la que se revisarán posibles desajustes de tiempos de líneas, cambios de explotación y turnos.

Art. 32. Sigilo profesional

Los miembros del Comité de empresa, y este en su conjunto, así como las/os delegadas/os de personal están obligados a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias sobre las que la Dirección de la empresa señale expresamente el carácter reservado, y ello aún después de dejar de ser representante del personal.

Art. 33. Protección representantes de los trabajadores

Ningún miembro del Comité de empresa o delegada/o de personal de un centro de trabajo podrá ser despedido/a o sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, dimisión o revocación, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del/la representante en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos la persona afectada y los/as representantes del centro de trabajo.

Art. 34. Acumulación crédito sindical

Los miembros del Comité de empresa y/o las/os delegadas/os de personal afiliadas/os a una misma Central Sindical podrán acumular mensualmente el total del crédito de horas de que dispongan en conjunto en uno o varios miembros del Comité o delegada/o de su centro de trabajo afiliados a su misma Organización Sindical, previa aquiescencia de la Empresa.

CAPÍTULO XIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 35. Faltas

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

La dirección de la empresa tiene la facultad de sancionar las conductas laboralmente ilícitas del personal.

Las relaciones que en los artículos siguientes se consignan no tienen carácter limitativo, sino puramente enunciativo.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos del personal y empresa.

Art. 36. Faltas leves

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos, siempre que no afecte a los servicios regulares de transporte de viajeros por carretera, ya que, si afectaren en su puntualidad en más de 5 minutos, se considerará como leve una sola falta de puntualidad en el mes, calificándose la siguiente como grave.

2. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes siempre que no afecten a los servicios regulares de transporte de viajeros por carretera, si afectare la falta será grave.

3. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

4. El abandono del trabajo dentro de la jornada por breve tiempo si no causare deficiencias en el servicio encomendado. En caso contrario se considerará grave.

5. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen la imagen de la empresa.

6. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

7. La no utilización de la uniformidad de la empresa.

8. El retraso de uno a dos días en la entrega de la liquidación diaria, después de las 48 horas concedidas para liquidar.

9. No acudir a las citas médicas que para seguimiento de la enfermedad (en situación de IT y Accidente de Trabajo) que establezcan los facultativos contratados dentro del Plan de Vigilancia de la Salud.

Art. 37. Faltas graves

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos, siempre que no afecte a los servicios regulares de transporte de viajeros por carretera, ya que, si afectare en su puntualidad en más de 5 minutos, se considerará como grave una sola falta de impuntualidad en el mes, calificándose la siguiente como muy grave.

2. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a tres días durante el período de un mes siempre que no afecte a los servicios regulares de transporte de viajeros por carretera, si afectare será muy grave.

3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la seguridad social.

4. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 3 de las faltas muy graves.

5. La suplantación de otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

6. La desobediencia a las ordenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves para la empresa, causaren averías las instalaciones, máquinas y en general bienes de la empresa, o bien comportasen riesgo de accidente para las personas en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

7. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la empresa.

8. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

9. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca perjuicio para la empresa.

10. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo, a la prestación del servicio o a la imagen de la empresa, y siempre que previamente hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

11. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivare perjuicio grave para las personas o las cosas.

12. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera voluntaria y continuada.

13. Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas en el ejercicio de sus funciones, cuando revistan gravedad.

14. La reincidencia en la comisión de cuatro faltas leves notificadas, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

15. La alegación de causas falsas para licencias o permisos.

16. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario, siempre que concurra la infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

17. El retraso de tres a siete días en la entrega de la liquidación diaria, después de las 48 horas concedidas para liquidar.

18. Cambiar el personal de conducción de ruta sin autorización de un superior y desviarse del itinerario sin orden de la superioridad o sus agentes, o sin causa de fuerza mayor.

Art. 38. Faltas muy graves

1. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el periodo de un mes, siempre que no afectare a los servicios regulares de transporte de viajeros por carretera.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeras/os o de cualesquiera otras personas en el ejercicio de sus funciones, así como la percepción de cantidades facturables por los servicios que preste la empresa, sin entrega de recibo, factura o billete, en perjuicio del público o de la empresa, aunque el perjuicio para ésta sea sólo el importe del billete no expendido.

3. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

4. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca perjuicio para la empresa, así como violar el secreto de la correspondencia y datos reservados de la empresa o de los trabajadores.

5. El consumo de bebidas alcohólicas, estupeficientes, o psicotrópicos durante la jornada de trabajo por el personal de movimiento. Para el resto de personal se considerará grave la primera vez que se cometa la falta.

6. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

7. La disminución continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

8. La inobservancia de los servicios mínimos en caso de huelga.

9. El acoso sexual y laboral.

10. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

11. La indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando implique quebranto de la disciplina laboral o se deriven perjuicios para la empresa o compañeros de trabajo.

12. Las ofensas o malos tratos, verbales o físicos, y las faltas graves de respeto y consideración al empresario, a los jefes y a sus familiares, así como a sus compañeros,

subordinados y viajeros.

13. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un año y hayan sido sancionadas.

14. La manipulación intencionada del tacógrafo o del elemento que lo sustituya, así como de la máquina expendedora de billetes, con el ánimo de alterar u ocultar los datos registrados.

15. El retraso en ocho o más días en la entrega de la recaudación o liquidación diaria después de las 48 horas concedidas para liquidar.

Art. 39. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse consistirán en:

a) Por falta leve:

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

c) Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a cuarenta y cinco días.
- Despido disciplinario.

En el supuesto recogido en el apartado 15 del art. 38 la sanción será la de despido.

Cuando la empresa acuerde imponer una sanción al personal, deberá comunicarlo por escrito a la persona interesada y a la representación de los trabajadores de su centro de trabajo, firmando el duplicado de la comunicación como constancia de su recibo, debiendo cursar al Departamento de Recursos Humanos las manifestaciones que consideren oportunas en el plazo de los diez días naturales siguientes.

Las multas impuestas al personal por infracción a las disposiciones sobre circulación rodada y transportes, que sean imputables al mismo, deberán ser satisfechas por el responsable de las mismas.

Art. 40. Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XIV. COMISIÓN PARITARIA

Art. 41. Arbitraje y vigilancia

Para el arbitraje y vigilancia de este convenio se constituye una Comisión paritaria conformada por tres representantes de la Empresa y tres representantes de los trabajadores, que hayan aprobado y firmado este texto de convenio. Cada representación podrá ser asistida por personal asesor laboral, con voz pero sin voto.

Para la adopción de acuerdos será necesaria la conformidad de dos miembros de cada parte o representación.

Art. 42. Igualdad, prohibición de discriminación y buena fe

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, nacionalidad, estado civil, raza o condición social, ideas religiosas, política, afiliación o no a sindicatos y sus acuerdos, o vínculos de parentesco con personal de la Empresa.

La Empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno la Empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico, de acuerdo la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo \(RCL 2007, 586\)](#) , para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y legislación concordante.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta «La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo».

Se fomentarán medidas de igualdad y la empresa mantendrá actualizado el Plan de igualdad con las mejoras que supongan respecto a la situación presente.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las medidas de igualdad.

Asimismo, se declara el compromiso de la empresa con el Protocolo de Prevención y Actuación por Acoso adscrito por la empresa.

La empresa y el personal velarán por la consecución de un ambiente adecuado dentro del trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o bien del denominado acoso moral, y adoptará las medidas oportunas al efecto, plasmadas en el Protocolo de Prevención y Actuación por Acoso.

En este sentido, los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de la plantilla frente al mismo, y la información a la Dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudiera propiciarlos.

La relación de la Empresa y su personal ha de estar siempre presidida por la recíproca lealtad y buena fe.

Artículo 43. Protección del medio ambiente

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente en nuestra Comunidad lleva a los firmantes a plasmar en el presente convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de la Empresa. Para ello, las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección de medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de la empresa y la plantilla adscrita al presente convenio, impulsando el estudio conjunto de las características medioambientales de los procesos y los productos utilizados en el sector y la elaboración de propuestas para su mejora y/o sustitución, cuando sea económicamente viable, por otros más respetuosos con la salud de los trabajadores, el entorno y los recursos naturales.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

Tabla salarial

Las tablas salariales correspondientes a la vigencia del convenio se incorporan como Anexo I, y forman parte inseparable de este texto de convenio Colectivo de ámbito empresa.

Segunda.

Tabla de tiempos

La tabla de tiempos de recorrido, utilizada para el cálculo de los tiempos de trabajo efectivo, es la que actualmente se recoge en convenio 2016-2019 como Anexo II.

Tercera.

El conjunto de la plantilla se compromete firme y responsablemente a contribuir en el incremento de los viajeros/as, a través del desarrollo cabal de sus funciones, ofreciendo atención esmerada y preferente a los usuarios de los servicios

Cuarta.

Quedan derogados y nulos a todos los efectos, tanto el convenio colectivo de ámbito empresa anterior al presente y suscrito en el año 2016 (BOJA de 4 de enero de 2017) como cuantos otros acuerdos y pactos se han suscrito entre la empresa y representantes de los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor del presente texto de convenio

CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

- Para el año 2020 y 2021 se mantendrán las tablas del año 2019.
- Para el año 2022, la tabla aplicable será el resultado de incrementar el 2% a la tabla del año 2019.
- Para el año 2023, se aplicará un incremento salarial de un 2% a la tabla del año 2022.
- Para el año 2024, se aplicará una subida salarial sobre las tablas del año 2023 del 6%.

Las tablas salariales para los distintos años se encuentran recogidas en el Anexo I.

CLÁUSULA DE SUBROGACIÓN

En cuanto a la subrogación de personal se estará a lo dispuesto en los convenios Provinciales de Transporte de Viajeros de las provincias de Huelva y Sevilla.