

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

*RESOLUCIÓN de 19 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Transportes Urbanos de Badajoz, SA". (2024062988)*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Transportes Urbanos de Badajoz, SA" -código de convenio 06000422011981- que fue suscrito con fecha 5 de julio de 2024, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación de las personas trabajadoras (sindicato CCOO de Extremadura).

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

**Primero.** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

**Segundo.** Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 19 de septiembre de 2024.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA



## CONVENIO DE LA EMPRESA TRANSPORTES URBANOS DE BADAJOZ, SA.

AÑOS 2024 – 2025 – 2026

## ÍNDICE

Artículo 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 2. PARTES FIRMANTES.

Artículo 3. VIGENCIA.

Artículo 4. DENUNCIA DEL CONVENIO.

Artículo 5. SALARIOS.

Artículo 6. COMPLEMENTO SALARIAL.

Artículo 7. PLUS DE TRANSPORTES, PLUS DE PENOSIDAD Y QUEBRANTO DE MONEDA.

Artículo 8. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Artículo 9. DÍAS FESTIVOS Y REPOSTAJES.

Artículo 10. VACACIONES.

Artículo 11. RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR.

Artículo 12. INCAPACIDAD TEMPORAL Y SEGURO MÉDICO.

Artículo 13. SEGURO DE ACCIDENTE.

Artículo 14. INDEMNIZACIÓN POR CESE.

Artículo 15. ANTIGUEDAD.

Artículo 16. JORNADA.

Artículo 17. DESCANSO DE JORNADA CONTINUADA.

Artículo 18. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Artículo 19. DESCANSO SEMANAL.

Artículo 20. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 21. DEROGACIÓN DE CLÁUSULAS Y CONDICIONES ANTERIORES.



Artículo 22. COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 23. PRESUPUESTO DE VALIDEZ DEL CONVENIO.

Artículo 24. CONTROL ORDINARIO.

Artículo 25. PERMISOS.

Artículo 26. VIAJES EN VEHÍCULOS DE LA EMPRESA.

Artículo 27. UNIFORMES.

Artículo 28. NOCTURNIDAD.

Artículo 29. SEGURIDAD Y SALUD.

Artículo 30. MEDIO AMBIENTE.

Artículo 31. FORMACIÓN.

CLÁUSULA ADICIONAL I.

CLÁUSULA ADICIONAL II.

CLÁUSULA ADICIONAL III.

CLÁUSULA ADICIONAL IV.

CLÁUSULA ADICIONAL V.

CLÁUSULA ADICIONAL VI.



CONVENIO DE LA EMPRESA TRANSPORTES URBANOS DE BADAJOZ, SA  
AÑOS 2024 – 2025 – 2026

**Artículo 1. Ámbito de Aplicación.** El presente Convenio regula las relaciones laborales que ligan a la empresa Transportes Urbanos de Badajoz, SA, dedicado al servicio urbano de autobuses, con sus personas trabajadoras en el ámbito de trabajo de la ciudad de Badajoz.

**Artículo 2. Partes firmantes.**

Este convenio ha sido negociado de una parte, como representación empresarial, por la Dirección de la empresa Transportes Urbanos de Badajoz SA (TUBASA), y de otra parte, como representación sindical, por el sindicato Comisiones Obreras de Extremadura (CCOO).

Los intervinientes se reconocen mutuamente capacidad de representación para negociar este Convenio de Empresa.

**Artículo 3. Vigencia.** El presente convenio entrará en vigor con la firma del mismo, independientemente de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, no obstante, todos los aspectos contenidos en el mismo se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero del 2024.

En caso de no producirse denuncia antes de la fecha de finalización de la vigencia del presente convenio, este se prorrogará automáticamente de forma anual y en caso de producirse denuncia del presente convenio por alguna de las partes firmantes, este se mantendría vigente hasta la firma de un nuevo convenio.

Se establece una duración del presente convenio desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre del 2026.

**Artículo 4. Denuncia del convenio.** El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con un mes de antelación como mínimo. En el escrito de denuncia, que se enviará a la otra parte, se incluirá la propuesta de renovación del convenio.

**Artículo 5. Salarios.** Se establece una subida salarial anual para todos los conceptos salariales que figuran en las tablas salariales anuales anexas:

- Para el año 2024: incremento equivalente al IPC real de 2024 más un 0,5%. No obstante, desde el 1 de enero de 2024 se aplicará un incremento del 2,5% sobre la tabla salarial de 2023.
- Para el año 2025: incremento equivalente al IPC real de 2025 más un 0,3%. Desde el 1 de enero de 2025 se aplicará un incremento del 2% sobre la tabla salarial definitiva de 2024.



- Para el año 2026: incremento equivalente al IPC real de 2026 más un 0,3%. Desde el 1 de enero de 2026 se aplicará un incremento del 2% sobre la tabla salarial definitiva de 2025.

**Artículo 6. Complemento salarial.** Las personas conductores-perceptores recibirán un complemento salarial según las tablas salariales anuales anexas.

**Artículo 7. Plus de transportes, plus de penosidad y quebranto de moneda.** La empresa abonará a todas las personas trabajadoras la cantidad, según las tablas salariales anuales anexas en concepto de plus de transporte.

El personal de oficinas y los mecánicos de taller recibirán un plus de dedicación según las tablas salariales anuales anexas mes.

El personal lavacoches recibirá mensualmente un plus de penosidad según las tablas salariales anuales anexas. Los mecánicos de noche recibirán un plus de penosidad de según las tablas salariales anuales anexas.

Los mecánicos de taller percibirán mensualmente por las 14 pagas un plus de penosidad mecánico de día según las tablas salariales anuales anexas.

Los mecánicos de día que estuvieran en posesión del carnet de conducir tipo D, cobrarán un plus según las tablas salariales anuales anexas por día trabajado. Así mismo, el mecánico percibirá mensualmente un plus de dietas y kilometraje según las tablas salariales anuales anexas por 12 mensualidades.

Las personas conductoras-perceptoras percibirán en concepto de quebranto de moneda la cantidad según las tablas salariales anuales anexas por 12 mensualidades. Este concepto tendrá una cuantía según las tablas salariales anuales anexas en las tres pagas extras.

Los/as Inspectores/as percibirán un Plus de actividad mensual, incluyendo las tres pagas extraordinarias, según las tablas salariales anuales anexas.

**Artículo 8. Pagas extraordinarias:** Se establecen tres pagas extras:

Dos en los meses de Julio y diciembre, consistentes en una mensualidad cada una de ellas, pagaderas el 15 de Julio y 15 de diciembre. Dichas mensualidades se abonarán con todos los conceptos económicos como si se trabajara (exceptuando el plus de dietas y kilometraje para mecánicos y limitado el quebranto de moneda a la cuantía fijada en las tablas salariales anuales anexas para las personas conductoras).

Y una tercera paga extra, pagadera en el primer trimestre del año. Dicha paga se abonará con todos los conceptos económicos (exceptuando el plus de penosidad mecánico-día y ex-



ceptuando el plus de dietas y kilometraje para mecánicos y limitado el quebranto de moneda a la cuantía fijada en las tablas salariales anuales anexas para los conductores) como si se trabajara.

Asimismo, el día 15 de febrero de los años 2026 y 2027 todos los trabajadores de la empresa percibirán una paga de cuantía igual y en los supuestos que a continuación se exponen:

Cada trabajador percibirá el 0.5% de su salario bruto anual en caso de que el índice de absentismo de 2025 o/y 2026 se redujese en 2 puntos porcentuales sobre un índice de absentismo del 8,8%, producido en el año 2023.

Cada trabajador percibirá el 0.75% de su salario bruto anual en caso de que el índice de absentismo de 2025 o/y 2026 se redujese en 3 puntos porcentuales sobre un índice de absentismo del 8,8%, producido en el año 2023.

Cada trabajador percibirá el 1% de su salario bruto anual en caso de que el índice de absentismo de 2025 o/y 2026 se redujese en 4 puntos porcentuales sobre un índice de absentismo del 8,8%, producido en el año 2023.

Se entiende por índice de absentismo el porcentaje resultante de dividir los días de Incapacidad Temporal por cualquier causa producidos en un año entre el total de días de alta causados por la plantilla en el mismo año.

Mensualmente, la empresa entregará al Comité de empresa un informe con el índice de absentismo que se vaya produciendo cada mes y en el conjunto del año.

#### **Artículo 9. Días festivos y repostajes.**

A) Los días festivos no domingos y efectivamente trabajados tendrán la siguiente regulación económica:

1. Con independencia del salario que corresponda se abonará a cada trabajador el salario de la media que resulte de multiplicar la base reguladora por doce meses y dividirla por las horas de trabajo año incrementadas estas en un 75%.
2. Dichos festivos tendrán que ser efectuados por las personas trabajadoras que habitualmente vienen trabajando en las distintas líneas sin discriminación alguna, de tal forma que todas las personas trabajadoras hayan trabajado al final del año los mismos días festivos.

B) Los tiempos de repostaje, bocadillo y circulación en vacío se calcularán una media para las personas conductoras-perceptoras de treinta minutos por día efectivo de trabajo, que se



abonará por el importe establecido en las tablas salariales anuales anexas. Estas horas de presencia no se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectiva, ni se computarán a efecto del límite de horas extraordinarias, de conformidad al artículo 9.3 del real decreto 2001/83.

**Artículo 10. Vacaciones.** Las vacaciones anuales serán de un mes natural, y se añadirán a estos los días de descanso acumulados y no disfrutados.

El primer mes de cada año se confeccionará el calendario de vacaciones entre los miembros del comité de empresa y la empresa, una vez oídos las personas trabajadoras. Durante las vacaciones percibirán todos los conceptos como si trabajaran. Si durante el periodo de disfrute de vacaciones se produjese baja médica de algún trabajador, no se computarán estos días como vacaciones, concertándose entre la persona trabajadora y la empresa el disfrute posterior de esos días de baja, salvo en que el nuevo periodo a disfrutar perjudique a terceras personas trabajadoras, en cuyo caso la nueva concesión será consensuada también con el comité de empresa.

En cuanto a vacaciones para todas las personas trabajadoras de la empresa, se pacta su disfrute entre los meses de Julio, agosto y septiembre.

Se permitirá el cambio entre compañeros de 15 días o un mes completo siempre que se comunique con un mes de antelación a la Empresa.

**Artículo 11. Retirada del carnet de conducir.** Cuando a una persona conductora al servicio de la Empresa se le prive temporalmente del permiso de conducir se aplicarán las siguientes normas:

- A) Cuando la privación sea de un período de hasta treinta días se le atribuirá al período de vacaciones.
- B) Cuando la privación sea de un período de uno a seis meses, por causa que no sea embriaguez o droga, la Empresa deberá ocupar al trabajador sancionado con un puesto dentro de la Empresa, aunque sea de distinta categoría, procurando que sea en el que más se acomode a las cualidades profesionales de aquel, respetándose sus retribuciones.
- C) Cuando la privación sea superior a seis meses, el tiempo que sobrepase de estos seis meses, la persona trabajadora afectado, quedará en situación de excedencia, incorporándose a su puesto de trabajo una vez cumplida la sanción, si bien serán oídos los representantes de las personas trabajadoras, por si de acuerdo con la empresa existiera la posibilidad de ocupar al trabajador en otro puesto distinto hasta que termine la sanción.

En el supuesto que se contempla en este apartado, durante los seis meses de sanción se aplicará lo establecido en los artículos anteriores.



**Artículo 12. Incapacidad temporal.** En caso de incapacidad temporal derivada de accidente laboral, la Empresa completará la prestación económica que le corresponda al trabajador hasta el 100 % de su salario real desde el primer día de baja. En caso de enfermedad común este complemento será igual a lo establecido para accidentes a partir del séptimo día de baja.

No obstante, y siempre y cuando el porcentaje de bajas en la empresa derivadas de enfermedad común no supere el 4%, la empresa complementará el 100% de la base reguladora a partir del 4º día. Así mismo la empresa se compromete a complementar a las personas trabajadoras hospitalizadas por enfermedad común desde el 1º día de baja hasta el 100% de la base reguladora.

Seguro médico. La empresa contratará y costeará a su cargo un seguro de salud para todas las personas trabajadoras de la empresa que les cubra la asistencia médica y hospitalaria, pruebas médicas e intervenciones quirúrgicas ambulatorias.

Dicho seguro de salud se reflejará en las nóminas de la plantilla como retribución en especie.

Los trabajadores que en la actualidad vengán disfrutando de un seguro de salud descontado en nómina conservarán las coberturas actuales.

**Artículo 13. Seguro de accidente.** La Empresa concertará una póliza de seguro que cubra los casos de muerte, incapacidad por gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total para la profesión habitual de la persona trabajadora derivada de accidente laboral por la cuantía de 40.000,00 euros.

**Artículo 14. Indemnización por cese.** Cuando la persona trabajadora de 63 o más años cese en la empresa por cualquier causa, excepción hecha de la de despido procedente por sentencia firme, y sin perjuicio de otras cantidades que pudiera corresponderle, percibirá junto a su liquidación y en función de los años que haya permanecido en la empresa, una indemnización consistente en:

A los 15 años de servicio en la empresa 3 mensualidades.

A los 20 años de servicio en la empresa 5 mensualidades.

A los 25 años de servicio en la empresa 6 mensualidades.

A los 30 años de servicio en la empresa 7 mensualidades

A los 35 años de servicio en la empresa 8 mensualidades.

Esta indemnización será incompatible con el acceso a la jubilación por cumplimiento de 65 años o de la edad ordinaria que corresponda conforme a la Ley General de Seguridad Social.



El acceso a la jubilación ordinaria por cumplimiento de la edad dará derecho a la persona trabajadora al recibo de una indemnización consistente en:

A los 15 años de servicio en la empresa una (1) mensualidad.

A los 20 años de servicio en la empresa dos (2) mensualidades.

A los 25 años de servicio en la empresa tres (3) mensualidades.

A los 30 años de servicio en la empresa cuatro (4) mensualidades

A los 35 años de servicio en la empresa cinco (5) mensualidades.

El cálculo de las referidas indemnizaciones, se efectuará sobre la base del último salario bruto mensual percibido por la persona trabajadora afectada.

En el finiquito que la empresa deba realizar por la baja de un trabajador con contrato indefinido por causa de muerte natural, además de los conceptos salariales devengados se incluirá una indemnización de veinte mil euros (20.000 €) a favor de sus herederos universales.

**Artículo 15. Antigüedad.** El complemento salarial de antigüedad queda establecido en los términos que a continuación se especifican y se abonarán sobre los salarios bases correspondientes establecidos en las tablas salariales anuales anexas.

A los dos años en 5% del salario base.

A los cuatro años un 10% del salario base.

A los nueve años un 20% del salario base.

A los catorce años un 30% del salario base.

A los diecinueve años un 40% del salario base.

A los veinticuatro años un 50% del salario base.

A los veintinueve años un 60% del salario base.

**Artículo 16. Jornada.** Se establece una jornada ordinaria semanal de treinta y ocho horas que, en cómputo anual, será de 1.735 horas para todas las personas trabajadoras en jornada continua de mañana o tarde, siendo estos turnos rotativos, excepto esta rotación no se podrá cambiar de turno al trabajador sin su conocimiento. No obstante, lo anteriormente expuesto, la Empresa aceptará la permuta entre las personas trabajadoras del mismo grupo profesional y que desempeñen trabajos de las mismas características siempre que se dé conocimiento a la empresa con veinticuatro horas de antelación, como mínimo, a dicha permuta.



Las personas trabajadoras realizarán una hora semanal de trabajo efectivo cuya retribución se encuentra incluida en los conceptos económicos mensuales fijos establecidos en las tablas salariales anuales anexas al presente convenio.

En caso de que por circunstancias de la línea a que está asignado, la persona trabajadora realice en una semana una jornada de 40 horas, el exceso de 39 a 40 lo disfrutará en descansos acumulados hora a hora en el cuatrimestre siguiente.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en domingo, percibirán un plus (Plus Domingo) según las tablas salariales anuales anexas.

Los días acumulados por el desarrollo de la actividad laboral, se disfrutarán antes de la finalización del año en curso; de lo contrario, serán abonados según tablas salariales anuales anexas.

**Artículo 17. Descanso de jornada continuada.** Quienes trabajen en jornada continuada tendrán derecho a un período de descanso de quince minutos, que se considerarán en todo caso como tiempo de trabajo efectivo.

**Artículo 18. Horas extraordinarias.** Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento de un 75% sobre el salario correspondiente a la hora ordinaria.

La empresa entregará semanalmente a cada trabajador/a un resumen de las horas extras efectuadas. Este resumen irá en un parte sellado y firmado por la empresa.

Se establece un precio para las horas extras efectuadas los días de feria de San Juan, según las tablas salariales anuales anexas.

**Artículo 19. Descanso semanal.** Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal de dos días

El régimen de descansos en los sistemas de trabajo, será establecido por la empresa; en base a las necesidades de cobertura de los diferentes servicios, procurando que el disfrute del descanso semanal en el mayor número posible sea en sábado y domingo.

Para el personal de conducción, sin perjuicio a lo establecido en la legislación laboral vigente para la elaboración de las jornadas de trabajo y descansos semanales, se considerará la mayor antigüedad en la empresa de la persona trabajadora para establecer la prioridad en la elección del disfrute del descanso semanal en sábado y domingo.

**Artículo 20. Derechos sindicales.**

1. Los representantes de las personas trabajadoras dispondrán de veinticuatro horas mensuales retribuidas; no obstante, lo anterior, y para los cursos de formación al Comité de



Empresa se le podrá otorgar por la Empresa con cuatro días de antelación a la realización de dichos cursos.

Los miembros del Comité de Empresa, podrán acumular entre sí las horas de cada uno de ellos, exceptuando los periodos de vacaciones y situaciones de IT, deberán notificarlo previamente a la Empresa.

2. La Empresa dispondrá de un tablón de anuncio para comunicados sindicales, estos comunicados deberán llevar la firma del Comité de Empresa o representantes del sindicato correspondiente.
3. Las personas trabajadoras podrán reunirse en el centro de trabajo en horas fuera de servicio.
4. La Empresa se reunirá trimestralmente con el Comité de Empresa para la organización del trabajo.
5. A los cargos sindicales electos se les concederá la excedencia forzosa recogida en la Ordenanza para los cargos públicos, esta excedencia deberá tener como mínimo un año de duración y estará sometida a las normas legales vigentes sobre la materia.
6. El Comité de Empresa dispondrá de horas sindicales ilimitadas para la negociación colectiva. En estas horas que serán retribuidas se incluirán las previstas en el apartado 1 de este artículo.
7. El Comité de Empresa podrá utilizar las horas sindicales retribuidas para la asistencia a cursos de formación promovidos por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.
8. A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a sindicatos que ostenten un 15% de afiliación, la Empresa descontará en la nómina mensual de la persona trabajadora el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento al sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de c/c o cta. de ahorros a que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación, durante periodos de un año. La dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical si la hubiera.

**Artículo 21. Derogación de cláusulas y condiciones anteriores.** Las normas contenidas en el orden laboral, así como las cláusulas y condiciones pactadas en anteriores convenios, que estén en contradicción con este convenio quedan derogadas y sustituidas por las pactadas en el presente Convenio.



Por el contrario, las normas y cláusulas de la ordenanza y de anteriores convenios, que sean compatibles con este quedarán vigentes sin perjuicio de las normas legales de compensación y absorción en materias económicas.

**Artículo 22. Comisión paritaria.** Para la vigilancia e interpretación de lo pactado en el presente Convenio o cualquier cuestión suscitada por el mismo, se crea una comisión paritaria formada por el Comité de Empresa y la Empresa.

La composición de la Comisión será paritaria con un máximo de tres representantes de la empresa y otros tres del Comité de empresa.

De sus reuniones se levantará acta que será firmada tanto si existe acuerdo como si no, por todas las partes asistentes.

En el acto de su constitución, la Comisión Mixta Paritaria elegirá un secretario. Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes

Para la adopción de acuerdos válidos será necesario el voto favorable mayoritario de cada una de las dos representaciones.

Su domicilio será el de la empresa y desarrollará las siguientes funciones:

- 1.º Interpretación del Convenio colectivo.
- 2.º A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.
- 3.º Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.
- 4.º Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente convenio colectivo.
- 5.º Resolver cualquier discrepancia que pueda surgir en materia de inaplicación de las condiciones establecidas en el presente convenio conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Estas discrepancias serán planteadas mediante escrito motivado y razonado a esta comisión. Los plazos de resolución del expediente deberán ser breves, 10 días para asuntos ordinarios y de 72 horas para asuntos extraordinarios.



Cuando la Comisión paritaria no logre en su seno acuerdo para la solución de los conflictos a ella sometidos, las partes se someterán al sistema de solución extrajudicial de conflictos colectivos de la Comunidad Autónoma de Extremadura (ASEC-Ex), gestionado por la Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura.

**Artículo 23. Presupuesto de validez del convenio.** Todas y cada una de las estipulaciones de este convenio constituyen un todo indivisible e inalterable de suerte que las ausencias de consenso en algún punto esencial comportan la nulidad del convenio en conjunto.

**Artículo 24. Control ordinario.** Diariamente, al finalizar la jornada laboral cada trabajador/a deberá presentar la hoja diaria de ruta y liquidación de billete ordinario y manual con sus matrices, y la Empresa entregará a cada trabajador/a un comprobante de la liquidación diaria.

**Artículo 25. Permisos.** Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a disfrutar los permisos retribuidos que figuren en el Estatuto de los Trabajadores con las mejoras que a continuación se reflejan:

- a) Por muerte de hermano o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales. Por la muerte de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales, en ambos grados.
- b) Por necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, un máximo de cuatro días al año, siempre que lo solicite con 48 horas de antelación, sin justificación.
- c) En caso de consulta médica: el tiempo necesario para la consulta.
- d) En caso de permiso por lactancia: sin perjuicio de lo que establezca la normativa, se regula, en virtud del artículo 37.4 del E.T., la cuantificación de la acumulación de jornadas completas en permisos por lactancia, acordando ambas partes su tasación en 14 días naturales ininterrumpidos, que serán a continuación de la finalización del permiso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Los permisos retribuidos previstos en el artículo 37 del Estatuto de las personas trabajadoras, podrán ser ampliados hasta el doble de los días previstos en el mismo. Esta ampliación será sin derecho a retribución por parte de la persona trabajadora y deberá anunciarla previamente al disfrute de los días retribuidos.

En caso de necesidad de ampliación se estudiará el caso entre el Comité de Empresa y la Empresa.



Aumento a dos días por traslado de domicilio y establecimiento de un día de permiso por bautizo y comunión de hijos y nietos.

En el caso de permiso por registro de pareja de hecho la persona trabajadora habrá de demostrar convivencia conyugal bajo el mismo techo durante un período continuado e inmediatamente anterior de cuatro años. La persona trabajadora no podrá acceder a este derecho, de nuevo, en caso de que su relación "de hecho" se convierta en "de derecho".

El disfrute del permiso por matrimonio para parejas de hecho se limitará a una sola vez durante la vida laboral de la persona trabajadora.

Los permisos retribuidos recogidos en el artículo. 37 del ET se disfrutarán en días laborables

Se reconoce y garantizan, de acuerdo a la legislación vigente en cada momento, los derechos de suspensión de los contratos a los que se refiere el Artículo 45.1.d, en relación con el artículo 48, ambos del Estatuto de los Trabajadores

**Artículo 26. Viajes en vehículos de la empresa.** Dispondrán de carnet individual e intransferible todas las personas trabajadoras, cónyuges y descendientes con el requisito de presentación de documento municipal acreditativo de la convivencia del beneficiario en el domicilio de la persona trabajadora y para casos excepcionales se estudiará conjuntamente entre representantes de la Empresa y Comité de Empresa.

**Artículo 27. Uniformes.**

A) Se establece para la temporada de verano la obligación de entregar por parte de la Empresa un pantalón y dos camisas, que se entregarán en el mes de marzo de cada año, como uniforme para el personal de movimiento. Para la temporada de invierno se entregará un pantalón, dos camisas y un suéter a entregar en el mes de octubre de cada año, y cada dos temporadas de invierno se les entregará a estas personas trabajadoras una corbata y una cazadora entregadas en el mes de octubre.

Así mismo se establece que las fechas de utilización de la corbata para los conductores e inspectores, será desde el 1 de noviembre al 31 de marzo, ambos inclusive.

B) Personal de no movimiento (de taller). Se establece la entrega en verano de dos camisas y dos pantalones, y en invierno de dos camisas, dos pantalones, un polar y un chaleco al año. El calzado adecuado al trabajo, se entregará uno para verano y otro para invierno cada dos temporadas; suministrándose estas prendas en los meses de marzo y octubre.

Al fin de compensar los gastos de limpieza y conservación, en los que incurren mecánicos, inspectores y lavacoches, de las prendas de uniforme entregadas, estos recibirán la



cantidad mensual que figura en las tablas salariales anuales anexas (compensación gastos limpieza y conservación uniforme).

**Artículo 28. Nocturnidad.** Se establece un plus de nocturnidad para todas las personas trabajadoras que realicen horas de trabajo efectivo entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, que consistirá en una cuantía fijada en las tablas salariales anuales anexas. No serán susceptibles de este incremento las horas que se abonen con el plus de feria.

**Artículo 29. Seguridad y salud.** las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen al desarrollo de la Seguridad y Salud en el trabajo, al amparo de los establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y a las modificaciones que, en su caso, se pudieran producir, con el objetivo de lograr integrar la seguridad y salud laboral en el sistema productivo, reducir la siniestralidad laboral, mejorar las condiciones de trabajo y concienciar a todas las partes.

La vigilancia de la salud, la protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles, la protección de la maternidad y lactancia natural, la evaluación y eliminación de los Riesgos Psicosociales, la lucha contra las drogodependencias, la eliminación y lucha contra el acoso laboral serán materias de especial control, relevancia y énfasis dentro del Comité de Seguridad y Salud.

**Artículo 30. Medio ambiente.** Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de la empresa y personas trabajadoras/as adscritos al presente Convenio. Por lo tanto, deberán desarrollarse programas encaminados al ahorro energético, consumo de agua, reducción de contaminantes atmosféricos y reciclado de residuos.

Los delegados y delegadas de prevención podrán participar en todas aquellas cuestiones relacionadas con el medio ambiente referente a la actividad laboral desarrollada en la empresa.

**Artículo 31. Formación.** La empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras el plan de formación anual dentro del primer trimestre de cada año.

Los cursos de CAP se impartirán en cinco días laborables consecutivos, se realizarán en jornada continua y se considerará en todo caso como tiempo efectivo de trabajo. La empresa se hará cargo del coste tanto del curso del CAP como de la tasa de expedición de la tarjeta de cualificación profesional del personal

Cualquier curso de formación que la empresa califique de obligatoria para las personas trabajadoras se realizará en tiempo de trabajo.



**Cláusula Adicional I.** La Empresa se compromete a garantizar durante los dos primeros años de vigencia de este Convenio el mismo número de puestos fijos existentes a 1 de enero de 2024.

**Cláusula Adicional II.** En materia de contratación se estará a los que la Ley en cada momento establezca y en concreto se reafirma el derecho del Comité de Empresa a ser informado sobre la situación, estructura y evolución probable del empleo en la empresa y en el centro de trabajo, así como en mantener en toda su amplitud legal las competencias de información a las personas trabajadoras.

Ambas partes convienen en la conveniencia de utilizar el contrato de fijo discontinuo en la empresa para los casos que esta última entienda oportunos y siempre según Ley.

Así mismo para los contratos de duración determinada se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de las personas trabajadoras.

La comisión Mixta será competente, con carácter previo, para el conocimiento de cuantas cuestiones puedan suscitarse, con carácter general, respecto a la utilización, contenido, duración, etc.... del contrato aquí definido.

Todo lo establecido en este artículo no se entenderá, en ningún caso, como una limitación a la modalidad contractual prevista en el referido artículo 15.1a del Estatuto de las personas trabajadoras.

**Cláusula Adicional III.** Jubilación parcial: Los trabajadores que en virtud de sus circunstancias laborales tuvieran derecho a acceder a la situación legal de jubilación parcial, y siempre que preavisen su voluntad de acceder a ella, con un mínimo de dos meses de antelación, podrán optar a la misma hasta con el 75% de reducción de jornada, si el trabajador así lo solicita. La concesión de acceso a la jubilación parcial será obligatoria para las empresas, que deberán por tanto acceder a la misma, siempre que el trabajador tenga una antigüedad de prestación efectiva de servicios de diez años en la empresa. Los trabajadores relevistas, cuando la jornada del jubilado a tiempo parcial se reduzca en un 75%, serán contratados mediante un contrato indefinido y a jornada completa

El trabajador jubilado y previa solicitud al efecto, podrá concentrar la totalidad de su jornada reducida en un solo periodo, que se iniciará cuando el trabajador adquiera la condición de jubilado parcial.

**Cláusula Adicional IV.** De acuerdo con las necesidades del servicio ambas partes acuerdan crear la figura profesional del conductor mecánico con el mismo salario que los conductores perceptores y limitando el número de este tipo de contrato a un 2% del total de la plan-



tilla, pudiendo realizar las tareas propias del conductor o del mecánico en función de las necesidades.

Esta figura implicará la voluntariedad de la persona trabajadora y el conocimiento del Comité de Empresa.

**Cláusula Adicional V.** Ambas partes reconocen en su totalidad el texto establecido en el Acuerdo marco estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor de fecha 13 de febrero de 2015, y muy especialmente en las normas establecidas en el título IV Sucesión convencional y subrogación.

**Cláusula Adicional VI.** En materia de igualdad, se aplicará lo que se acuerde en los Planes de Igualdad.

Violencia de género y acoso sexual en el trabajo.

Las personas trabajadoras/as por el presente convenio tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual del trabajo o fuera de él, por parte de compañeros y superiores tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá una reducción de jornada. La reducción será de forma interrumpida o continuada, siendo facultad de la persona trabajadora la elección de que, la reducción se lleve a efecto bien en la jornada de mañana, bien en la jornada de tarde. Según la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia. La trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integras, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.



Igualdad de oportunidades.

Todas las condiciones que se pactan en este convenio en cualquier materia, afectarán por igual a ambos sexos.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de las personas trabajadoras/as, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trabajo y oportunidades, no admitiéndose discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación a un sindicato, etcétera.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en toda/os los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad de la persona trabajador/a y se facilite el desarrollo de las personas.

De la mujer trabajadora.

Como derechos específicos de la mujer trabajadora se establecen los siguientes: Se amplía a dieciocho semanas la licencia establecida legalmente por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, pudiendo cederse al otro progenitor la mejora establecida en este artículo. Se extiende a tres años la reserva de puesto de trabajo por el cuidado de los hijos.

Durante el embarazo la trabajadora tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo, si el habitual es contraproducente para la gestación y lactancia de los hijos, como consecuencia de la obligación establecida para la empresa en esta materia, conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre. Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de personas trabajadoras/as, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como embarazo, lactancia, etc., no sólo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora sino que deban ser tenidas en cuenta para



facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto. Así pues, atendiendo al texto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la empresa del sector, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional. Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona-puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo. En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En las ofertas de empleo y procesos selectivos en la empresa del sector, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista. Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista. Las partes firmantes del presente convenio rechazan cualquier tipo de discriminación y, en especial, la que pueda producirse respecto a la mujer trabajadora por su condición de mujer. Toda conducta discriminatoria en el sentido apuntado queda expresamente prohibida no sólo por el ordenamiento jurídico español, sino también por este convenio.



<b>TABLAS SALARIALES AÑO 2024 (incremento salarial del 2,5%)</b>			
	<b>Salario mes</b>	<b>Plus transportes</b>	<b>Plus Vestuario</b>
Gerente	1951,10 €	126,67 €	62,73 €
Jefe Administrativo	1951,10 €	126,67 €	62,73 €
Jefe Servicios	1951,10 €	126,67 €	62,73 €
Oficial 1ª	1501,17 €	126,67 €	60,62 €
Oficial 2ª	1220,95 €	126,67 €	59,29 €
Auxiliar Administrativo	1084,29 €	126,67 €	58,62 €
	<b>Salario día</b>	<b>Plus transportes</b>	<b>Conservación uniforme</b>
Mecánico ofic. 2.ª	37,40 €	126,67 €	58,81 €
Mecánico ofic. 3.ª	36,99 €	126,67 €	58,76 €
Inspector	36,99 €	126,67 €	58,77 €
Lavacoches	36,20 €	126,67 €	58,35 €
	<b>Salario día</b>	<b>Plus transportes</b>	<b>Quebranto de monedas</b>
Conductor	36,99 €	126,67 €	58,60 €

Quebranto de monedas (pagas extras)	49,25 €
Complemento salarial (conductor)	221,06 €
Plus penosidad (lavacoches-guarda)	194,21 €
Plus penosidad (mecánico-noche)	95,22 €
Plus dedicación (oficina-mecánico)	33,69 €
Hora estructural	14,65 €
Plus carnet tipo "d"	1,28 €
Plus nocturnidad	0,94 €
Pluses mecánicos	29,14 €
Plus dietas y kilometraje (mecánicos)	53,57 €
Plus domingos	6,71€
Días acumulados	58,24 €
Horas feria día	17,49 €
Horas feria festiva	20,39 €
Hora feria nocturna	23,28 €
Plus de actividad mensual Inspectores/as	472,47 €