

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

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

Convenio: Nex Continental Holdings.

Expediente: 29/01/0346/2025.

Fecha: 18 de diciembre de 2025.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29001782011983.

RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NEX CONTINENTAL HOLDINGS.

VISTO el acuerdo de fecha 13 de noviembre de 2025, de la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa Nex Continental Holdings, SLU, de la provincia de Málaga, número de expediente REGCON 29/01/0346/2025 y código de convenio colectivo 29001782011983 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*BOE* número 143, de 12 de junio de 2010), esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo acuerda:

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

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

Málaga, 18 de diciembre de 2025.

La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Málaga, María del Carmen Sánchez Sierra.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NEX CONTINENTAL HOLDINGS, SLU,
PARA LOS AÑOS 2025, 2026, 2027 Y 2028.**

Ámbito territorial, personal, vigencia y cláusula de absorción

Artículo 1.º Ámbito territorial

El presente convenio colectivo de ámbito provincial, afectará a los centros de trabajo de la empresa Nex Continental Holdings, SLU, en Málaga capital y su provincia.

Artículo 2.º Ámbito personal

El convenio afectará durante el periodo de su vigencia a la totalidad de los/as trabajadores/as que, por pertenecer a la plantilla de los centros de trabajo incluidos en su ámbito

territorial y temporal de aplicación, laboren en ellos como fijos/as, eventuales, interinos/as, etc. También será de aplicación a aquellos/as otros/as trabajadores/as que ingresen en la plantilla de alguno de los indicados centros de trabajo en el transcurso de su vigencia.

Artículo 3.º *Vigencia*

El presente convenio, sin perjuicio de la fecha en la que se produzca su presentación ante la autoridad laboral competente para su registro y posterior publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, entrará en vigor con efectos del día 1 de enero de 2025, en todos los centros de trabajo de la empresa en la provincia de Málaga, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028.

Artículo 4.º *Absorción*

Las condiciones pactadas son compensables y absorbibles en su totalidad con las que rigieran con anterioridad en este convenio, ya lo fueran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa, de cualquier tipo o naturaleza, incluso para aquellas de origen legal. Serán respetadas todas las situaciones ya existentes que supongan mejorar sobre el convenio colectivo, tanto a efectos económicos como de cualquier otra condición, y que se mantendrán estrictamente “ad personam”.

Artículo 5.º *Prórroga y denuncia*

El convenio actual será prorrogado automáticamente por periodos anuales, salvo que cualquiera de las dos partes firmantes denunciara su finalización. A tal efecto, la parte que se proponga denunciarlo deberá comunicarlo de forma fehaciente a la otra parte y a la autoridad laboral de la provincia. Esta denuncia deberá efectuarse al menos un mes antes del término del plazo de vigencia.

Si al término de su inicial vigencia, el convenio colectivo no fuera denunciado en la forma y condiciones establecidas anteriormente, el mismo se prorrogará por años sucesivos. Expirada la vigencia del presente convenio colectivo habiendo sido el mismo objeto de denuncia, deberán iniciarse las negociaciones con la finalidad de suscribir un nuevo convenio en los plazos establecidos en el artículo 89.º.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Iniciada la negociación de un nuevo convenio, la misma deberá concluir en el plazo máximo de los doce meses siguientes a la fecha de constitución de la mesa negociadora del mismo. En el supuesto de que expirado el plazo máximo de negociación de un nuevo convenio, este concluyese sin acuerdo, las partes someterán la controversia al procedimiento de conciliación mediación, previsto en el Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), deduciéndose la oportuna solicitud ante la comisión de conciliación mediación con sede en Málaga, para lo cual se encontrarán legitimadas cualquiera de las partes integrantes de la comisión negociadora del convenio.

Ingresos y ascensos, plantillas y escalafones. Formación profesional

Artículo 6.º *Plantillas y escalafones*

Las plantillas y escalafones de la empresa y su desarrollo, estarán a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento.

Artículo 7.º *Ascensos*

Los ascensos de categoría, estarán a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en cada momento, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 8.º *Ingresos*

El ingreso del nuevo personal se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 9.º *Formación*

Es deber de la empresa y de las personas trabajadoras que ostenten cargos de Jefatura en atender debidamente, en beneficio propio y en el de su personal, a la formación de este, orientándose su actuación de acuerdo a las siguientes directrices:

Formación de nuevas tecnologías.

Perfeccionamiento de todo el personal con reciclaje permanente.

Es obligación de los/as trabajadores/as asistir con asiduidad y eficaz aprovechamiento a cuantos programas de formación y reciclaje sean propuestos y realizados por la empresa o entidades colaboradoras de la misma, aún fuera de su jornada laboral.

En cuanto al aprendizaje, la empresa tendrá la obligación de formar profesionalmente, bien por sí misma o bien por medio de instituciones ya existentes o que se creen en el futuro, siendo la obligación del aprendiz, asistir a los cursos con el interés necesario y el aprovechamiento eficaz de las enseñanzas que se le impartan y que serán adecuadas a las necesidades del puesto de trabajo que en el futuro pudiera cubrir.

El aprendizaje, su contratación, duración, jornada y retribución, estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Retribuciones

Artículo 10. *Salarios*

Durante el primer año de vigencia y con efectos del 1 de enero de 2025, se incrementará el salario base de todas las categorías profesionales en la cantidad de 80 euros brutos mensuales. Se acompañan las tablas salariales del ejercicio 2025 como anexo. Los atrasos que se generen como consecuencia de la aplicación con efectos del 1 de enero de 2025, de la revisión salarial que se contempla en el presente párrafo se abonarán en el plazo máximo de los tres meses siguientes a la fecha de firma del presente convenio.

SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA (2026): Con efectos del 1 de enero de 2026, se procederá a la revisión de las tablas salariales del año 2025, incrementado el salario base de todas las categorías profesionales en 80 euros brutos mensuales. Se incorporan igualmente como anexo las tablas salariales correspondientes al año 2026.

TERCER AÑO DE VIGENCIA (2027): Con efectos del 1 de enero de 2027, se procederá a la revisión de las tablas salariales del año 2026, incrementando todos los conceptos económicos, con independencia de que tengan naturaleza salarial o indemnizatoria, en el porcentaje de incremento que sufra el IPC real final del año 2026, más un 0,5 % adicional.

CLÁUSULA DE GARANTÍA: No obstante, lo anterior, la revisión salarial establecida para el año 2027 (IPC real final del ejercicio 2026 incrementado en un 0,5 %), no podrá ser inferior en porcentaje al 1 %, ni superior al 3,5 %.

Es decir, que si el incremento porcentual del IPC real final correspondiente al año 2026, más el 0,5 %, resulta inferior al 1 %, la revisión a aplicar será del 1 %. Igualmente, si el incremento porcentual que arroje el IPC real final del ejercicio 2026, más el 0,5 %, resulta superior al 3,5 %, la revisión salarial a aplicar será como máximo del 3,5 %.

CUARTO AÑO DE VIGENCIA (2028): Con efectos del 1 de enero de 2028, se procederá a la revisión de las tablas salariales del año 2027, incrementado todos los conceptos económicos, con independencia de que tengan naturaleza salarial o indemnizatoria, en el porcentaje de incremento que sufra el IPC real final del año 2027, más un 0,5 % adicional.

CLÁUSULA DE GARANTÍA: No obstante, lo anterior, la revisión salarial establecida para el año 2028 (IPC real final del ejercicio 2027 incrementado en un 0,5 %), no podrá ser inferior en porcentaje al 1 %, ni superior al 3,5 %.

Es decir, que si el incremento porcentual del IPC real final correspondiente al año 2026 más el 0,5 %, resulta inferior al 1 %, la revisión a aplicar será del 1 %. Igualmente, si el incremento porcentual que arroje el IPC real final del ejercicio 2027 más el 0,5 %, resulta superior al 3,5 %, la revisión salarial a aplicar será como máximo del 3,5 %.

Artículo 11. *Sistema de incentivos*

Con independencia del incremento salarial previsto en el artículo precedente, se establecen, los incentivos por la consecución de objetivos aplicables al personal de la empresa que desarrolle las funciones que igualmente se indican:

11.1. PARA EL PERSONAL DE CONDUCCIÓN (CATEGORÍAS DE CONDUCTOR/A Y CONDUCTOR/A PERCEPTOR/A)

Se establece un sistema de incentivos que permitiría, si se consiguen los objetivos que los integran, incrementar las percepciones salariales hasta un 1 % anual, durante el periodo de vigencia del presente convenio colectivo.

11.1.1. DURANTE EL PRIMER AÑO DE VIGENCIA DEL PRESENTE CONVENIO (2025)

Se seguirá aplicando el sistema de incentivos para el personal de conducción recogido en el convenio colectivo de la empresa para los años 2022 a 2024 que es el siguiente:

SISTEMA DE INCENTIVOS

El sistema de incentivos aplicable al personal de conducción girará en torno a la consecución de cuatro objetivos, dos de ellos de valoración colectiva, esto es, incluyendo a todo el personal de conducción de los centros de trabajo de la empresa en Málaga y su provincia y otros dos de apreciación individual, respecto de este mismo colectivo.

OBJETIVOS DE APRECIACIÓN INDIVIDUAL

- Reducción del absentismo:
Para considerar acreditado que el/la trabajador/a da cumplimiento al mencionado objetivo, deberá acreditar que, en el periodo de un año natural, no acumula más de cuatro faltas de asistencia. A tal efecto, se considerarán faltas de asistencia toda ausencia del trabajo, aunque esta responda a causa justificada, no se computarán a tales efectos las ausencias que se deban a licencias, permisos y/o vacaciones.
- Reducción del número de reclamaciones al conductor/a:
Se considerará que el/la trabajador/a da cumplimiento al mencionado objetivo, cuando en el transcurso de un año natural no acumule ninguna reclamación formulada por los usuarios del servicio.
Solo se considerarán como reclamaciones computables a efectos de verificar el cumplimiento del presente objetivo, las que los usuarios del servicio pudiesen efectuar respecto del comportamiento de los/las conductores/as como consecuencia de su atención o trato al público durante el servicio, y no a aquellas otras relativas al servicio en sí mismo que no sean imputables a los/las conductores/as.

OBJETIVOS DE APRECIACIÓN COLECTIVA

- Reducción de la siniestralidad:
Los requisitos en orden a verificar el cumplimiento del mencionado objetivo, serán objeto de concreción por la comisión negociadora del convenio en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de firma del presente convenio.
- Reducción de los consumos de combustibles:
Se considerará que se da cumplimiento al objetivo, cuando la media del consumo de combustible de la plantilla de conductores/as de la empresa en Málaga y su provincia,

sea igual o menor a 42 litros por cada 100 kilómetros recorridos. La verificación del cumplimiento del mencionado objetivo, se realizará igualmente tomando como periodo de referencia un año natural y efectuando la correspondiente media.

La consecución de cada uno de los objetivos, dará derecho al personal afectado a percibir un incremento porcentual del 0,25 %, a aplicar sobre todos los conceptos de naturaleza salarial, que se satisfará en el mes de febrero del año siguiente a la fecha de su devengo, mediante su inclusión en nómina, bajo el concepto pago por cumplimiento de objetivos.

La no consecución de los objetivos antes indicados no podrá dar lugar a la imposición de sanciones disciplinarias.

11.1.2. SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA DEL CONVENIO (2026)

Con efectos del 1 de enero de 2026, se sustituirá el sistema de incentivos para el personal de conducción por el que sigue:

El sistema de incentivos aplicable al personal de conducción girará en torno a la consecución de tres objetivos, dos de ellos de valoración colectiva, esto es, incluyendo a todo el personal de conducción de los centros de trabajo de la empresa en Málaga y su provincia y uno de apreciación individual, respecto de este mismo colectivo.

11.1.2.A). OBJETIVOS DE APRECIACIÓN INDIVIDUAL

- Reducción del número de reclamaciones al conductor/a:

Se considerará que el/la trabajador/a da cumplimiento al mencionado objetivo, cuando en el transcurso de un año natural no acumule más de una reclamación formulada por los usuarios del servicio.

Solo se considerarán como reclamaciones computables a efectos de verificar el cumplimiento del presente objetivo, las que los usuarios del servicio pudiesen efectuar respecto del comportamiento de los/las conductores/as como consecuencia de su atención o trato al público durante el servicio, y no a aquellas otras relativas al servicio en sí mismo que no sean imputables a los/las conductores/as.

11.1.2.B). OBJETIVOS DE APRECIACIÓN COLECTIVA

- Reducción de la siniestralidad:

Se considerará como cifra promedio de siniestros culpables a tener en cuenta durante los años 2026 y 2027, la correspondiente al periodo 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025, entendiéndose conseguido el objetivo si el número promedio de siniestros culpables es inferior en cada uno de esos ejercicios (2026 y 2027), a la del periodo 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025.

A partir del 1 de enero de 2028, se procederá a revisar cada dos años el número promedio de siniestros culpables que sirve como base para determinar si se cumple o no el objetivo, tomándose como cifra promedio a tener en cuenta, la de año natural anterior a aquel en el que tenga lugar la revisión y aplicándose ese nuevo promedio durante un periodo de dos años tras cada nueva revisión.

Se entenderá conseguido el objetivo si el promedio del año finalizado es igual o inferior al dato promedio aplicable se devengará el incentivo.

- Reducción de los consumos de combustibles:

Se considerará como cifra promedio de consumo de combustible a tener en cuenta durante los años 2026 y 2027, la correspondiente al periodo 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025, entendiéndose conseguido el objetivo si el promedio de consumo de combustible es inferior en cada uno de esos ejercicios (2026 y 2027), a la del periodo 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025.

A partir del 1 de enero de 2028, se procederá a revisar cada dos años el número promedio de consumo de combustible que sirve como base para determinar si se

cumple o no el objetivo, tomándose como cifra promedio a tener en cuenta, la de año natural anterior a aquel en el que tenga lugar la revisión y aplicándose ese nuevo promedio durante un periodo de dos años tras cada nueva revisión.

Se entenderá conseguido el objetivo si el promedio del año finalizado es igual o inferior al dato promedio aplicable se devengará el incentivo.

La consecución del objetivo individual, dará derecho al personal afectado a percibir un incremento porcentual del 0,34 % a aplicar sobre todos los conceptos de naturaleza salarial, que se satisfará en el mes de febrero del año siguiente a la fecha de su devengo, mediante su inclusión en nómina, bajo el concepto pago por cumplimiento de objetivos.

La consecución de cada uno de los objetivos colectivos, dará derecho al personal afectado a percibir un incremento porcentual del 0,33 % a aplicar sobre todos los conceptos de naturaleza salarial, que se satisfará en el mes de febrero del año siguiente a la fecha de su devengo, mediante su inclusión en nómina, bajo el concepto pago por cumplimiento de objetivos.

La no consecución de los objetivos antes indicados no podrá dar lugar a la imposición de sanciones disciplinarias.

11.3. PARA EL PERSONAL DE TAQUILLA

El sistema de incentivos aplicable al personal de taquillas, se instaura con efectos de 2026, y girará en torno a la consecución de dos objetivos, uno de ellos de valoración colectiva, esto es, incluyendo a todo el personal de taquillas de los centros de trabajo de la empresa en Málaga y su provincia y uno de apreciación individual, respecto de este mismo colectivo.

11.3.A). OBJETIVOS DE APRECIACIÓN INDIVIDUAL

– Reducción del número de reclamaciones:

Se considerará que el/la trabajador/a da cumplimiento al mencionado objetivo, cuando en el transcurso de un año natural no acumule más de una reclamación formulada por los usuarios del servicio.

Solo se considerarán como reclamaciones computables a efectos de verificar el cumplimiento del presente objetivo, las que los usuarios del servicio pudiesen efectuar respecto del comportamiento de los/las taquilleros/taquilleras como consecuencia de su atención o trato al público durante el servicio, y no a aquellas otras relativas al servicio en sí mismo que no sean imputables a los/las taquilleros/ras.

11.3.B). OBJETIVOS DE APRECIACIÓN COLECTIVA

– Incremento del porcentaje total de ventas de títulos de transporte a través de máquinas autoventas.

Para el año 2026, se establece como objetivo que el 60 % de las ventas totales de títulos de transportes que se lleven a cabo en cada centro de trabajo, se realicen por los usuarios del servicio, a través de máquinas autoventas.

En el año 2027, el porcentaje al que deben ascender las ventas totales de títulos de transportes realizadas en cada centro de trabajo por medio de máquinas autoventas, será del 70 % del total de ventas del centro para que se entienda conseguido el objetivo.

Para el año 2028, se establece como objetivo que el 80 % de las ventas totales de títulos de transportes que se lleven a cabo en cada centro de trabajo, se realicen por los usuarios del servicio, a través de máquinas autoventas.

La verificación del cumplimiento de este objetivo se realizará de forma colectiva por cada centro de trabajo.

Se entenderá por ventas totales de títulos del transporte del centro de trabajo, exclusivamente las realizadas físicamente en las taquillas del centro de trabajo de que se

trate (excluyendo las que se efectúen otros canales de venta y aquellas que se realicen en el centro de trabajo por el personal de conducción, conductor/a perceptores). De forma excepcional y transitoria, en aquellos centros de trabajo que a la fecha de firma del presente convenio colectivo de 13 de noviembre de 2025 no dispongan de los medios necesario para la venta de títulos de transportes por medio de máquinas autoventas y durante el año de devengo del plus no se haya llevado a cabo su instalación, el presente objetivo se entenderá cumplido y se procederá a su abono en los términos fijados para el mismo. Una vez instalados los medios necesarios para la venta de títulos de transporte a través de máquinas autoventas será de aplicación el presente objetivo para la determinación del abono en su caso del correspondiente plus de incentivos. A los efectos de la instalación de las máquinas autoventas en aquellos centros que a 13/11/2025 no dispongan de al menos una, se entenderá que se produce la instalación en el año siempre y cuando se lleven a cabo antes del mes de julio del año en curso y la valoración del cumplimiento del objetivo en dicho año se realizará a partir de su instalación hasta el final de dicho año.

– Ponderación de los objetivos.

Años 2026 y 2027. La consecución de cada uno de los objetivos, dará derecho al personal afectado a percibir un incremento porcentual del 0,50 %, a aplicar sobre todos los conceptos de naturaleza salarial, que se satisfará en el mes de febrero del año siguiente a la fecha de su devengo, mediante su inclusión en nómina, bajo el concepto pago por cumplimiento de objetivos.

Año 2028. La consecución del objetivo individual (disminución de las reclamaciones), dará derecho a percibir un incremento porcentual del 0,40 %, mientras el incremento porcentual a percibir, por la consecución del objetivo colectivo (incremento de la venta de títulos de transporte por máquinas autoventas), será del 0,60 % a aplicar sobre todos los conceptos de naturaleza salarial, el cual se liquidaría en la fecha y forma establecidas en el párrafo precedente.

La no consecución de los objetivos antes indicados no podrá dar lugar a la imposición de sanciones disciplinarias.

Artículo 12. Plus de taller

El personal de taller afectado por el presente convenio colectivo, que realice labores de mantenimiento de vehículos dedicados al transporte de mercancías peligrosas, percibirá durante el año 2025 un plus por importe de 1,90 euros por día efectivamente trabajado, cuya cuantía se refleja en la tabla salarial anexa. El mencionado plus no tiene carácter consolidable, por lo que la continuidad en su percepción, aparece directamente condicionada a que el personal de referencia continúe ejecutando las labores de mantenimiento antes indicadas.

Con efectos del 1 de enero de 2026, el importe del referido plus será de 2,50 euros por día efectivamente trabajado.

Artículo 13. Plus de festivo

El personal con la categoría profesional de taquillero/a, afectado por el presente convenio colectivo, que preste servicio en alguno de los catorce festivos anuales, percibirá un plus ascendente a 5,44 euros por día trabajado en festivo, cuya cuantía se refleja en tabla salarial anexa. No procederá el devengo del mencionado plus, si la empresa concede al trabajador/a un descanso alternativo o sustitutorio del festivo trabajado que coincida con sábado o domingo.

Artículo 14. Plus de antigüedad y/o vinculación

Los/as trabajadores/as que a partir de la fecha 1 de abril de 1999 permanezcan en la empresa cinco años de forma ininterrumpida, percibirán un plus de vinculación consistente en

el 10 % del salario base, a los diez años un 20 % y a los quince años un 25 %. Los/as trabajadores/as que a dicha fecha disfruten de un complemento personal de antigüedad comenzarán a devengar dicho plus a partir de la fecha en que consoliden el periodo en que se encuentren inmersos, con un tope entre los dos complementos del 60 % de dicho salario base.

Artículo 15. *Quebranto de moneda*

Por el concepto quebranto de moneda los/as trabajadores/as con las categorías profesionales de conductor/a perceptor/a y taquillero/a, afectados por el presente convenio, percibirán con efectos de la fecha de entrada en vigor del mismo, las cantidades reflejadas en las tablas salariales anexas.

Artículo 16. *Gratificaciones extraordinarias*

El personal afectado por el presente convenio, percibirá anualmente tres gratificaciones extraordinarias por importe, cada una de ellas, del salario base más el complemento salarial de antigüedad y/o plus de vinculación, si correspondiera. El importe de las mencionadas pagas se refleja en las tablas salariales anexas. Cada una de estas pagas, será satisfecha respectivamente, dentro de la primera quincena de los meses de junio, diciembre y marzo. Estas gratificaciones se harán efectivas al trabajador que hubiese ingresado en el transcurso del año o cesado durante este, prorrateándose su importe en relación al tiempo efectivamente trabajado durante el año. Además, percibirán un plus paga, cuya cuantía ascenderá a 208,49 euros para 2025 y 2026. Para los años 2027 y 2028 se revisará conforme a lo establecido en el artículo 10 del presente convenio.

Artículo 17. *Horas extraordinarias*

Se fija como número máximo de horas estructurales, 80 anuales para el personal de movimiento afectado por el presente convenio. Ambas partes reconocen expresamente el carácter estructural de las horas que se realizan en la empresa, con el límite establecido en el párrafo anterior, habida cuenta de las especiales características de la actividad del transporte. El valor de las horas extraordinarias se refleja en tabla salarial anexa.

La realización de trabajos en horas extraordinarias será voluntaria sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores artículo 35.4. En todos los casos la empresa se compromete a mantener una política no discriminatoria entre trabajadores/as fijos/as, eventuales interinos/as, etc.

Artículo 18. *Bolsa de estudios*

Todo el personal afectado por el presente convenio, percibirá en concepto de bolsa de estudios, la cantidad establecida en la tabla salarial anexa. Dicha cantidad será satisfecha en una paga de carácter anual a abonar en la primera quincena del mes de septiembre. El importe de la mencionada paga cuya cuantía ascenderá a 645,47 euros para 2025 y 2026. Para los años 2027 y 2028 se revisará conforme a lo establecido en el artículo 10 del presente convenio.

Artículo 19. *Dietas*

El personal de la empresa que cause derecho a dietas, las percibirá durante los años 2025 y 2026 en los importes que se indican a continuación:

Dieta completa: 45,00 euros.

Dieta pernoctación: 15,00 euros.

Dieta almuerzo o cena: 15,00 euros.

Para el resto de años de vigencia del convenio, años 2027 y 2028, los importes de las dietas será el que resulte de la aplicación de la revisión salarial prevista para cada uno de esos años de conformidad con lo establecido en el artículo 10 del presente convenio.

Artículo 20. *Nocturnidad*

Se estará a lo dispuesto en cada momento por las disposiciones legales vigentes.

Jornada, descanso, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 21. *Horas de jornada y distribución irregular*

Durante la vigencia del presente convenio, la jornada será de cuarenta horas semanales en cómputo de cinco días y dos de descanso consecutivos y rotativos. El personal afecto a talleres mantendrá la jornada actual. El personal de oficinas, efectuará su jornada de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas, manteniéndose los sábados un trabajador de guardia.

Como quiera que la actividad a la que se dedica la empresa es la de transporte de viajeros por carretera, se estará en todo caso a lo que, sobre el particular (distribución irregular de la jornada), se establece en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo y normativa de desarrollo para el personal de movimiento.

Artículo 22. *Cuadros horarios*

Los cuadros de horarios fijos de organización de servicios, se pondrán en conocimiento del personal con cinco días de antelación a su vigencia en los de carácter mensual, tres días en los quincenales, dos días en los semanales y en los diarios, dos horas antes del término de la jornada, salvo casos plenamente justificados. El calendario laboral a que se refiere el apartado 6, del artículo 34, del Estatuto de los Trabajadores comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de: días de trabajo festivos, descansos semanales, vacaciones y días inhábiles de trabajo. Dichos calendarios serán negociados con los representantes de los trabajadores. La empresa procurará organizar los servicios de forma que ningún conductor duerma fuera de su domicilio habitual los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 23. *Descansos semanales*

Los descansos semanales de todo el personal, los disfrutarán en su localidad de residencia, manteniéndose el correspondiente turno rotativo. Siempre que por causa imprevista el trabajador no disfrutará el descanso semanal en el día que le corresponda, este le será computado por 8 horas valor establecido en tablas salariales anexas y no deducibles del cómputo semanal.

Artículo 24. *Vacaciones*

Durante el mes de vacaciones del año, que serán rotativas durante los doce meses del año, se percibirá el salario base, el complemento personal de antigüedad/o plus de vinculación, y la bolsa de vacaciones por importe de 287,97 euros para 2025 y 2026. Para los años 2027 y 2028 se revisará conforme a lo establecido en el artículo 10 del presente convenio.

Si por necesidad del trabajo, no fueran disfrutadas en el mes establecido en el calendario de vacaciones, serán disfrutadas en el mes siguiente y si por las mismas causas, no fueran concedidas en ese mes, será objeto de negociación entre empresa y trabajador/a.

Artículo 25. *Excedencias*

Las excedencias del personal afectado por el presente convenio colectivo, serán reguladas por lo dispuesto al efecto por las disposiciones legales vigentes.

Previsión

Artículo 26. *Incapacidad temporal*

Durante los diez primeros días de baja, si esta deriva de contingencias comunes, siempre que no implique el internamiento en un establecimiento de la Seguridad Social, la empresa complementará las prestaciones de incapacidad temporal que perciba el/la trabajador/a, con un importe diario equivalente a la diferencia existente entre el 85% del importe del salario base día

y del plus de antigüedad y/o vinculación día y lo percibido por tales conceptos por prestaciones de IT.

Desde el día once de permanencia en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, la empresa complementará las prestaciones de incapacidad temporal que perciba el/la trabajador/a con un importe diario equivalente a la diferencia existente entre el 100% del importe del salario base y del plus de antigüedad y/o vinculación día y lo percibido por tales conceptos por prestaciones de IT. Igualmente abonará al trabajador/a un plus especial por importe de 8,92 euros/día.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional o bien cuando teniendo su origen en contingencias comunes, requiera del internamiento de la persona afectada en una institución de Seguridad Social, la empresa complementará las prestaciones de incapacidad temporal que perciba el/la trabajador/a con un importe diario equivalente a la diferencia existente entre el 100 % del importe del salario base día y del plus de antigüedad y/o vinculación día y lo percibido por tales conceptos por prestaciones de IT. Igualmente abonará al trabajador/a un plus especial por importe de 8,92 euros/día.

En cualquier caso, la obligación de complementar las prestaciones establecidas en el presente artículo, se extenderá a un periodo máximo de trece meses, por lo que cesará transcurridos trece meses desde el inicio de la situación de IT de que se trate.

El importe del plus especial no será revisable durante el periodo de vigencia del convenio.

Artículo 27. *Seguridad Laboral*

En lo que respecta a seguridad e higiene en el trabajo, ambas partes se someten a lo dispuesto en las normas legales vigentes en cada momento.

Artículo 28. *Reconocimientos médicos*

Las revisiones médicas obligatorias para la empresa y los/las trabajadores/as, se regularán conforme a las disposiciones legales vigentes, procurando ambas partes su realización y cumplimiento con el mayor grado de perfección posible.

Artículo 29. *Retirada del permiso de conducir*

El/La conductora y conductor/a-perceptor/a que se vea privado/a por cualquier motivo del permiso de conducir, tendrá derecho a continuar en la empresa desempeñando otro trabajo relacionado con el transporte, conservando su antigüedad y salario base por el plazo máximo de un año, cobrando por la función que realice durante el tiempo que dure la suspensión, recuperando su puesto de trabajo y categoría una vez cumplida esta.

Artículo 30. *Defensa*

La empresa se encargará de la defensa de los/las trabajadores/as afectados/as por este convenio, cuando tenga relación directa con el trabajo que realizan en la empresa en su jornada laboral.

Artículo 31. *Permisos y licencias*

En cuanto a fiestas y permisos, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes modificaciones:

- A) Un día para la renovación del carné de conducir, avisando con el tiempo suficiente y justificando dicha renovación.
- B) Todos/as los/as trabajadores/as de esta empresa que pertenezcan al centro de Málaga y su provincia, tendrán derecho a dos días de asuntos propios, solicitándolo igualmente en tiempo y forma.

Artículo 32. *Fallecimiento*

Cuando se produzca el fallecimiento de un/a trabajador/a fuera de su residencia habitual, en razón de su trabajo o por causa de este, los gastos de traslado de los restos correrán a cargo de la empresa en cuantía que estos superen las prestaciones que para estos casos tengan establecidas la Seguridad Social o la mutualidad de accidentados.

Artículo 33. *Plus fallecimiento*

En caso de fallecimiento de un trabajador/a en activo, la empresa abonará a sus herederos legales, una suma equivalente a cuatro veces la base de cotización para la contingencia de accidentes de trabajo del mes anterior al deceso.

Artículo 34. *Anticipos*

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a percibir a cuenta del salario mensual, dos anticipos durante el mes.

Premios, faltas y sanciones

Artículo 35. *Multas*

La empresa será responsable de las multas y sanciones que se impongan a los/as conductores/as por parte de la autoridad cuando los preceptos infringidos sean imputables a la misma.

El/La conductor/a vendrá obligado/a, cuando sea notificado/a personalmente por la autoridad a entregar el boletín de denuncia a la empresa a la mayor brevedad posible.

Régimen disciplinario

Artículo 36. *Faltas y sanciones*

FALTAS

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

GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

Los/Las trabajadores/as que incurran en algunas de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general, podrán ser sancionados/as por la dirección de la empresa, que tiene la facultad legal de reprimir las conductas laboralmente ilícitas de los/as trabajadores/as de forma inmediata, esto es, sin necesidad de acudir a otras instancias para su imposición y efectividad.

Para ello, se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del actor, la siguiente graduación:

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

SE CONSIDERARÁN FALTAS LEVES LAS SIGUIENTES

A) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, en el período de un mes, y siempre y cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento.

B) El abandono del trabajo sin causa justificada durante la jornada, aunque sea por breve tiempo.

C) La incorrección en las relaciones con los/as usuarios/usuarioas, la falta de higiene o limpieza personal, el descuido en la conservación del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa y su uso incorrecto.

D) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

E) Discutir con los/las compañeros/as dentro de la jornada de trabajo o no prestarles auxilio cuando lo soliciten, siempre que sea posible.

F) El retraso de uno a tres días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como la falta de exactitud en las liquidaciones o el no rellenar correctamente los datos del disco-diagrama.

G) La embriaguez por una sola vez, si no es personal de conducción.

SON FALTAS GRAVES

A) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, en el periodo de un mes, cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento y, dos faltas o más de esta naturaleza, en el mismo periodo de tiempo, cuando puedan alterar la puntual salida de los vehículos, para el personal de conducción, será falta grave, una de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando altere la puntual salida de los vehículos. Si existiera un abandono del trabajo injustificado por un/a trabajador/a, que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los/las compañeros/as de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave atendiendo a la naturaleza del mismo.

B) Faltar dos días al trabajo en un periodo de un mes, sin causa justificada o sin previo aviso. Bastará una sola falta al trabajo cuando tuviera que relevar a un/a compañero/a o cuando como consecuencia de la misma, se causase perjuicio, de alguna consideración, a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.

C) La pérdida o rotura intencionada de cualquiera de las prendas del uniforme y el maltrato dado al material de trabajo o negligencia en su uso o mantenimiento, en especial de los sistemas de control.

D) El retraso de cuatro a seis días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada, por la empresa y la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.

E) Las imprudencias o negligencias no calificadas de faltas muy graves, así como, el incumplimiento por los conductores del código de circulación, siempre que no pongan en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.

F) Cambiar ruta sin autorización de la dirección de la empresa o desviarse del itinerario sin orden de la superioridad sin causa de fuerza mayor.

G) El negarse a realizarse el reconocimiento médico anual, que deberá proporcionar la empresa.

COMO FALTAS MUY GRAVES, SE ESTABLECERÁN LAS SIGUIENTES

A) Las faltas injustificadas, o sin previo aviso, al trabajo durante tres días consecutivos o cuatro alternos al mes, así como, más de doce faltas no justificadas en un periodo de seis meses, cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento, o más de seis faltas de este tipo cometidas en un periodo de seis meses, cuando puedan alterar la puntual salida de los vehículos.

B) El fraude deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio. Los delitos que puedan implicar desconfianza hacia su autor/a aunque se cometan fuera de la empresa, tendrán idéntica calificación, al igual que la percepción de cantidades facturables por los servicios que preste la empresa, sin entrega de recibo, talón o billete, en perjuicio del público o de la empresa, o el retraso de más de seis días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa.

C) La simulación de la presencia de otro/a en el trabajo, firmando fichando por él/ella o análogos, o simular enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un/a trabajador/a en baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad y la alegación de causas falsas para la licencia o permisos.

D) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes.

E) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.

F) Los malos tratos o falta grave de respeto o consideración y discusión violentas con los/as jefes/as, compañeros/as, subordinados/as y usuarios/as.

G) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, o el abuso de autoridad por parte de los/las jefes/as o superiores con relación a sus subordinados/as.

H) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad de servicio, o la desobediencia a los superiores, así como la reiterada comisión por parte de los/las conductores/as de infracciones del código de circulación y normas afines, a ellos imputables, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.

I) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones.

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

SANCIONES

Las sanciones consistirán en:

A) POR FALTAS LEVES

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

B) POR FALTAS GRAVES

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

C) POR FALTAS MUY GRAVES

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

En lo no previsto, se estará a lo establecido con carácter interno por las empresas, dentro de los límites fijados, y a lo dispuesto con carácter general. Se anotará en el expediente personal de cada trabajador/a las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase durante el periodo de cinco años, tres años o dos años, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves y, según el grupo a que corresponda la falta anotada, teniendo derecho los/as trabajadores/as sancionados/as, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones.

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

Las sanciones por faltas leves, serán acordadas por la dirección de la empresa. Las sanciones por faltas graves o muy graves, habrá de imponerlas también la empresa, previa la información del oportuno expediente al trabajador/a. El/La interesado/a tendrá derecho a una audiencia para descargos por un plazo de cinco días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Durante este mismo plazo la representación social y sindical de los trabajadores tendrá derecho a intervenir como parte en el expediente sancionador, conforme a las facultades que les atribuye la legislación vigente. Siempre que se trate de faltas muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse; suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores. Una vez concluso el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el/la trabajador/a. Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al interesado/a, quedándose este con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la dirección.

Representación sindical, delegados de personal y comités de empresa

Artículo 37. *Horas sindicales*

Los/as delegados/as de personal o miembros comité de empresa dispondrán del tiempo necesario, sin pérdida de remuneraciones, para el cumplimiento de sus funciones sindicales, con un límite de veinte horas mensuales retribuidas a cada uno de los componentes, pudiendo la empresa solicitar justificación del tiempo empleado en estos menesteres.

Artículo 38. *Cuota sindical*

A requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados/as a las centrales sindicales que ostenten representación en la empresa, esta descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. El/La trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en que se expresará con claridad la orden de descuento, la cantidad de la cuota, así como el número de cuenta o libreta de caja de ahorros o banco a que debe ser transferida dicha cantidad y a la central del sindicato a que pertenece. La empresa detraerá las susodichas cantidades salvo indicación en contrario durante periodos de un año y la dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa sí la hubiera.

Artículo 39. *Funciones del comité de empresa*

De acuerdo a lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, el comité de empresa, colaborará en la implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

Uniformes

Artículo 40. *Uniformes*

La empresa facilitará al trabajador/a las prendas de trabajo necesarias para realizar su labor y su utilización será obligatoria durante la jornada de trabajo.

– **PARA EL PERSONAL DE CONDUCCIÓN ESTAS PRENDAS SERÁN**

ANUALMENTE

- Tres camisas (manga corta o larga).
- Dos jerséis (un jersey o chaleco sin manga).
- Dos pantalones.
- Una corbata.

TRIANUALMENTE

- Una prenda de abrigo (a ser posible cazadora de piel incrementando los años en función de su coste).

– **PARA EL PERSONAL DE TALLER Y REPOSTADORES/AS DE GAS-OIL**

ANUALMENTE

- Un chaleco multibolsillos /o prenda de abrigo y botas de seguridad.

UNIFORME DE VERANO

- Dos pantalones finos.
- Dos camisas o camisetas de manga corta con bandas reflectantes.

UNIFORME DE INVIERNO

- Dos pantalones de tejido grueso.
- Dos camisas de mangas largas con bandas reflectantes.
- Dos sudaderas con bandas reflectantes.

La entrega de las prendas que se citan se efectuará en el mes de junio de cada año.

Otras normas

Artículo 41. Sanciones al usuario

La empresa se compromete a colocar en sitio visible de los vehículos la obligatoriedad del viajero de exhibir y conservar el billete durante el viaje, sancionando a los/las usuarios/as que no cumplan estas normas con las multas establecidas al respecto.

Artículo 42. Recibo de nómina

Se suprime la obligatoriedad de firma del trabajador/a en el recibo del recibo mensual de haberes, pagas extras y liquidación de atrasos, causando los mismos efectos la recepción de la transferencia bancaria que por ese concepto se efectúa a cada trabajador/a. Si alguno de los trabajadores/as deseara estampar su firma en el ejemplar que permanece en poder de la empresa, podrá realizarlo.

Artículo 43. De la igualdad

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros/as trabajadores/as en la empresa y lengua dentro del Estado español. Las relaciones entre la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe. Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y demás normativa de aplicación.

Comisión paritaria

Artículo 44. Comisión paritaria

De conformidad con lo establecido en la letra e, del número 3, del artículo 85.º, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se crea la comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras, a la que habrá de someterse con carácter obligatorio y como trámite preceptivo, previo e indispensable, todas las situaciones conflictivas, reclamaciones, comunicaciones o denuncias de índole laboral que puedan formularse colectivamente por los/as trabajadores/as o sus representantes ante la inspección de trabajo y Seguridad Social, Delegación de Trabajo o juzgados de lo Social y tribunales o servicios arbitrales y/o de conciliación que existan o se creen en las distintas comunidades autónomas en las que la empresa tenga centros de trabajo, de forma que las divergencias que surjan y cuya resolución este encomendada a los citados organismos o instancias puedan ser resueltas inicialmente en el seno de la empresa.

Una vez agotado el trámite obligatorio de solución de situaciones conflictivas sin haberse resuelto la controversia, los/las interesados/as podrán acudir a las respectivas competencias de la autoridad laboral o jurisdiccional o a los sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos.

La comisión paritaria estará integrada por ocho miembros, durante toda la vigencia del convenio, salvo excepción justificada, cuatro de ellos designados por la empresa y otros cuatro por el comité de empresa. Se procederá a la designación de los miembros que integrarán tal comisión en reunión a celebrar en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de publicación del presente convenio. Las personas designadas al objeto de integrar la mencionada comisión podrán ser sustituidas por acuerdo de la representación en la que se produzca tal sustitución, previa comunicación del cambio o sustitución a la otra representación.

A las reuniones de la comisión paritaria, podrá concurrir cada una de las partes que la integran asistidas de dos asesores.

Las decisiones adoptadas en el seno de la comisión paritaria vincularán a la empresa y a todos los trabajadores.

Legislación supletoria

Artículo 45. *Legislación supletoria*

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 46. *Funciones de las categorías*

Los/as trabajadores/as afectados por este convenio tendrán en sus diferentes categorías las funciones que normalmente realizan.

El cambio de funciones o movilidad funcional, podrá realizarse, si el/la trabajador/a cuenta con las titulaciones profesionales y académicas precisas dentro del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La realización de funciones de superior categoría durante un periodo superior a seis meses en un año o a ocho durante dos años, si el puesto continúa vacante y no ha sido cubierto por el sistema de provisión de puestos aplicado por la empresa, tendrá como consecuencia que el/la trabajador/a consolide el puesto de superior categoría que venía desempeñando.

Grupos profesionales

Artículo 47. *Grupos profesionales*

Los/Las trabajadores/as afectados/as por el presente convenio serán clasificados/as en grupos profesionales.

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

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL I

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

- Capacidad de ordenación de tareas.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que 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, los/las trabajadores/as 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 objetos 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.

Los/las titulados/as de grado medio o conocimientos a nivel de bachiller superior, maestría industrial o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo. Realizan trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo, asesorando o solucionando los problemas que se planteen y, realizando trabajos cualificados que exijan de iniciativa y conocimiento total de su profesión, responsabilizándose del trabajo ejecutado. Se incluirán en este primer grupo, las categorías y funciones que se señalan a continuación. En la medida que ya existen y, en tanto siga existiendo, categorías profesionales no relacionadas, estas últimas se asimilarán a algunas de las descritas, a los solos efectos de adscripción al Grupo, sin que por ello pueda, en ningún caso, entenderse que las condiciones económicas correspondientes a las categorías asimiladas, deban equipararse.

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

INSPECTOR/A PRINCIPAL. Ejerce la jefatura y coordinación de los servicios de inspección, dependiendo de la Dirección o del Jefe de Servicio.

INGENIEROS/AS Y LICENCIADOS/AS. Depende de la Dirección o de los jefes de servicios y desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

INGENIEROS/AS TÉCNICOS/AS, DIPLOMADOS/AS UNIVERSITARIOS Y ATS. Ejercen funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de su titulación correspondiente.

JEFE/A DE NEGOCIADO. Es el/la que, bajo la dependencia del jefe/a de servicios, y al frente de un grupo de empleados/as administrativos/as, dirige la labor de su negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado. Se asimilan a esta categoría los/las especialistas/as.

JEFE/A DE ESTACIÓN. Es el/la que ejerce funciones mando generales en una estación con capacidad para el conocimiento simultáneo de más de veinte vehículos pesados de servicio, dispone la entrada y salida de funciones viajeros y mercancías dirigiendo o interviniendo todos los trabajos propios de facturaciones, despacho de billetes y reclamaciones haciéndose cargo de la recaudación de lo que sean ingresos propios de la estación.

JEFE/A DE TALLER. Esta categoría incluye a los/las que, con capacidad técnica precisa, tiene a su cargo la dirección del taller y vigilando los trabajos que tenía en su dependencia a los que realiza su personal en las líneas en caso de avería o accidente.

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

ENCARGADO/A GENERAL. Es el/la que, con los conocimientos, técnicos prácticos suficientes y bajo la dependencia de la Dirección o Jefatura de Servicio, ejerce el mando directo sobre el personal adscrito o los servicios de talleres.

ENCARGADO/A DE ALMACÉN. Es el/la responsable de almacén a su cargo debiendo despachar los pedidos. Ha de registrar en los libros de entrada y salidas de las mercancías, redactando y remitiendo a la oficina las relaciones correspondientes.

GRUPO PROFESIONAL II

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

COMPRENDE

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

con un contenido funcional similar a lo definidos anteriormente. Los trabajos para los que se requiere una especialización muy determinada, reflejo de una preparación técnica adecuada a las tareas que se deban desempeñar con responsabilidad limitada a las funciones que se deban cumplir en cada caso.

Son los/as trabajadores/as manuales (obreros/as u operarios/as), o trabajadores/as intelectuales (empleados/as administrativos/as o técnicos/as) que, sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados, tanto profesionalmente como administrativamente e de oficio. Se incluirán en este segundo grupo, entre otras, las categorías y funciones que se señalan a continuación. En la medida en que ya existen, y en tanto sigan existiendo, categorías profesionales no relacionadas, estas últimas se asimilarán a algunas de las descritas a los solos efectos de adscripción al grupo, sin que por ello pueda, en ningún caso, entenderse que las condiciones económicas correspondientes a las categorías asimiladas, deban equipararse.

FACTOR. Es el/la agente que realiza facturaciones a las órdenes del Jefe/a de Estación Administración, ve las hojas de rutas mercancías, o llevando el registro de expediciones, pudiendo desempeñar eventualmente el cargo de Jefe/a de Estación y sustituir sustancialmente a los/as administradores/as si no existiera oficial de primera.

OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO/A. Es aquel/la empleado/a que a las órdenes de un/a Jefe/a de Negociado, Jefe/a de Administración u otro de superior categoría bajo su responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieran iniciativas tales como: despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de oficina, en las oficinas de poca importancia puede actuar de jefe/a.

OFICIAL 2.º ADMINISTRATIVO/A. Pertenecen a esta categoría, aquellos/as subordinados/as al jefe/a de las oficinas y con los adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad trabajos que no requieren propia iniciativa, como clasificación de correspondencia, liquidación de cálculos estadísticos y cualquier otra función de análoga importancia, se asimilan a esta categoría los/las taquimecanógrafos/as.

JEFE/A DE EQUIPO. Es el que a las órdenes directas del Jefe/a de Taller, toma parte personal en el trabajo, al propio tiempo que vigila un determinado grupo, puede asumir la jefatura en el taller, en ausencia del jefe/a.

OFICIAL DE PRIMERA. Se incluye en esta categoría a aquellos/las que con todo dominio de su oficio y con capacidad para realizar trabajos que requieren mayor esmero no solo con rendimiento correcto, además de máxima perfección.

OFICIAL DE SEGUNDA. Se clasifican en esta categoría los/las que con conocimientos teórico práctico realizan trabajos corrientes con rendimiento correctos.

OFICIAL DE TERCERA. Se incluye en esta categoría quien procediendo de aprendiz/a o peón/a especializado/a con conocimientos generales de oficio puede realizar los trabajos más elementales con rendimiento correcto.

INSPECTOR/A. Tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por su empresa el exacto desempeño de las funciones atribuidas a conductores/as y cobradores/as, dando cuenta a su jefe/a inmediato/a de cuantas incidencias observe tomando las medidas de urgencias que se estimen oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidente, encargándose de mantener la disciplina del personal a su servicio.

CONDUCTOR/A. Es el/la trabajador/a que conduce autobuses y/o microbuses destinados al transporte de viajeros por carretera, efectuando las actividades de carácter auxiliar y complementario, necesarias y precisas para la adecuada prestación del servicio asignado.

CONDUCTOR/A-PERCEPTOR/A. Es el/la operario/a que con carné de conducir adecuado realiza las funciones señaladas para el/la conductor/a y está obligado/a a desempeñar simultáneamente las que son propias del cobrador.

COBRADOR/A. Es aquel operario/a que tiene por misión la cobranza de títulos de transportes o revisión de los mismos, efectuando las labores clásicas de esa categoría relacionadas con el vehículo sus pasajeros o su carga.

TAQUILLERO/A. Son quienes tienen a su cargo la expedición de billetes y todas las operaciones consiguientes al servicio de la estación y taquilla, pueden sustituir a los/las jefes/as de administración si no hubiese oficial primero.

GRUPO PROFESIONAL III

Incluye a los/las trabajadores/as que requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y función total.

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

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

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

MOZO/A. Es el/la que en las estaciones se ocupa de la carga y descarga del equipaje y mercancías y realiza otras funciones análogas que exijan predominantemente esfuerzo muscular que no requieran formación profesional.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A. Corresponde a esta categoría el/la empleado/a que con conocimientos elementales de carácter burocráticos ayuda a los superiores en la ejecución de trabajos sencillos de correspondencia de trámite, sujetándose a fórmulas o impresos, tramitación de expedientes de acuerdo con los formularios, manejo de ficheros con las anotaciones correspondientes, confección de vales, notas de pedidos y otras funciones semejantes, se asimilarán a esa categoría los mecanógrafos de ambos sexos.

APRENDIZ/A. Los/Las que a la vez que aprenden sus servicios aprenden el oficio, preparándose para alcanzar la categoría superior durante el tiempo que se fije la duración de aprendizaje.

COBRADOR/A DE FACTURAS. Tienen por principal misión la de cobrar las facturas a domicilio, siendo responsable de la entrega de las liquidaciones, que hará en perfecto orden y en tiempo oportuno.

LAVADOR/A ENGRASADOR/A. Además de realizar engrases de cada una de las piezas y mecanismo de vehículo podrá también encargarse del secado de coches.

TELEFONISTA. Es el personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tiene asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y aviso que recibiera.

VIGILANTE, GUARDA, PORTERO/A. Es el/la que vigila la entrada de las distintas dependencias de la empresa siguiendo las instrucciones que al efecto recibe, realizando las funciones de custodia y vigilancia.

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

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

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

CONTENIDO DE LA PRESTACIÓN

Por acuerdo entre el/la trabajador/a y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación de categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto con el convenio colectivo o, en su defecto, de aplicación

en la empresa, que se corresponda con dicha prestación. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

Disposición adicional primera

Sistema de resolución de controversias para los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo.

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo recogidas en el presente convenio colectivo, podrá efectuarse siguiendo el trámite establecido en el número 4, del artículo 41 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que concluya el periodo de negociación sin acuerdo, se someterá la cuestión al procedimiento de conciliación-mediación, previsto en el reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de conflictos laborales de Andalucía del Sistema de Resolución de Conflictos de Andalucía (SERCLA), deduciéndose la oportuna solicitud ante la Comisión de Conciliación Mediación con sede en Málaga. De concluir el proceso de conciliación mediación sin acuerdo, quedará expedita la vía judicial.

Disposición adicional segunda. Subrogación de personal

En los supuestos que a continuación se concretan y con la finalidad de contribuir a garantizar la estabilidad en el empleo de los/las trabajadores/as adscritos/as a la empresa incluidos en el ámbito personal y territorial de aplicación del presente convenio colectivo, se establece en los casos de extinción, vencimiento, pérdida, escisión parcial, cesión, rescate o en cualquier otro supuesto que determine que la empresa deje de realizar total o parcialmente los servicios de transportes correspondientes a las concesiones regulares permanentes de transporte interurbano de viajeros por carretera, números VJA-160 Sevilla y Granada por Antequera, Córdoba y Málaga y VJA-167 Siles-Málaga-Almería, por Córdoba, Granada y Jaén con hijuelas, que actualmente viene explotando, se estará a la aplicación de las normas que sobre subrogación se establecen en el Acuerdo Marco para el Transporte de Viajeros por Carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor 2014-2023, cuya inscripción y publicación en el *BOE* se ordena por Resolución de 13 de febrero de 2015 de la Dirección General de Empleo (*BOE* del 26 de febrero de 2015).

Disposición final primera. Medidas planificadas para la igualdad efectiva e inclusión de las personas LGTBI

1. Introducción

Las partes negociadoras consideran que los Derechos Humanos son una premisa fundamental. El respeto a la diversidad y el reconocimiento de la igualdad y no discriminación por razón de cualquier condición de la persona y, en particular, por razón de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales, se constituyen en eje central de actuación, de carácter transversal y vertebrador de la estrategia en materia de diversidad e inclusión, para garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI).

De conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, desarrollada por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, en la presente disposición adicional se recogen, de forma articulada, el conjunto planificado de medidas que se acuerdan y establecen, fijando los mecanismos necesarios para promover el derecho a la igualdad real

y efectiva de las personas LGTBI, protegiendo la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las mismas.

Las medidas, que se describen a continuación, han sido acordadas a través de la negociación colectiva y vienen a recoger el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el sector, que pasará a formar parte integrante e inseparable del presente convenio colectivo.

Las medidas se desarrollan en el marco de los siguientes ejes de actuación:

- Prevenir, corregir y erradicar cualquier tipo de discriminación, en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción profesional, formación, etc.
- Promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI.
- Compromiso de contribuir a la integración plena de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- Formación y sensibilización de la plantilla y difusión de las medidas acordadas: la sensibilización de la plantilla en esta materia es una medida esencial. Por ello, se hace público el compromiso del sector con la igualdad real y efectiva, así como con la no discriminación de las personas trabajadoras, con independencia de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Las presentes medidas serán de aplicación en la empresa Nex Continental Holdings, SLU, en sus centros de trabajo de Málaga y su provincia, a los que afecta el presente convenio colectivo.

Asimismo, las medidas planificadas acordadas tendrán la misma vigencia que el presente convenio y su entrada en vigor se producirá a partir del día siguiente a su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia de Málaga*.

2. Medidas planificadas y acordadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI

Primero. CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

Se garantizará la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI en todas las condiciones de trabajo, que se aplicarán atendiendo siempre al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Se promoverá una cultura empresarial inclusiva, que fomente el respeto a la diversidad y que incluya expresamente aquella relativa al respeto a la orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales y la eliminación de toda forma de discriminación de las personas LGTBI.

Segundo. ACCESO AL EMPLEO

La empresa contribuirá a través de las medidas establecidas a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

En los procesos de selección de personal y contratación, se garantizará la igualdad real y efectiva entre todas las personas candidatas, con independencia de su identidad, u orientación sexual, expresión de género o características sexuales.

Para ello, se establecen las siguientes medidas:

- Se garantizará que los procesos de acceso, selección y contratación no contienen elementos discriminatorios por razón de la orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable,

priorizando la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo independientemente de su orientación sexual o su expresión de género.

- Todas las ofertas de empleo que se publiquen se redactarán en lenguaje inclusivo y con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo.

Tercero. **CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Se garantizará la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras LGTBI en el desarrollo profesional y la promoción, para los que se atenderá a criterios objetivos.

Cuarto. **FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE**

En la formación que se imparta se tendrá en cuenta de forma transversal el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI.

La empresa integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente convenio colectivo y en los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Quinto. **ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS**

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Sexto. **PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES**

Se atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, se establezcan para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Séptimo. **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

No se tolerarán comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

En caso de producirse dichos comportamientos, se aplicará el régimen disciplinario según lo previsto y regulado en el convenio colectivo.

Octavo. **CONFIDENCIALIDAD**

Dada la naturaleza y especial protección que tienen los datos relativos a la identidad u orientación sexual y expresión de género, la empresa tratará dichos datos con la máxima confidencialidad y sigilo, extremando el rigor y la prudencia en el tratamiento y gestión de dichos datos, usándolos exclusivamente para aquellas cuestiones en las que sea imprescindible hacerlo.

Todas las personas que participen en la gestión y tratamiento de dichos datos se comprometerán a tratar con confidencialidad la citada información.

3. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

1.º DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

El Estatuto de los Trabajadores consagra el respeto a la dignidad de las personas, a su intimidad y a un trato justo, teniendo en cuenta la consideración debida de la persona trabajadora e incluyendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, establece en su anexo II la obligación de confeccionar un protocolo de actuación frente al acoso, que se cumple mediante el presente texto.

Se manifiesta el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

2.º ÁMBITO DE APLICACIÓN

a) El protocolo será de aplicación en los centros de trabajo y a las personas trabajadoras a las que afecta el presente convenio colectivo, independientemente del vínculo jurídico que una a las personas trabajadoras y la empresa y siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

b) También se aplicarán los protocolos correspondientes, a los que se hace mención en las letras anteriores, a quienes soliciten un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, de las empresas.

3.º PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

En los procedimientos internos de actuación ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género los siguientes principios rectores y garantías del procedimiento son de aplicación:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.
- Difusión del protocolo: las partes coinciden en la importancia que tiene el conocimiento general del presente protocolo. Por ello, la empresa se compromete a difundir y facilitar el presente protocolo entre las personas trabajadoras a su cargo a las que resulte de aplicación el presente convenio.

Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

4.º PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO

Los plazos del procedimiento, no podrán superar los treinta días laborables, prorrogables si concurriesen causas o circunstancias excepcionales, desde su inicio.

En el procedimiento se concederá un plazo de audiencia a la persona afectada, para alegar y presentar los documentos y medios de prueba que considere oportunos.

5.º PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

- a) El procedimiento se inicia mediante denuncia presentada por la persona afectada o por quien esta autorice, ante la persona o personas encargadas del proceso de investigación, o a través del canal de denuncias que tuviera establecido la empresa.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

La persona afectada podrá solicitar la presencia de un integrante de la representación legal de las personas trabajadoras de su centro de trabajo en la declaración que aquella preste en el proceso de investigación.

- b) La persona o personas encargadas del proceso de investigación serán designadas por la empresa; en el supuesto de que en la empresa estén ya designadas las personas que instruyan o investiguen, en relación con otros protocolos de acoso, la empresa podrá acordar que sean las mismas las que asuman el proceso de investigación.

No podrán ser encargadas de la investigación las personas que tengan relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, o amistad íntima o enemistad manifiesta, con alguna de las personas afectadas por la investigación, o interés directo o indirecto en el proceso de investigación.

- c) Tras la recepción de la denuncia, a la mayor brevedad posible, atendiendo a las circunstancias del supuesto, se valorará la aplicación del presente protocolo y, en su caso, la adopción de medidas cautelares o preventivas.

- d) En el plazo máximo de veintiún días laborables, prorrogables si concurriesen causas o circunstancias excepcionales, desde que se emitió la denuncia, se deberá emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- e) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

- f) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas llevadas a cabo.

6.º RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

En la resolución del procedimiento se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido tras la oportuna investigación.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

ANEXO I

Tablas salariales año 2025

NEX CONTINENTAL HOLDINGS, SLU (MÁLAGA)

Valores salario base periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2025

PERSONAL TÉCNICO	2025	
MÉDICO/A (2 HORAS)	975,81	MENSUAL
ATS (2 HORAS)	887,05	MENSUAL

PERSONAL ADMINISTRATIVO	2025	
JEFE/A DE SECCIÓN	1.617,15	MENSUAL
JEFE/A DE NEGOCIADO	1.565,24	MENSUAL
OFICIAL/A DE PRIMERA	1.530,66	MENSUAL
OFICIAL/A DE SEGUNDA	1.513,40	MENSUAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.496,04	MENSUAL
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO/A	1.426,85	MENSUAL

PERSONAL DE MOVIMIENTO	2025	
JEFE/A DE ESTACIÓN 1.ª	1.617,15	MENSUAL
JEFE/A DE ESTACIÓN 2.ª	1.603,38	MENSUAL
INSPECTOR/A	1.565,24	MENSUAL
TAQUILLERO/A	1.542,75	MENSUAL
CONDUCTOR/A-PERCEPTOR/A	59,30	DIARIO
COBRADOR/A	50,43	DIARIO
FACTOR	50,43	DIARIO
MOZO/A DE ESTACIÓN	49,68	DIARIO

PERSONAL DE TALLERES	2025	
JEFE/A DE TALLER	1.679,07	MENSUAL
JEFE/A DE EQUIPO	52,18	DIARIO
OFICIAL/A DE PRIMERA	51,02	DIARIO
OFICIAL/A DE SEGUNDA	50,43	DIARIO
OFICIAL/A DE TERCERA	49,88	DIARIO
ENCARGADO/A DE ALMACÉN	51,02	DIARIO

SUBALTERNOS	2025	
LAVACOCHEs	49,88	DIARIO
VIGILANTES/AS NOCTURNOS	49,68	DIARIO
LIMPIADOR/A	49,68	DIARIO



ANEXO II

Tablas antigüedad año 2025

NEX CONTINENTAL HOLDINGS, SLU (MÁLAGA)

**Valores plus de antigüedad y/o vinculación (artículo 14.º),
del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025**

CATEGORÍA	S. BASE	PLUS DE ANTIGÜEDAD Y/O VINCULACIÓN (ARTÍCULO 14.º)											
		0 %	10 %	20 %	25 %	30 %	35 %	40 %	45 %	50 %	55 %	60 %	
PERSONAL TÉCNICO/A													
MÉDICO/A (2 HORAS)	MENSUAL	975,81	0,00	97,58	195,16	243,95	292,74	341,53	390,33	439,12	487,91	536,70	585,49
ATS (2 HORAS)	MENSUAL	887,05	0,00	88,71	177,41	221,76	266,12	310,47	354,82	399,17	443,53	487,88	532,23
PERSONAL ADMINISTRATIVO/A													
JEFE/A DE SECCIÓN	MENSUAL	1.617,15	0,00	161,71	323,43	404,29	485,14	566,00	646,86	727,72	808,57	889,43	970,29
JEFE/A DE NEGOCIADO	MENSUAL	1.565,24	0,00	156,52	313,05	391,31	469,57	547,83	626,10	704,36	782,62	860,88	939,14
OFICIAL/A DE PRIMERA	MENSUAL	1.530,66	0,00	153,07	306,13	382,66	459,20	535,73	612,26	688,80	765,33	841,86	918,39
OFICIAL/A DE SEGUNDA	MENSUAL	1.513,40	0,00	151,34	302,68	378,35	454,02	529,69	605,36	681,03	756,70	832,37	908,04
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	MENSUAL	1.496,04	0,00	149,60	299,21	374,01	448,81	523,62	598,42	673,22	748,02	822,82	897,63
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO/A	MENSUAL	1.426,85	0,00	142,68	285,37	356,71	428,05	499,40	570,74	642,08	713,42	784,77	856,11
PERSONAL DE MOVIMIENTO													
JEFE/A DE ESTACIÓN 1.ª	MENSUAL	1.617,15	0,00	161,71	323,43	404,29	485,14	566,00	646,86	727,72	808,57	889,43	970,29
JEFE/A DE ESTACIÓN 2.ª	MENSUAL	1.603,38	0,00	160,34	320,68	400,84	481,01	561,18	641,35	721,52	801,69	881,86	962,03
INSPECTOR/A	MENSUAL	1.565,24	0,00	156,52	313,05	391,31	469,57	547,83	626,10	704,36	782,62	860,88	939,14
TAQUILLERO/A	MENSUAL	1.542,75	0,00	154,28	308,55	385,69	462,83	539,96	617,10	694,24	771,38	848,51	925,65
CONDUCTOR/A-PERCEPTOR/A	DIARIO	59,30	0,00	5,93	11,86	14,82	17,79	20,75	23,72	26,68	29,65	32,61	35,58
COBRADOR/A	DIARIO	50,43	0,00	5,04	10,09	12,61	15,13	17,65	20,17	22,69	25,21	27,74	30,26
FACTOR	DIARIO	50,43	0,00	5,04	10,09	12,61	15,13	17,65	20,17	22,69	25,21	27,74	30,26
MOZO/A DE ESTACIÓN	DIARIO	49,68	0,00	4,97	9,94	12,42	14,90	17,39	19,87	22,36	24,84	27,32	29,81
PERSONAL DE TALLERES													
JEFE/A DE TALLER	MENSUAL	1.679,07	0,00	167,91	335,81	419,77	503,72	587,67	671,63	755,58	839,53	923,49	1.007,44
JEFE/A DE EQUIPO	DIARIO	52,18	0,00	5,22	10,44	13,04	15,65	18,26	20,87	23,48	26,09	28,70	31,31
OFICIAL/A DE PRIMERA	DIARIO	51,02	0,00	5,10	10,20	12,76	15,31	17,86	20,41	22,96	25,51	28,06	30,61
OFICIAL/A DE SEGUNDA	DIARIO	50,43	0,00	5,04	10,09	12,61	15,13	17,65	20,17	22,69	25,21	27,74	30,26
OFICIAL/A DE TERCERA	DIARIO	49,88	0,00	4,99	9,98	12,47	14,97	17,46	19,95	22,45	24,94	27,44	29,93
ENCARGADO/A DE ALMACÉN	DIARIO	51,02	0,00	5,10	10,20	12,76	15,31	17,86	20,41	22,96	25,51	28,06	30,61
SUBALTERNOS													
LAVACOHES	DIARIO	49,88	0,00	4,99	9,98	12,47	14,97	17,46	19,95	22,45	24,94	27,44	29,93
VIGILANTES/AS NOCTURNOS	DIARIO	49,68	0,00	4,97	9,94	12,42	14,90	17,39	19,87	22,36	24,84	27,32	29,81
LIMPIADOR/A	DIARIO	49,68	0,00	4,97	9,94	12,42	14,90	17,39	19,87	22,36	24,84	27,32	29,81



ANEXO III

Tablas horas extraordinarias año 2025

NEX CONTINENTAL HOLDINGS, SLU (MÁLAGA)

Valores horas extras del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025

CATEGORÍA		IMPORTES HORAS EXTRAS										
		PLUS ANTIGÜEDAD Y/O VINCULACIÓN (ARTÍCULO 14.º)										
		0 %	10 %	20 %	25 %	30 %	35 %	40 %	45 %	50 %	55 %	60 %
PERSONAL TÉCNICO/A												
MÉDICO/A (2 HORAS)	MENSUAL	8,89	9,69	10,49	10,90	11,30	11,70	12,10	12,50	12,90	13,30	13,71
ATS (2 HORAS)	MENSUAL	8,16	8,89	9,62	9,98	10,35	10,71	11,08	11,44	11,81	12,17	12,54
PERSONAL ADMINISTRATIVO/A												
JEFE/A DE SECCIÓN	MENSUAL	14,17	15,50	16,83	17,49	18,16	18,82	19,49	20,16	20,82	21,49	22,15
JEFE/A DE NEGOCIADO	MENSUAL	13,74	15,03	16,32	16,96	17,60	18,25	18,89	19,54	20,18	20,82	21,47
OFICIAL/A DE PRIMERA	MENSUAL	13,45	14,71	15,97	16,60	17,23	17,86	18,49	19,12	19,75	20,38	21,01
OFICIAL/A DE SEGUNDA	MENSUAL	13,31	14,56	15,80	16,43	17,05	17,67	18,29	18,92	19,54	20,16	20,79
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	MENSUAL	13,17	14,40	15,63	16,25	16,86	17,48	18,09	18,71	19,33	19,94	20,56
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO/A	MENSUAL	12,60	13,77	14,95	15,54	16,12	16,71	17,30	17,88	18,47	19,06	19,65
PERSONAL DE MOVIMIENTO												
JEFE/A DE ESTACIÓN 1.ª	MENSUAL	14,17	15,50	16,83	17,49	18,16	18,82	19,49	20,16	20,82	21,49	22,15
JEFE/A DE ESTACIÓN 2.ª	MENSUAL	14,05	15,37	16,69	17,35	18,01	18,67	19,33	19,99	20,65	21,31	21,97
INSPECTOR/A	MENSUAL	13,74	15,03	16,32	16,96	17,60	18,25	18,89	19,54	20,18	20,82	21,47
TAQUILLERO/A	MENSUAL	13,55	14,82	16,09	16,73	17,36	18,00	18,63	19,27	19,90	20,54	21,17
CONDUCTOR/A–PERCEPTOR/A	DIARIO	15,66	17,14	18,62	19,36	20,10	20,84	21,58	22,32	23,06	23,80	24,54
COBRADOR/A	DIARIO	13,45	14,70	15,96	16,59	17,22	17,85	18,48	19,11	19,74	20,37	21,00
FACTOR	DIARIO	13,45	14,70	15,96	16,59	17,22	17,85	18,48	19,11	19,74	20,37	21,00
MOZO/A DE ESTACIÓN	DIARIO	13,26	14,50	15,74	16,36	16,98	17,60	18,22	18,84	19,46	20,08	20,70
PERSONAL DE TALLERES												
JEFE/A DE TALLER	MENSUAL	14,68	16,06	17,44	18,13	18,82	19,51	20,20	20,89	21,59	22,28	22,97
JEFE/A DE EQUIPO	DIARIO	13,88	15,18	16,49	17,14	17,79	18,44	19,09	19,74	20,40	21,05	21,70
OFICIAL/A DE PRIMERA	DIARIO	13,59	14,87	16,14	16,78	17,42	18,05	18,69	19,33	19,96	20,60	21,24
OFICIAL/A DE SEGUNDA	DIARIO	13,45	14,70	15,96	16,59	17,22	17,85	18,48	19,11	19,74	20,37	21,00
OFICIAL/A DE TERCERA	DIARIO	13,31	14,56	15,80	16,42	17,05	17,67	18,29	18,91	19,54	20,16	20,78
ENCARGADO/A DE ALMACÉN	DIARIO	13,59	14,87	16,14	16,78	17,42	18,05	18,69	19,33	19,96	20,60	21,24
SUBALTERNOS												
LAVACOCHESES	DIARIO	13,31	14,56	15,80	16,42	17,05	17,67	18,29	18,91	19,54	20,16	20,78
VIGILANTES/AS NOCTURNOS	DIARIO	13,26	14,50	15,74	16,36	16,98	17,60	18,22	18,84	19,46	20,08	20,70
LIMPIADOR/A	DIARIO	13,26	14,50	15,74	16,36	16,98	17,60	18,22	18,84	19,46	20,08	20,70

ANEXO IV

Tablas horas año 2025

NEX CONTINENTAL HOLDINGS, SLU (MÁLAGA)

Valores horas de presencia 1 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2025

CATEGORÍA	2025										
	0 %	10 %	20 %	25 %	30 %	35 %	40 %	45 %	50 %	55 %	60 %
JEFE/A DE TRÁFICO	9,93	10,35	10,94	11,17	11,41	11,73	12,06	12,33	12,62	12,91	13,20
JEFE/A DE ESTACIÓN 1.ª	9,30	9,84	10,50	10,80	11,10	11,44	11,81	12,13	12,46	12,75	13,04
JEFE/A DE ESTACIÓN 2.ª	9,14	9,65	10,50	10,71	10,94	11,26	11,59	11,92	12,22	12,51	12,81
JEFE/A DE NEGOCIADO ADMÓN.	8,99	9,50	10,17	10,47	10,76	11,07	11,37	11,65	11,95	12,26	12,58
ENCARGADO/A DE ALMACÉN	8,49	8,95	9,59	9,85	10,10	10,41	10,70	11,00	11,28	11,54	11,82
OFICIAL/A DE 1.ª ADMVO.	8,49	8,95	9,59	9,85	10,10	10,41	10,70	11,00	11,28	11,54	11,82
OFICIAL/A DE 2.ª ADMVO.	8,26	8,70	9,29	9,58	9,86	10,14	10,42	10,67	10,94	11,22	11,50
AUXILIAR ADMVO.	8,01	8,43	9,02	9,26	9,51	9,80	10,09	10,35	10,59	10,87	11,15
JEFE/A DE EQUIPO TALLER	9,50	9,99	10,65	10,96	11,24	11,55	11,88	12,16	12,45	12,76	13,07
OFICIAL/A 1.ª MECÁNICA	9,30	9,74	10,08	10,35	10,60	10,91	11,21	11,50	11,81	12,01	12,22
OFICIAL/A 2.ª MECÁNICA	9,05	9,49	9,81	10,08	10,37	10,64	10,91	11,18	11,44	11,73	12,03
OFICIAL/A 3.ª MECÁNICA	8,49	8,94	9,53	9,77	10,00	10,31	10,61	10,85	11,08	11,36	11,65
INSPECTORES/AS	8,99	9,50	10,13	10,45	10,76	11,07	11,37	11,65	11,95	12,25	12,56
CONDUCTOR/A PERCEPTOR/A	15,66	17,14	18,62	19,36	20,10	20,84	21,58	22,32	23,06	23,80	24,54
TAQUILLEROS/AS	8,55	8,65	9,41	9,56	9,73	9,99	10,26	10,49	10,70	11,10	11,48
MOZOS/AS	8,42	8,42	8,42	8,95	9,46	9,70	9,96	10,23	10,50	10,76	11,02

ANEXO V

Tablas conceptos salariales año 2025

NEX CONTINENTAL HOLDINGS, SLU (MÁLAGA)

Otros conceptos salariales del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025

CONCEPTO	2025
QUEBRANTO DE MONEDA CONDUCTORES/AS	1,23
QUEBRANTO DE MONEDA TAQUILLEROS/AS	3,07
PLUS DÍA FESTIVO TRABAJADO TAQUILLEROS/AS	5,44
PLUS PAGA	208,49
BOLSA DE ESTUDIOS	645,47
PLUS DE VACACIONES	287,97
PLUS TALLER REPARACIÓN VEHÍCULOS MERCANCÍAS PELIGROSAS	1,90
DIETA COMPLETA	45,00
DIETA PERNOCTACIÓN	15,00
DIETA ALMUERZO O CENA	15,00
COMPLEMENTO INCAPACIDAD TEMPORAL	8,92

ANEXO I

Tablas salariales año 2026

NEX CONTINENTAL HOLDINGS, SLU (MÁLAGA)

Valores salario base periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2026

PERSONAL TÉCNICO/A	2026	
MÉDICO/A (2 HORAS)	1.055,81	MENSUAL
ATS (2 HORAS)	967,05	MENSUAL

PERSONAL ADMINISTRATIVO	2026	
JEFE/A DE SECCIÓN	1.697,15	MENSUAL
JEFE/A DE NEGOCIADO	1.645,24	MENSUAL
OFICIAL/A DE PRIMERA	1.610,66	MENSUAL
OFICIAL/A DE SEGUNDA	1.593,40	MENSUAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.576,04	MENSUAL
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO/A	1.506,85	MENSUAL

PERSONAL DE MOVIMIENTO	2026	
JEFE/A DE ESTACIÓN 1.ª	1.697,15	MENSUAL
JEFE/A DE ESTACIÓN 2.ª	1.683,38	MENSUAL
INSPECTOR/A	1.645,24	MENSUAL
TAQUILLERO/A	1.622,75	MENSUAL
CONDUCTOR/A-PERCEPTOR/A	61,97	DIARIO
COBRADOR/A	53,10	DIARIO
FACTOR	53,10	DIARIO
MOZO/A DE ESTACIÓN	52,35	DIARIO

PERSONAL DE TALLERES	2026	
JEFE/A DE TALLER	1.759,07	MENSUAL
JEFE/A DE EQUIPO	54,85	DIARIO
OFICIAL/A DE PRIMERA	53,69	DIARIO
OFICIAL/A DE SEGUNDA	53,10	DIARIO
OFICIAL/A DE TERCERA	52,55	DIARIO
ENCARGADO/A DE ALMACÉN	53,69	DIARIO

SUBALTERNOS	2026	
LAVACOCHEs	52,55	DIARIO
VIGILANTES/AS NOCTURNOS	52,35	DIARIO
LIMPIADOR/A	52,35	DIARIO



ANEXO II

Tablas antigüedad año 2026

NEX CONTINENTAL HOLDINGS, SLU (MÁLAGA)

**Valores plus de antigüedad y/o vinculación (artículo 14.º)
del 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2026**

CATEGORÍA	S.BASE	PLUS DE ANTIGÜEDAD Y/O VINCULACIÓN (ARTÍCULO 14.º)											
		0 %	10 %	20 %	25 %	30 %	35 %	40 %	45 %	50 %	55 %	60 %	
PERSONAL TÉCNICO/A													
MÉDICO/A (2 HORAS)	MENSUAL	1.055,81	0,00	105,58	211,16	263,95	316,74	369,53	422,33	475,12	527,91	580,70	633,49
ATS (2 HORAS)	MENSUAL	967,05	0,00	96,71	193,41	241,76	290,12	338,47	386,82	435,17	483,53	531,88	580,23
PERSONAL ADMINISTRATIVO/A													
JEFE/A DE SECCIÓN	MENSUAL	1.697,15	0,00	169,71	339,43	424,29	509,14	594,00	678,86	763,72	848,57	933,43	1.018,29
JEFE/A DE NEGOCIADO	MENSUAL	1.645,24	0,00	164,52	329,05	411,31	493,57	575,83	658,10	740,36	822,62	904,88	987,14
OFICIAL/A DE PRIMERA	MENSUAL	1.610,66	0,00	161,07	322,13	402,66	483,20	563,73	644,26	724,80	805,33	885,86	966,39
OFICIAL/A DE SEGUNDA	MENSUAL	1.593,40	0,00	159,34	318,68	398,35	478,02	557,69	637,36	717,03	796,70	876,37	956,04
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	MENSUAL	1.576,04	0,00	157,60	315,21	394,01	472,81	551,62	630,42	709,22	788,02	866,82	945,63
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO/A	MENSUAL	1.506,85	0,00	150,68	301,37	376,71	452,05	527,40	602,74	678,08	753,42	828,77	904,11
PERSONAL DE MOVIMIENTO													
JEFE/A DE ESTACIÓN 1.ª	MENSUAL	1.697,15	0,00	169,71	339,43	424,29	509,14	594,00	678,86	763,72	848,57	933,43	1.018,29
JEFE/A DE ESTACIÓN 2.ª	MENSUAL	1.683,38	0,00	168,34	336,68	420,84	505,01	589,18	673,35	757,52	841,69	925,86	1.010,03
INSPECTOR/A	MENSUAL	1.645,24	0,00	164,52	329,05	411,31	493,57	575,83	658,10	740,36	822,62	904,88	987,14
TAQUILLERO/A	MENSUAL	1.622,75	0,00	162,28	324,55	405,69	486,83	567,96	649,10	730,24	811,38	892,51	973,65
CONDUCTOR/A-PERCEPTOR/A	DIARIO	61,97	0,00	6,20	12,39	15,49	18,59	21,69	24,79	27,89	30,98	34,08	37,18
COBRADOR/A	DIARIO	53,10	0,00	5,31	10,62	13,27	15,93	18,58	21,24	23,89	26,55	29,20	31,86
FACTOR	DIARIO	53,10	0,00	5,31	10,62	13,27	15,93	18,58	21,24	23,89	26,55	29,20	31,86
MOZO/A DE ESTACIÓN	DIARIO	52,35	0,00	5,23	10,47	13,09	15,70	18,32	20,94	23,56	26,17	28,79	31,41
PERSONAL DE TALLERES													
JEFE/A DE TALLER	MENSUAL	1.759,07	0,00	175,91	351,81	439,77	527,72	615,67	703,63	791,58	879,53	967,49	1.055,44
JEFE/A DE EQUIPO	DIARIO	54,85	0,00	5,48	10,97	13,71	16,45	19,20	21,94	24,68	27,42	30,16	32,91
OFICIAL/A DE PRIMERA	DIARIO	53,69	0,00	5,37	10,74	13,42	16,11	18,79	21,48	24,16	26,85	29,53	32,22
OFICIAL/A DE SEGUNDA	DIARIO	53,10	0,00	5,31	10,62	13,27	15,93	18,58	21,24	23,89	26,55	29,20	31,86
OFICIAL/A DE TERCERA	DIARIO	52,55	0,00	5,26	10,51	13,14	15,77	18,39	21,02	23,65	26,28	28,90	31,53
ENCARGADO/A DE ALMACÉN	DIARIO	53,69	0,00	5,37	10,74	13,42	16,11	18,79	21,48	24,16	26,85	29,53	32,22
SUBALTERNOS													
LAVACOCHE	DIARIO	52,55	0,00	5,26	10,51	13,14	15,77	18,39	21,02	23,65	26,28	28,90	31,53
VIGILANTES/AS NOCTURNOS	DIARIO	52,35	0,00	5,23	10,47	13,09	15,70	18,32	20,94	23,56	26,17	28,79	31,41
LIMPIADOR/A	DIARIO	52,35	0,00	5,23	10,47	13,09	15,70	18,32	20,94	23,56	26,17	28,79	31,41



ANEXO III

Tablas horas extraordinarias año 2026

NEX CONTINENTAL HOLDINGS, SLU (MÁLAGA)

Valores horas extras del 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2026

CATEGORÍA		IMPORTES HORAS EXTRAS										
		PLUS ANTIGÜEDAD Y/O VINCULACIÓN (ARTÍCULO 14.º)										
		0 %	10 %	20 %	25 %	30 %	35 %	40 %	45 %	50 %	55 %	60 %
PERSONAL TÉCNICO												
MÉDICO (2 HORAS)	MENSUAL	9,55	10,41	11,28	11,72	12,15	12,59	13,02	13,46	13,89	14,33	14,76
ATS (2 HORAS)	MENSUAL	8,82	9,61	10,41	10,81	11,20	11,60	12,00	12,40	12,80	13,19	13,59
PERSONAL ADMINISTRATIVO												
JEFE/A DE SECCIÓN	MENSUAL	14,82	16,22	17,62	18,32	19,02	19,71	20,41	21,11	21,81	22,51	23,21
JEFE/A DE NEGOCIADO	MENSUAL	14,40	15,75	17,11	17,78	18,46	19,14	19,81	20,49	21,17	21,85	22,52
OFICIAL DE PRIMERA	MENSUAL	14,11	15,44	16,76	17,43	18,09	18,75	19,42	20,08	20,74	21,40	22,07
OFICIAL DE SEGUNDA	MENSUAL	13,97	15,28	16,59	17,25	17,91	18,56	19,22	19,87	20,53	21,18	21,84
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	MENSUAL	13,83	15,12	16,42	17,07	17,72	18,37	19,02	19,67	20,31	20,96	21,61
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	MENSUAL	13,26	14,50	15,74	16,36	16,98	17,60	18,22	18,84	19,46	20,08	20,70
PERSONAL DE MOVIMIENTO												
JEFE/A DE ESTACIÓN 1.ª	MENSUAL	14,82	16,22	17,62	18,32	19,02	19,71	20,41	21,11	21,81	22,51	23,21
JEFE/A DE ESTACIÓN 2.ª	MENSUAL	14,71	16,10	17,48	18,18	18,87	19,56	20,25	20,95	21,64	22,33	23,02
INSPECTOR/A	MENSUAL	14,40	15,75	17,11	17,78	18,46	19,14	19,81	20,49	21,17	21,85	22,52
TAQUILLERO/A	MENSUAL	14,21	15,55	16,88	17,55	18,22	18,89	19,55	20,22	20,89	21,56	22,23
CONDUCTOR/A-PERCEPTOR/A	DIARIO	16,33	17,87	19,42	20,19	20,97	21,74	22,52	23,29	24,06	24,84	25,61
COBRADOR/A	DIARIO	14,11	15,44	16,76	17,43	18,09	18,75	19,42	20,08	20,74	21,40	22,07
FACTOR	DIARIO	14,11	15,44	16,76	17,43	18,09	18,75	19,42	20,08	20,74	21,40	22,07
MOZO/A DE ESTACIÓN	DIARIO	13,93	15,23	16,54	17,19	17,85	18,50	19,15	19,81	20,46	21,11	21,77
PERSONAL DE TALLERES												
JEFE/A DE TALLER	MENSUAL	15,33	16,78	18,23	18,95	19,68	20,40	21,13	21,85	22,57	23,30	24,02
JEFE/A DE EQUIPO	DIARIO	14,55	15,92	17,29	17,97	18,66	19,34	20,03	20,71	21,40	22,08	22,76
OFICIAL DE PRIMERA	DIARIO	14,26	15,60	16,94	17,61	18,28	18,95	19,62	20,29	20,96	21,63	22,30
OFICIAL DE SEGUNDA	DIARIO	14,11	15,44	16,76	17,43	18,09	18,75	19,42	20,08	20,74	21,40	22,07
OFICIAL DE TERCERA	DIARIO	13,98	15,29	16,60	17,26	17,91	18,57	19,23	19,88	20,54	21,19	21,85
ENCARGADO/A DE ALMACÉN	DIARIO	14,26	15,60	16,94	17,61	18,28	18,95	19,62	20,29	20,96	21,63	22,30
SUBALTERNOS												
LAVACOHES	DIARIO	13,98	15,29	16,60	17,26	17,91	18,57	19,23	19,88	20,54	21,19	21,85
VIGILANTES NOCTURNOS	DIARIO	13,93	15,23	16,54	17,19	17,85	18,50	19,15	19,81	20,46	21,11	21,77
LIMPIADOR/A	DIARIO	13,93	15,23	16,54	17,19	17,85	18,50	19,15	19,81	20,46	21,11	21,77

ANEXO IV

Tablas horas año 2026

NEX CONTINENTAL HOLDINGS, SLU (MÁLAGA)

Valores horas de presencia 1 de enero de 2026 a 31 de diciembre de 2026

CATEGORÍA	2026										
	0 %	10 %	20 %	25 %	30 %	35 %	40 %	45 %	50 %	55 %	60 %
JEFE/A DE TRÁFICO	9,93	10,35	10,94	11,17	11,41	11,73	12,06	12,33	12,62	12,91	13,20
JEFE/A DE ESTACIÓN 1.ª	9,30	9,84	10,50	10,80	11,10	11,44	11,81	12,13	12,46	12,75	13,04
JEFE/A DE ESTACIÓN 2.ª	9,14	9,65	10,50	10,71	10,94	11,26	11,59	11,92	12,22	12,51	12,81
JEFE/A DE NEGOCIADO ADMÓN.	8,99	9,50	10,17	10,47	10,76	11,07	11,37	11,65	11,95	12,26	12,58
ENCARGADO/A DE ALMACÉN	8,49	8,95	9,59	9,85	10,10	10,41	10,70	11,00	11,28	11,54	11,82
OFICIAL/A DE 1.ª ADMVO.	8,49	8,95	9,59	9,85	10,10	10,41	10,70	11,00	11,28	11,54	11,82
OFICIAL/A DE 2.ª ADMVO.	8,26	8,70	9,29	9,58	9,86	10,14	10,42	10,67	10,94	11,22	11,50
AUXILIAR ADMVO.	8,01	8,43	9,02	9,26	9,51	9,80	10,09	10,35	10,59	10,87	11,15
JEFE/A DE EQUIPO TALLER	9,50	9,99	10,65	10,96	11,24	11,55	11,88	12,16	12,45	12,76	13,07
OFICIAL/A 1.ª MECÁNICA	9,30	9,74	10,08	10,35	10,60	10,91	11,21	11,50	11,81	12,01	12,22
OFICIAL/A 2.ª MECÁNICA	9,05	9,49	9,81	10,08	10,37	10,64	10,91	11,18	11,44	11,73	12,03
OFICIAL/A 3.ª MECÁNICA	8,49	8,94	9,53	9,77	10,00	10,31	10,61	10,85	11,08	11,36	11,65
INSPECTORES/AS	8,99	9,50	10,13	10,45	10,76	11,07	11,37	11,65	11,95	12,25	12,56
CONDUCTOR/A PERCEPTOR/A	16,33	17,87	19,42	20,19	20,97	21,74	22,52	23,29	24,06	24,84	25,61
TAQUILLEROS/AS	8,55	8,65	9,41	9,56	9,73	9,99	10,26	10,49	10,70	11,10	11,48
MOZOS/AS	8,42	8,42	8,42	8,95	9,46	9,70	9,96	10,23	10,50	10,76	11,02

ANEXO V

Tablas conceptos salariales año 2026

NEX CONTINENTAL HOLDINGS, SLU (MÁLAGA)

Otros conceptos salariales del 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2026

CONCEPTO	2026
QUEBRANTO DE MONEDA CONDUCTORES/AS	1,23
QUEBRANTO DE MONEDA TAQUILLEROS/AS	3,07
PLUS DÍA FESTIVO TRABAJADO TAQUILLEROS/AS	5,44
PLUS PAGA	208,49
BOLSA DE ESTUDIOS	645,47
PLUS DE VACACIONES	287,97
PLUS TALLER REPARACIÓN VEHÍCULOS MERCANCÍAS PELIGROSAS	2,50
DIETA COMPLETA	45,00
DIETA PERNOCTACIÓN	15,00
DIETA ALMUERZO O CENA	15,00
COMPLEMENTO INCAPACIDAD TEMPORAL	8,92

5140/2025