

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

1594/25

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA, Y TRABAJO AUTÓNOMO EN ALMERÍA

ANUNCIO

Visto el texto del Acuerdo por el que se aprueba el Convenio Colectivo del sector del Transportes de Viajeros por Carretera de Almería y su provincia, con código de convenio 04001485012001, suscrito con fecha 8 de abril de 2025, de una parte por los representantes de la empresa y, de otra parte, representantes de la parte trabajadora, y de conformidad con el Art. 90 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, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías

Esta Delegación Territorial;

ACUERDA

Primero. Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Dado en Almería, a veintiséis de mayo de dos mil veinticinco.

EL DELEGADO TERRITORIAL, Amós García Hueso.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA PARA ALMERIA Y SU PROVINCIA

CAPÍTULO I. NORMAS ESTRUCTURALES

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, el Sindicato Provincial de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO., el Sindicato Provincial de Servicios, Movilidad y Consumo de U.G.T., y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios, CSIF, como representación laboral, y, de otra parte, la Agrupación Provincial de Transporte de Viajeros por Carretera de ASEMPAL-Almería y Direbus España, en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y personas trabajadoras comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

CAPÍTULO II. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 3. Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo Provincial de Trabajo, será de aplicación obligatoria para las empresas actuales o futuras de las diversas actividades del transporte de viajeros por carretera establecidas o por establecer en la provincia de Almería, con centros de trabajo en la misma, aunque el domicilio social de la empresa radique en otra provincia. Las actividades a las que afecta el presente Convenio son las siguientes:

- Servicio regular de viajeros.
- Servicio discrecional de viajeros.
- Talleres auxiliares de empresas de transporte de viajeros/as.
- Servicio urbano de viajeros/as en autobuses y microbuses.
- Auto estaciones de viajeros/as.
- Vehículos de alquiler sin conductor/a.

Artículo 4. Ámbito personal.

Se regirán por el presente Convenio Colectivo todas las personas trabajadoras de las empresas incluidas en su ámbito funcional, con las excepciones fijadas en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Vigencia y duración.

Este Convenio se establece por un período de tres años de duración y en concreto, desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026.

Se aplicarán con carácter retroactivo, con independencia de la fecha de su firma y publicación en el B.O.P. todas aquellas materias que no tenga reseñada una fecha distinta de entrada en vigor de conformidad con lo acordado por las partes signatarias del presente Convenio Colectivo, en ejercicio de la facultad establecida en el núm. 1, del Artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Incrementos económicos.

Las retribuciones salariales y extrasalariales aplicables durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, serán las que resulten de los acuerdos alcanzados para cada uno de los años de duración del mismo, según se concreta seguidamente:

Año 2024: Con efectos de 1 de enero de 2024, se incrementarán todos los conceptos salariales del Convenio colectivo en el porcentaje del 3%.

Año 2025: Con efectos de 1 de enero de 2025, se incrementarán todos los conceptos salariales del Convenio colectivo en el porcentaje del 3,60%.

Año 2026: Con efectos de 1 de enero de 2026, se incrementarán todos los conceptos salariales del Convenio colectivo en el porcentaje del 3,80%.

Los salarios contenidos en el presente Convenio colectivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 28, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, han sido fijados teniendo en cuenta el principio de igual retribución por trabajo de igual valor, percibiendo las personas integrantes de la plantilla que realicen las mismas funciones igual retribución directa o indirectamente, ya sea salarial o extrasalarial con independencia de su sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 7. Pago de atrasos.

Los atrasos que se deriven de la aplicación retroactiva de los conceptos económicos del presente Convenio, se harán efectivos en el plazo de los tres meses siguientes al de la fecha de su publicación en el B.O.P.

Artículo 8. Denuncia.

A los efectos de su denuncia, el preaviso deberá de hacerse con una antelación mínima de un mes a la fecha de su caducidad con los requisitos formales que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Compensación, absorción y garantía personal.

El capítulo de retribuciones de este Convenio, absorbe y compensa las condiciones económicas que venían aplicándose antes de su vigencia, sin perjuicio de respetarse las condiciones personales más beneficiosas valoradas en su conjunto y en cómputo anual. Así mismo podrán ser absorbidas sus condiciones por cualquier otra legal, jurisdiccional, administrativa o voluntaria que pudiera establecerse en lo sucesivo en los mismos o en distintos conceptos y denominaciones.

Artículo 10. Legislación supletoria.

Para lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

Artículo 11. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio, constituyen un conjunto orgánico e indivisible y por tanto, no será válida la aplicación parcial o aislada de ninguna de ellas.

En el supuesto de que alguna de las cláusulas del presente convenio fuese anulada, por resolución judicial firme, se mantendrá la vigencia del resto del clausulado del convenio, quedando obligadas las partes firmantes del mismo a iniciar la negociación de las cláusulas o artículos suprimidos en el plazo de los diez días siguientes a la fecha de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación de los aspectos del Convenio que pudiesen verse afectados por dicha nulidad o invalidez.

Artículo 12. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión con representación Paritaria, compuesta por un máximo de ocho miembros.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Funciones. La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

- 1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- 2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- 3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud

de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.

4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite una de las representaciones que la conforman, con, al menos, diez días de antelación a la fecha que se proponga, debiéndose celebrar la reunión dentro de los veinte días siguientes a la fecha de solicitud, salvo causa justificada que así lo impida, en cuyo caso deberá señalarse su celebración a la mayor brevedad posible.

También deberá reunirse cuando sea requerida para emitir dictamen sobre las cuestiones que se le planteen en el ámbito de sus competencias.

Capítulo III. CLASIFICACION PROFESIONAL.

Artículo 13. Principios generales.

La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni en todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de cada empresa.

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.

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

Artículo 14. Grupos profesionales.

El personal que preste sus servicios, tanto intelectuales como manuales, en las empresas del transporte afectadas por el presente Convenio, se clasifica en atención a la función que efectúe, independientemente del sexo, siendo asumibles todas las categorías por ambos sexos, en cualquiera de los siguientes Grupos Profesionales.

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 se ejerce el mando.

Comprende:

- Titulación a nivel de Escuela superior o Facultades (Grado y/o Master) y/o formación práctica equivalente en el ejercicio de la profesión.

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

- Los/as titulados/as universitarios o conocimientos a nivel de bachiller superior, maestría industrial o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo. Realizan trabajos cualificados bajo especificaciones precisas y con 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 en que con la nueva clasificación de categorías, algunas de las existentes no son contempladas por haberse unificado en una sola categoría, se asimilarán a las descritas mientras sigan existiendo, equiparándose a las mismas en todos los conceptos, tanto salariales como profesionales.

- Jefe/a de servicio. El 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.
- Licenciados/as e Ingenieros/as. Son los que a las órdenes de un Jefe de Servicio o de la Dirección de la empresa, desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la correspondiente titulación.
- Ingenieros/as técnicos, Diplomados/as universitarios y A.T.S. Ejercen funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.
- Inspector/a principal. Ejerce la jefatura y coordinación de los servicios de inspección dentro de las diferentes modalidades de transporte de este Convenio Colectivo, dependiendo de la Dirección o del Jefe de servicio.
- Jefe/a de sección. Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuran, así como el que está al frente de la administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director o Delegado de la misma, si lo hubiere.
- Jefe/a de negociado. Es quien, al frente de un grupo de empleados/as y dependiendo o no de un Jefe/a de Sección, 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 a sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría los Analista de sistemas informáticos.
- Jefe/a de estación/administración. Es quien ejerce funciones de mando en una estación, dispone las entradas y salidas de vehículos, viajeros/as y mercancías, dirigiendo e interviniendo todos los trabajos propios de facturación, despacho de billetes y reclamaciones, haciéndose cargo de la recaudación de los que sean ingresos propios de la estación.
- Jefe/a de taller. Es el que, con la capacidad técnica precisa, tiene a su cargo la dirección de un taller, ordenando y vigilando los trabajos que se realicen tanto en las dependencias de la empresa como los que realice su personal en los trayectos en caso de avería o accidente.
- Jefe/a de tráfico. Es quien, 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 servicio, procurando resolver las incidencias que se produzcan, e informando a sus superiores con la celeridad que las distintas circunstancias requieran.
- Encargado/a Contramaestre. Quien, con conocimientos teórico-prácticos, ejerce el mando directo sobre un grupo o sección de operarios en talleres.
- Encargado/a general. Es quien, con los conocimientos técnico-prácticos suficientes, bajo la dependencia de la Dirección o Jefe de servicio, ejerce el mando directo sobre el personal adscrito a los servicios que tiene encomendados.
- Encargado/a de Garaje. Es la persona responsable del buen orden y seguridad del garaje, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, ordenando el estacionamiento de los vehículos y el almacenamiento y distribución de los carburantes y del material llevando cuenta detallada de los mismos.

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 y 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 sólo limitadas, pero con un contenido funcional similar a los 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 las personas trabajadoras manuales (obreros/as u operarios/as), o personas trabajadoras intelectuales (empleados/as administrativos/as o técnicos/as) que, sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados, tanto profesionalmente como administrativamente o de oficio.

Se incluirán en este segundo grupo, las categorías y funciones que se señalan a continuación. En la medida en que con la nueva clasificación de categorías, algunas de las existentes no son contempladas por haberse unificado en una sola

categoría, se asimilarán a las descritas mientras sigan existiendo, equiparándose a las mismas en todos los conceptos, tanto salariales como profesionales.

- Oficial administrativo/a de 1ª. Es aquella persona trabajadora que, a las órdenes de un Jefe/a de Negociado, Jefe/a de sección, Jefe/a de estación u otro de superior categoría, bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros, cálculos y todos los trabajos propios de oficinas. En las oficinas cuyo número de personas trabajadoras esté entre cuatro y siete, ambos inclusive, podrán actuar de Jefe/a.
- Oficial administrativo/a de 2ª. Es aquella persona trabajadora que, subordinado al Jefe/a de Oficina y con adecuados conocimientos teórico prácticos, realiza normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren iniciativa propia, clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia.
- Jefe/a o Encargado/a de administración en ruta. Es la persona trabajadora que efectúa despacho de billetes y facturación en pueblos intermedios de ruta, ayudando al personal de los vehículos a la carga y descarga de equipajes y encargos.
- Taquillero/a. Es la persona trabajadora que desempeña su trabajo en instalaciones de la empresa o estaciones de autobuses, cuyo cometido es la expedición de billetes y títulos de transporte, debiendo formular los correspondientes partes de liquidación y control al Jefe de tráfico.
- Factor. Es la persona trabajadora que realiza facturaciones a las órdenes del Jefe/a de estación o administración, confeccionando las hojas de ruta de mercancías o llevando el registro de expediciones.
- Encargado/a de consigna. En las estaciones donde esté montado el servicio de guardar equipajes, tendrá a su cargo el recogerlos entregando la correspondiente contraseña y devolverlos a su propietario cuando vaya a retirarlos, mediante entrega del oportuno justificante.

Las **funciones** de las tres categorías precedentes podrán ser intercambiables o unificadas, de tal modo que ello no implique modificación de categorías, salarios ni alteración de contratos.

- Encargado/a de segunda. Desempeña las mismas funciones que el encargado general en centros de hasta diez personas operarias.
- Inspector/a. Bajo la directa coordinación del Jefe/a de tráfico, tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores/as y cobradores/as. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, billetes expedidos y viajeros/as, dando cuenta a su jefe/a inmediato de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes.
- Conductor/a. Es la persona trabajadora que conduce vehículos destinados al transporte por carretera, correspondiéndole realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y para la adecuada prestación del servicio encomendado respecto de los pasajeros y/o equipajes. Así mismo, deberá cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y del transporte realizado.
- Conductor/a-perceptor/a. Es el que reuniendo los mismos requisitos y obligaciones que el conductor, está obligado, además, a desempeñar las que son propias del cobrador.
- Conductor/a mecánico/a. Es el que reuniendo los mismos requisitos y obligaciones que el conductor, está obligado, si se le indica, a prestar ayuda en las reparaciones del vehículo. Así mismo, colaborará en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice.
- Cobrador/a. Es aquel operario que tiene por misión la cobranza de títulos de transporte o revisión de los mismos, efectuando las labores clásicas de esta categoría relacionadas con el vehículo, sus pasajeros o su carga.
- Jefe/a de equipo. Bajo la dependencia del Encargado/a General, toma parte personal en el trabajo al propio tiempo que dirige un determinado grupo de operarios.
- Oficial de talleres de 1ª. Se incluye en esta categoría a aquéllas personas trabajadoras que, con total dominio del oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle, realizan en el taller o en cualquier otra dependencia de la empresa o vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero, no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.
- Oficial de talleres de 2ª. Se clasifican en esta categoría las personas trabajadoras que, con conocimientos teóricos prácticos del oficio, adquirido en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

Grupo profesional III.

Los trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total.

Comprende:

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

Son lo que desempeñan, por tanto, un trabajo no cualificado o de servicios auxiliares, predominantemente manual, siendo suficiente para realizarlo posees 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, con la nueva clasificación de categorías, algunas de las existentes no son contempladas por haberse unificado en una sola categoría, se asimilarán a las descritas mientras sigan existiendo, equiparándose a las mismas en todos los conceptos, tanto salariales como profesionales.

- Auxiliar administrativo/a. Realiza funciones propias de administración, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores.
- Cobrador/a de facturas. Tiene 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 el tiempo que se acuerde con la empresa.
- Mozo/a de taller o especialista y ayudante. Son los/as operarios/as que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio, prestan su ayuda a su superior jerárquico, cuyas indicaciones ejecutan. Se equiparan a esta categoría el/la engrasador/a y el lavacoches.
- Personal de engrasado-lavado. Es la persona trabajadora que realiza las tareas de engrase, cambio de aceite, lavado, secado y pulido de los vehículos.
- Vigilante, guarda y portero/a. Vigilan la entrada a las distintas dependencias de la empresa, realizando funciones de custodia y guardia.
- 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 avisos que recibiera.
- Personal de limpieza. Realiza la limpieza de las oficinas y otras dependencias de la empresa.
- Aprendiz de oficio. Es aquella persona trabajadora que, a la par que presta sus servicios en la empresa aprende un oficio, de acuerdo con la normativa y la legislación vigente en cada momento en materia de aprendizaje.

Capítulo IV. TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 15. Jornada laboral.

La duración de la jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, pudiendo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras pactar otra distribución distinta de la jornada anual, que nunca sobrepasará las 1826 horas con veintisiete minutos.

Descanso semanal.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a que, cada seis semanas, su descanso semanal, de día y medio ininterrumpido, comprenda la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo, sin perjuicio de que, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, pueda pactarse otra distribución distinta.

Comienzo y fin de Jornada.

La jornada laboral empezará a contarse en los lugares señalados y momento en el que la persona trabajadora comienza a realizar las operaciones precisas para la toma del servicio, y se dará por concluida cuando termine la jornada efectiva o las faenas complementarias que deban de realizarse para dejar el servicio en las condiciones que señalan las normas complementarias.

Jornada Partida.

En las empresas del sector de líneas regulares de viajeros, se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo y de cuatro horas como máximo, pudiendo partirse no más de dos veces.

En la primera interrupción, siempre que se produzca fuera de la residencia habitual de la persona trabajadora, el tiempo invertido se computará atendiendo a su duración total, así:

- A partir de dos horas: Se computará media hora.
- A partir de tres horas: Se computarán cuarenta y cinco minutos.
- De cuatro horas: Se computará una hora.

En la segunda interrupción, si la hubiere, siempre que la persona trabajadora no esté sujeta a la vigilancia del vehículo, el tiempo invertido en la misma se computará por mitad.

Con efectos de 1 de enero de 2022, el tramo de cuatro horas correspondiente a la primera interrupción, se computará una hora y media manteniendo en su integridad el resto de cómputos establecidos en el presente apartado para cada uno de los supuestos que en el mismo se contemplan.

Regulación de la Jornada.

Se estará a lo establecido en el Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre de 1995, sobre jornadas especiales de trabajo, o en la disposición que le sustituya.

Horas Estructurales. Habida cuenta de las especiales características que concurren en la actividad del transporte, se considerarán horas estructurales todas las horas extraordinarias legales, y las de presencia reguladas en el citado R.D. 1561/95.

Artículo 16. Calendario laboral.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores y en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1995, salvo para el personal de movimiento, las empresas del sector elaborarán anualmente el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo, en el que se fijen los criterios de distribución de la jornada pactada entre los representantes de las personas trabajadoras y la empresa, en el que se fijará: horario de trabajo, descanso durante la jornada, descanso semanal, días festivos y otros días inhábiles, en su caso.

Respecto al personal de movimiento de los servicios regulares de viajeros, se fijarán gráficos de servicio con carácter semanal, debiéndose exponer un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo.

Ante las posibles alteraciones del gráfico de servicios por causas justificadas, las empresas lo comunicarán a las personas trabajadoras afectadas con una antelación mínima de 24 horas, siempre que ello sea posible.

Artículo 17. Vacaciones.

Las vacaciones anuales se fijan, como mínimo, en 30 días naturales para todo el personal afectado por el presente Convenio.

El período vacacional se retribuirá con el promedio de los conceptos de naturaleza salarial fijos y variables de percepción normal, con exclusión de las partes proporcionales de pagas extraordinarias y la bolsa de vacaciones, salvo que el cálculo promedio de los conceptos salariales variables de percepción normal, resulte inferior a la bolsa de vacaciones en cuyo caso se pagará este concepto.

A los efectos del párrafo anterior se entiende por conceptos salariales variables de percepción normal aquellos complementos que se hayan percibido en al menos seis meses de los once meses anteriores.

En ningún caso comenzarán a disfrutarse en el día que tenga designado la persona trabajadora para el descanso semanal.

Se confeccionará un calendario de vacaciones anual, donde se de a conocer a las personas trabajadoras su periodo de disfrute, indicando el día de comienzo de las mismas, con una antelación de dos meses como mínimo.

En las empresas donde las personas trabajadoras deleguen en sus representantes legales la facultad de negociación del calendario de vacaciones será éstos de acuerdo con la empresa los que acuerden el periodo o periodos de disfrute de las mismas. En caso contrario se estará a lo dispuesto en el art. 38.2 del ET.

En el caso de que ambos cónyuges trabajen en la misma empresa, éstos tendrán preferencia para su disfrute en las mismas fechas, con el fin de conciliar la vida familiar y laboral.

Artículo 18. Licencias y permisos.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 37 nº 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio dispondrán de un día de licencia por asuntos propios, previa solicitud a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, no debiendo concurrir más del 5% de la plantilla. Su disfrute no podrá coincidir con el día anterior o posterior al del inicio o fin de las vacaciones.

Licencia no retribuida. Las personas trabajadoras podrán disponer de una licencia de cinco días sin retribuir, previa solicitud a la empresa con suficiente antelación, no debiendo concurrir más del 5% de la plantilla.

Asimismo, podrán disponer de una licencia de dos días sin retribuir cuando se trate de un desplazamiento dentro de Europa y de cuatro días para el resto del mundo, en caso de enfermedad grave o fallecimiento de un familiar.

Capítulo V. CONTRATACION, PROMOCION EN EL TRABAJO, PERIODO DE PRUEBA, EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y FORMACION PROFESIONAL

Artículo 19. Contratación.

De conformidad con el artículo 15.7 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas habrán de notificar a la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

La contratación de personas trabajadoras se ajustará a las normas legales vigentes sobre la materia y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose las empresas a celebrarlo por escrito cuando así lo exija una disposición legal y, en su caso, a hacer uso del modelo oficial normalizado en los casos previstos por las disposiciones vigentes.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo se comprometen, en la medida de lo posible, a la reducción de la temporalidad, considerando como cauce adecuado a tal finalidad, la utilización preferente de los contratos fijos discontinuos, frente al eventual por circunstancias de la producción para la cobertura de aquellas situaciones que resulten reiterativas, tales como la cobertura de períodos vacacionales del conjunto de las plantillas al producirse dicha necesidad de forma intermitente en períodos de ejecución ciertos, cuya determinación queda sujeta a los calendarios vacacionales anuales que se establezcan en cada empresa.

Artículo 20. Contrato fijo discontinuos y de duración determinada por circunstancias de la producción.**1. Contratos fijos-discontinuos.****1.1. Normas generales.**

Las empresas y las personas trabajadoras sujetas al presente Convenio, podrán concertar contratos de trabajo por tiempo indefinido fijo-discontinuo, bajo cualquiera de las modalidades a las que se refiere el artículo 16 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, siendo normas comunes aplicables a la contratación fija discontinua, las siguientes:

A) El contrato se deberá formalizar por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

B) Criterios objetivos y formales por lo que debe regirse el llamamiento de las personas fijas discontinuas.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas serán llamadas según las necesidades del servicio, por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales que se relacionan en el artículo 14, del presente Convenio Colectivo cada vez que lo requiera la actividad de que se trate.

A tales efectos, se entenderá por antigüedad, la fecha de la primera contratación de duración determinada por circunstancias de la producción, siempre que esta no se haya producido antes de los veinticuatro meses anteriores a la contratación como fijo discontinuo, en caso contrario se tomará a tales efectos la que se haya producido dentro del período de los veinticuatro meses anteriores, o, en su caso, la de primera contratación de esta como fija discontinua, en supuesto de que no haya estado vinculada con anterioridad mediante contrato eventual por circunstancias de la producción.

El llamamiento deberá realizarse mediante carta certificada con acuse de recibo, remitida al domicilio de la persona trabajadora comunicado por ésta y reflejado en su contrato de trabajo o por cualquier otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada. A tal fin, se entiende como notificación válida, la efectuada a la cuenta de correo electrónico comunicada por la persona trabajadora la cual deberá reflejarse en el contrato de trabajo o la que se realice a través de cualquier medio o cuenta de mensajería instantánea efectuada a dispositivo fijo o móvil que igualmente se designe por la persona trabajadora.

El llamamiento deberá notificarse con una antelación mínima de 7 días naturales al inicio de la prestación del servicio.

La persona trabajadora está obligada a notificar cualquier cambio de domicilio respecto del designado inicialmente, no siendo imputable a la empresa la imposibilidad de efectuar el llamamiento por resultar el domicilio desconocido.

Igualmente, la persona trabajadora deberá notificar el cambio que pueda producirse en la/s cuenta/s de correo electrónico consignadas en el contrato de trabajo o en cualquier otro medio mensajería instantánea designado por esta al objeto de efectuar las notificaciones de los llamamientos. Igualmente, en caso de no haberse comunicado el cambio resultando imposible efectuar el llamamiento tal circunstancia no será imputable a la empresa.

Se dará prioridad como medio de llamamiento a la notificación por carta certificada.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Ante la falta de llamamiento por parte de la empresa, la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este en el supuesto de que deba realizarse en una fecha determinada o desde que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Se entenderá que la persona trabajadora renuncia a su puesto de trabajo en la empresa si no se incorpora al mismo en la fecha para la que se le ha convocado en el llamamiento.

Las personas trabajadoras contratadas como fijas discontinuas no suscribirán contratos cada vez que inicien la actividad, siendo suficiente para ello su alta en la Seguridad Social, causando baja en la misma cuando haya desaparecido la necesidad que motivó la prestación de su servicio.

C) Los contratos fijos discontinuos que se celebren bajo cualquiera de las modalidades establecidas en el artículo 16 del Estatuto de los trabajadores, podrán formalizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

El contrato fijo discontinuo se entenderá formalizado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

En los contratos fijos discontinuos, a tiempo parcial, o mediante acuerdo posterior a la celebración el contrato, se podrán establecer pactos de horas complementarias en número no superior al 50% de la jornada ordinaria contratada, excepción hecha de aquellos contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial cuya jornada sea inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.

La persona trabajadora fija discontinua a tiempo parcial deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de cinco días naturales.

D) El cálculo de la antigüedad de las personas trabajadoras fijas discontinuas, a los efectos previstos del devengo del complemento de antigüedad establecido en el artículo 30 del presente Convenio, se efectuará computando tanto los períodos de prestación de servicios como los de inactividad, desde el inicio de la relación laboral.

- E) Las empresas deberán informar a las personas fijas discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacante de carácter fijo ordinario, que necesiten y quieran cubrir, con la finalidad de que la persona trabajadora fija discontinua, pueda solicitar la conversión voluntaria de su contrato en un contrato fijo indefinido ordinario.

Dicha información se trasladará a todas las personas trabajadoras fijas discontinuas del centro de trabajo en el que se produzca la vacante en la provincia de Almería y, si no quedara cubierta, se trasladara al resto de personas trabajadoras de la misma empresa de la provincia de Almería, así como a sus representantes sindicales de todos los sindicatos, en dicha empresa. Esta información deberá efectuarse con una antelación mínima de cinco días de anticipación a la fecha prevista para la cobertura de la/s vacante/s, por cualquier medio de comunicación que permita dejar constancia de la transmisión de dicha información, considerándose preferente la notificación por correo electrónico a la cuenta consignada en el contrato de trabajo, y obligatoriamente a los email de los todos los representantes elegidos en elecciones sindicales, en aquellas empresas en los que los haya, sin excepción de cuantos pudieran ser, o sindicatos a los que pertenezcan.

La conversión del contrato fijo discontinuo a fijo ordinario como consecuencia de la cobertura de vacante/s, se realizará a tenor del número de plazas que se oferten, atendiendo en primer lugar a la mayor antigüedad en el centro de trabajo de las personas trabajadoras solicitantes. Para el caso de que la antigüedad de los/las solicitantes en el centro de trabajo sea idéntica, se procederá a celebrar sorteo entre los/las solicitantes.

En el supuesto de que no se cubriesen las plazas ofertadas, estas serán ofertadas a las personas trabajadoras de la misma empresa pero distinto centro de trabajo con el que la empresa cuente en la provincia de Almería, siendo en tal caso el criterio preferente para la atribución de las plazas el de mayor antigüedad en la empresa. Para el caso de que la antigüedad de los solicitantes en el centro de trabajo sea idéntica, se procederá a celebrar sorteo entre los/las solicitantes.

Los sorteos serán celebrados en presencia de la representación legal de las personas trabajadoras, asistiendo al mismo las personas del órgano de representación que se designen por parte del Comité de empresa o en su caso por los/las Delegados/as de personal, teniendo que estar al menos un representante de cada sindicato con representación en dicha empresa, levantándose acta de dicho proceso.

1.2. Contratos fijos-discontinuos para la realización de trabajos estacionales o de temporada.

Las empresas y las personas trabajadoras sujetas al presente Convenio, podrán concertar contratos de trabajo por tiempo indefinido fijo-discontinuo para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.

A los efectos del párrafo precedente, se entenderá por contrato fijo discontinuo para la realización de trabajos estacionales o de temporada, aquellos que respondan a la existencia de una necesidad productiva temporal y se encuentre sujeta a una variación periódica, cíclica y predecible en un periodo inferior o igual a un año, ya sea durante periodos de tiempo alternos o continuados.

A título ejemplificativo y no exhaustivo se comprenderían en este tipo de contratación, la efectuada para el transporte de temporeros dedicados a actividades agrícolas, transporte escolar o y de estudiantes, las dedicadas al transporte del personal de los almacenes de manipulado de productos hortofrutícolas y aquellas otras que tengan análoga naturaleza.

1.3. Contratos fijos-discontinuos para la realización de trabajos no estacionales o de temporada de prestación intermitente que tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Las empresas y las personas trabajadoras sujetas al presente Convenio, podrán concertar contratos de trabajo por tiempo indefinido fijo-discontinuo para la realización de trabajos no estacionales o no vinculados a actividades productivas de temporada, de prestación intermitente que tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

A los efectos del párrafo anterior, se entenderán por fijo-discontinuo para la realización de trabajos no estacionales y/o no vinculados a actividades productivas de temporada, aquellos que respondan a la existencia de una necesidad productiva temporal e intermitente, es decir a intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo dotados de cierta homogeneidad que se encuentre sometida a un período de ejecución cierto, estén o no determinados.

1.4. Contratos fijos-discontinuos para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad de la empresa.

Las empresas y las personas trabajadoras sujetas al presente Convenio, podrán concertar contratos de trabajo por tiempo indefinido fijo-discontinuo para la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad de la empresa.

En el supuesto de formalización de contratos fijos discontinuos para la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos, subcontratas y/o concesiones administrativas, la duración del de/los periodos de actividad y en consecuencia, del/de los llamamiento/s vendrá/n determinado/s bien por el/los período/s de ejecución de la contrata, subcontrata o concesión administrativa a la que responda la contratación de la persona fija discontinua, o en su caso, por las posibles ampliaciones de servicios que puedan producirse durante el desarrollo de la contrata/ subcontrata o concesión.

Los períodos de inactividad en el supuesto de contratos fijos discontinuos suscritos para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de contratos/subcontratas mercantiles y concesiones administrativas, podrán extenderse a un plazo máximo de seis meses.

El personal fijo discontinuo adscrito a la prestación de servicio en el marco de la ejecución de una concesión administrativa de transportes regular de uso general, cuando se produzca la pérdida de la concesión y la sucesión en esta de otra empresa, quedará sujeto de forma inmediata al sistema de subrogación establecido en el artículo 64 del presente Convenio colectivo.

2. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los trabajadores en redacción dada al mismo por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía en la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo para las empresas dedicadas al transporte escolar y de estudiantes y las dedicadas al transporte del personal de los almacenes de manipulado de productos hortofrutícolas, se modifica la duración máxima de los contratos que se formalicen o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias de la producción, entendiéndose por tal el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Ente las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

La duración máxima de estos contratos será de nueve meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

En caso de que se concierte por un plazo inferior a nueve meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Para el resto de actividades no recogidas en el párrafo primero de este artículo, la duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción recogidos en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, será de 12 meses.

Las empresas que quieran voluntariamente acogerse a esa modalidad de contratación, deberán comunicarlo a la Comisión Paritaria del Convenio, aportando las normas elegidas para la confección de Bolsas de Contratación, que garantizarán los llamamientos con seguridad jurídica.

De igual manera, la ordenación de trabajadores mediante la confección de las mencionadas Bolsas, será determinante de cara a que los trabajadores que, con el paso del tiempo obtengan mayor valoración de méritos, sean los elegidos a fin de pasar a contratos estructurales.

En el caso de que la permanencia y contratación, provoque la generación de derechos de "antigüedad", se estará a lo estipulado en Convenio para esa materia. El sistema de referencia se mantendrá en vigor hasta tanto no sea objeto de modificación la normativa sobre contratación temporal. En cuyo caso las partes deberán dar nueva redacción al presente artículo.

Artículo 21. Fomento de la Contratación Indefinida.

Con objeto de facilitar el empleo estable a la vez que se potencia la iniciativa empresarial, las empresas podrán acceder a las bonificaciones de la Seguridad Social a la contratación establecidas, así como a los incentivos a la creación de empleo estable previstos por la Junta de Andalucía.

Artículo 22. Ascensos.

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán por decisión de la Dirección de la Empresa, consultada, previamente, la representación legal de las personas trabajadoras.

En todo caso, los ascensos se producirán teniendo en cuenta el conocimiento de los contenidos básicos del puesto a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similar, los años de prestación de servicio en la empresa (al menos tres años), la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa.

La representación legal de las personas trabajadoras podrá designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo.

El ascenso se realizará siempre previo examen, a cuyo efecto se formará un Tribunal que estará compuesto, de forma paritaria, por representantes de la empresa y del órgano de representación de las personas trabajadoras. La presidencia, cuyo voto será dirimente, será ostentada por el Director de la empresa o persona en quien éste delegue.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que sólo se creará cuando así lo determine la Dirección de la empresa, en virtud de sus facultades de organización del trabajo y atendiendo a sus necesidades.

Artículo 23. Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, las empresas que empleen a un número de 50 o más personas trabajadoras vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean personas trabajadoras con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a las personas trabajadoras de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidas en dicho cómputo las personas trabajadoras con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

De manera excepcional, las empresas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83. 2 y 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o bien por opción voluntaria de la empresa, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

Artículo 24. Periodo de prueba.

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, queda establecida en cuatro meses para los técnicos titulados y en dos meses para el resto del personal.

Artículo 25. Empresas de Trabajo Temporal.

Las partes signatarias del presente Convenio velarán por que, en el ámbito funcional del mismo, se garantice el más exacto cumplimiento de la normativa aplicable a las Empresas de Trabajo Temporal, por lo que, de conformidad a lo establecido en los artículos 6.2 y 7.1 de la Ley 14/1994, en la redacción dada por el Real Decreto-Ley 16/2013, la utilización de los contratos de puesta a disposición se limitará a los supuestos y con la duración siguientes:

1. Supuestos. Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar contratos de que tenga por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido o el desempeño de una actividad laboral destinada a obtener una práctica adecuada al correspondiente nivel de estudios conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente la empresa de trabajo temporal podrá celebrar también con la persona trabajadora un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresa usuarias diferentes, siempre que tales contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y respondan en todos los casos a un supuesto de contratación de los contemplados en el artículo 15.2 del Estatuto de los trabajadores, debiendo formalizarse en el contrato de trabajo cada puesta a disposición de las personas trabajadoras por escrito y dando cumplimiento a los requisitos establecidos para cada modalidad contractual.

2. Duración. En materia de duración del contrato de puesta a disposición, se estará a lo dispuesto en los artículos 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones de desarrollo para la modalidad de contratación correspondiente al supuesto del contrato de puesta a disposición, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12.3 de la citada Ley 14/1994 en cuanto a los eventuales períodos de formación previos a la prestación efectiva de servicios.

La empresa de trabajo temporal deberá asegurarse de que la persona trabajadora, previamente a su puesta a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. En caso contrario, deberá facilitar dicha formación a la persona trabajadora, con medios propios o concertados, y durante el tiempo necesario, que formará parte de la duración del contrato de puesta a disposición, pero será en todo caso previo a la prestación efectiva de los servicios. A tal efecto, la celebración de un contrato de puesta a disposición sólo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales, conforme a lo dispuesto en los artículos 15.1.b) y 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, en su última redacción.

Artículo 26. Formación profesional.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral o la norma que lo sustituya.

Serán destinatarios/as de la formación profesional para el empleo todas las personas trabajadoras ocupadas o no ocupadas, en los términos que se concretan en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, o norma que lo sustituya.

Las acciones formativas deberán desarrollarse de acuerdo con los principios, procedimientos y previsiones enumerados en el citado Real Decreto.

Capítulo VI. CONDICIONES ECONOMICAS.

Artículo 27. Salario base.

Será el que se establece para cada categoría en la correspondiente columna del anexo adjunto al presente Convenio.

Cálculo del Salario Diario para las categorías profesionales con grupo de cotización comprendido entre el 8 y el 11.

Habida cuenta que, en la tabla salarial anexa al vigente Convenio, los salarios base se expresan con carácter mensual, para los grupos de cotización comprendidos entre el 8 y el 11, ambos inclusive, sujetos a salario diario, éste se obtendrá dividiendo el salario mensual que se señala en el indicado anexo entre 30.

Tanto los salarios base como las restantes condiciones económicas fijadas por este Convenio podrán ser mejoradas voluntariamente por las empresas con arreglo a las disposiciones vigentes, respetando, en todo caso, la necesaria jerarquía del personal en cuanto a grupos profesionales.

Artículo 28. Abono de salarios.

El sueldo base en su proporción mensual y los complementos salariales de devengo mensual se abonarán por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días de cada mes, mediante transferencia bancaria, cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito o en moneda de curso legal.

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir entregas a cuenta del trabajo realizado, con el límite máximo del 90 por ciento de los jornales o sueldo devengados.

Respecto al recibo de salarios se estará a lo previsto en la Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre, por la que se modifica el anexo de la Orden de 27 de diciembre de 1994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios.

Artículo 29. Preaviso de extinción de contrato, propuesta de liquidación y finiquito.

El preaviso de extinción del contrato, cuando proceda, deberá ir acompañado de una propuesta de liquidación, con quince días de antelación al momento del cese, debiéndose ajustar a los modelos de los anexos del presente Convenio III y IV.

El recibo de finiquito de la relación laboral deberá ser conforme al modelo que figura como anexo V de este Convenio.

El recibo de finiquito que será expedido por la Organización Patronal, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

Una vez firmado por la persona trabajadora, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

La persona trabajadora, podrá estar asistido por un representante de las personas trabajadoras en el acto de la firma del recibo de finiquito.

En el supuesto de extinción por voluntad de la persona trabajadora, no será de aplicación el primer párrafo de este artículo.

Los modelos a que se hace mención en los párrafos precedentes, correspondientes a los anexos III, IV y V de este Convenio, serán editados por ASEMPAL, siendo los únicos válidos a efectos legales.

Artículo 30. Antigüedad.

1. El personal al que afecta el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio ininterrumpido, consistente cómo máximo en el abono de cinco bienios y dos quinquenios desglosado como sigue:

- A los dos años: 1 bienio.
- A los cuatro años: 2 bienios.
- A los nueve años: 2 bienios y un quinquenio.
- A los catorce años: 2 bienios y dos quinquenios.
- A los dieciséis años: 3 bienios y dos quinquenios.
- A los dieciocho años: 4 bienios y dos quinquenios.
- A los veinte años: 5 bienios y dos quinquenios.

2. Lo acordado supuso la creación, con efectos de 1º de enero de 2017, de tres nuevos bienios con un importe unitario para todos los grupos y categorías profesionales cifrado en 71,79 € durante el año 2024, que se devengarán a los dieciséis, dieciocho y veinte años de antigüedad, respectivamente. Este importe unitario será de 74,37 € durante el año 2025 y de 77,20 € durante 2026, respectivamente.

El importe establecido para el resto de los bienios y quinquenios, será el que figura en la tabla del anexo II del presente Convenio.

3. Lo dispuesto en los números anteriores se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos, por lo que las personas trabajadoras al servicio de una misma empresa que disfrutasen de unas condiciones más beneficiosas las mantendrán.

Artículo 31. Plus convenio.

Se mantiene con carácter general el plus convenio consistente en la cuantía que se fije para cada categoría en la correspondiente columna del anexo I del presente Convenio.

Artículo 32. Gratificaciones extraordinarias.

Las empresas pagarán a todo el personal tres gratificaciones extraordinarias tomando en consideración el salario base del presente Convenio más la antigüedad correspondiente y el plus de Convenio.

- a) 30 días, y antes del 30 de junio de cada año.
- b) 30 días, y antes del 15 de diciembre de cada año.
- c) 30 días, y antes del 15 de marzo de cada año, pagada en una sola vez en concepto de paga de beneficios.

Artículo 33. Bolsa de vacaciones.

El importe de la bolsa de vacaciones durante el período de vigencia del presente Convenio Colectivo ascenderá a la suma de 97,77 euros en 2024, de 101,29 euros en 2025 y de 105,14 euros en 2026, respectivamente.

El pago de la referida cantidad se efectuará en la nómina correspondiente al mes de en el que se disfruten las vacaciones, cuando como consecuencia de la aplicación de las reglas establecidas en el artículo 17 del convenio sobre retribución de vacaciones, la cantidad abonar durante el período vacacional por el promedio de los conceptos de naturaleza salarial variables de percepción normal, resulte inferior al importe de la bolsa de vacaciones.

Artículo 34. Plus de nocturnidad.

El personal que preste sus servicios entre las veintidós y las seis horas percibirá un suplemento nocturno cuya cuantía queda fijada en 2,18 euros por hora durante el año 2024 y siempre que trabaje dos horas dentro de dicho periodo.

Dicha cantidad será de 2,26 euros por hora durante el año 2025 y de 2,35 euros por hora durante el año 2026.

Artículo 35. Horas extraordinarias, estructurales y de presencia.

El valor de las horas extraordinarias, estructurales y de presencia en las distintas categorías profesionales será el importe que resulte de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$S.H.I. = \frac{S.B. + P.C. + Pagas\ extraordinarias + B.V. + antigüedad\ (en\ su\ caso)}{1826\ horas}$$

En dicha fórmula:

S.H.I. = Salario hora individual.

S.B. = Salario Base anual.

P.C. = Plus convenio anual.

B.V. = Bolsa de Vacaciones.

Artículo 36. Plus de personal de talleres de empresas de transporte.

El personal de talleres (jefe de taller, oficial mecánico, mecánico, lavacoches, mozo de taller, vigilante, guarda, portero y personal de engrasado-lavado), percibirá un plus compensatorio por una mayor productividad debida a la realización esporádica de reparaciones de vehículos por trabajos de carácter comercial frente al público, reparando, manteniendo o conservando los vehículos y material de la empresa o de terceros, tanto en los talleres como con salidas a los lugares en que se produzcan las averías objeto de reparación.

Su cuantía será de 108,19 euros mensuales durante 2024, en cada una de las pagas ordinarias y extraordinarias. Dicho importe, se reflejará en el recibo de salarios sumado al salario base que corresponda a la persona trabajadora que lo perciba.

La citada cuantía será de 112,08 euros mensuales durante 2025 y de 116,34 euros mensuales durante 2026.

Artículo 37. Plus de personal de taquillas.

El personal de taquillas percibirá un plus de puesto de trabajo, en cada una de las pagas ordinarias (once mensualidades), excluida la correspondiente al período vacacional.

Su importe será de 32,81 euros mensuales durante el año 2024, de 33,99 euros mensuales durante 2025 y de 35,28 euros mensuales durante 2026, respectivamente.

Este plus no se percibirá mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. Engrase y limpieza.

Los/as conductores/as de las empresas que voluntariamente realicen el engrase, lavado o limpieza de vehículos, percibirán un suplemento mensual de 60,80 euros durante 2024. En el año 2025 el suplemento mensual será de 62,99 euros y en 2026 de 65,38 euros, respectivamente.

Estas funciones no sustituyen la limpieza integral ni la higienización del vehículo.

Artículo 39.

Este artículo queda sin contenido.

Artículo 40. Plus de transporte.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, percibirán por este concepto de carácter extra-salarial la cantidad de 42,14 euros mensuales durante el año 2024, salvo en período vacacional. Durante el año 2025, el importe del plus de transporte ascenderá a 43,66 euros mensuales y durante el año 2026 ascenderá a 45,32 euros mensuales, salvo el período vacacional.

Artículo 41. Quebranto de moneda.

Los conductores/as-perceptores/as, cobradores/as, factores y cobradores/as de facturas, percibirán en concepto de quebranto de moneda el importe de 1,39 euros por día trabajado durante el año 2024. Este importe será de 1,44 euros por día trabajado durante el año 2025 y de 1,49 euros por día trabajado durante el año 2026.

Los taquilleros/as percibirán por tal concepto el importe de 3,31 euros por día trabajado durante el año 2024. Este importe será de 3,43 euros por día trabajado durante el año 2025 y de 3,56 euros por día trabajado durante el año 2026.

Artículo 42. Dietas.

Durante el año 2024, el importe de las dietas será el siguiente:

En **servicios regulares** de viajeros/as será de 40,54 euros al día, distribuido de la siguiente forma: 14,03 € comida; 14,03 € cena y 12,48 € pernoctación y desayuno.

En **servicios discrecionales** de viajeros/as por carretera será de 59,04 €: comida, 20,67 €; cena, 20,67 € y pernoctación y desayuno 17,70 €.

En **servicios discrecionales de ámbito provincial** será de 40,83 €: comida, 14,30 €; cena, 14,30 € y pernoctación y desayuno 12,23 €.

En **internacionales** la dieta se establece en 83,84 €.

Durante el año 2025, el importe de las dietas será el siguiente:

En **servicios regulares** de viajeros/as será de 42,00 € euros al día, distribuido de la siguiente forma: 14,54 € comida; 14,54 € cena y 12,92 € pernoctación y desayuno.

En **servicios discrecionales** de viajeros/as por carretera será de 61,17 €: comida, 21,41 €; cena, 21,41 € y pernoctación y desayuno 18,35 €.

En **servicios discrecionales de ámbito provincial** será de 42,30 €: comida, 14,81 €; cena, 14,81 € y pernoctación y desayuno 12,68 €.

En **internacionales** la dieta se establece en 86,86 €.

Durante el año 2026, el importe de las dietas será el siguiente:

En **servicios regulares** de viajeros/as será de 43,60 € euros al día, distribuido de la siguiente forma: 15,09 € comida; 15,09 € cena y 13,42 € pernoctación y desayuno.

En **servicios discrecionales** de viajeros/as por carretera será de 63,49 €: comida, 22,22 €; cena, 22,22 € y pernoctación y desayuno 19,05 €.

En **servicios discrecionales de ámbito provincial** será de 43,91 €: comida, 15,37 €; cena, 15,37 € y pernoctación y desayuno 13,17 €.

En **internacionales** la dieta se establece en 90,16 €.

En los servicios discrecionales en el supuesto de pernoctación, la empresa facilitará hotel concertado de al menos 2-3 estrellas. Cuando se produzca este supuesto, la persona trabajadora no percibirá la dieta correspondiente a este concepto.

Artículo 43. Plus de distancia especial.

La cuantía del plus de distancia regulado en la Orden Ministerial de 10.02.58, se fija en 0,41 € por km. recorrido durante el año 2024; 0,42 € por km. recorrido durante el año 2025 y; 0,44 € por km. recorrido durante el año 2026.

Artículo 44. Anticipos.

Las empresas del sector deberán establecer un fondo para el servicio de anticipos que pueda solicitar el personal fijo, con una antigüedad mínima de dos años y que se encuentre con alguna necesidad apremiante o inaplazable y cuente con el informe favorable de los representantes de las personas trabajadoras, miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Representantes Sindicales.

Ninguna persona trabajadora podrá solicitar anticipos por valor superior al salario que representen dos mensualidades, ni pedir ningún otro nuevo, mientras tenga el anterior pendiente de liquidación.

El reintegro de cada anticipo deberá hacerse distribuyendo su importe en doce plazos que se descontarán de los salarios correspondientes a los meses inmediatos a aquel en que se perciba la cantidad anticipada. En los meses que la persona trabajadora esté de baja no se hará esta deducción.

Si la persona trabajadora decidiera extinguir su relación laboral con la empresa, tendría que reintegrar las cantidades anticipadas o bien continuar dicha relación hasta finiquitar la deuda contraída con la empresa.

Artículo 45. Incapacidad temporal.

En la situación de incapacidad temporal, en todas sus contingencias, la empresa abonará a la persona trabajadora afectada, la diferencia entre la indemnización que perciba por la Seguridad Social, y el 100% de la base reguladora por la correspondiente contingencia del mes anterior a la fecha de la baja, desde el 1º día en caso de accidente de trabajo y desde el día 15 en caso de enfermedad o accidente no laboral. También desde el primer día en caso de hospitalización o intervención quirúrgica. El pago de la prestación económica a que se alude será por un plazo de doce meses.

Durante la primera baja del año natural por incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa abonará a la persona trabajadora afectada la diferencia entre la prestación que perciba por la Seguridad Social hasta completar el 75% de la base reguladora por contingencias comunes del mes anterior a la fecha de la baja, desde el 7º día hasta el 14º día de la misma.

Artículo 46. Póliza de accidente.

Las empresas se comprometen a contratar una póliza de seguros, que darán a conocer a las personas trabajadoras, cubriendo los riesgos de muerte o gran invalidez e invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta por causa de accidente laboral, así como el riesgo de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo, por importe de 40.000 euros de indemnización, en favor de sus beneficiarios/as de la Seguridad Social o, en su caso, sus herederos/as legales, a formalizar dentro de los 60 días siguientes a la publicación del Convenio en el B.O.P., entrando en vigor esta cobertura después de 60 días de dicha publicación.

La contratación de la póliza se hará por un período de un año, renovándose de acuerdo con la cuantía pactada en la negociación del Convenio Colectivo. Los representantes de las personas trabajadoras tendrán acceso a la información que demanden con respecto a las entidades contratadas.

Artículo 47. Cláusula de descuelgue.

El presente convenio colectivo obliga a todas las empresas y personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del citado texto legal, a inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio colectivo, cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del órgano de representación de las personas trabajadoras o de la comisión a que se refiere el párrafo precedente.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a las que se ha

hecho referencia, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por las personas trabajadoras, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

De no existir acuerdo, se comunicará a la Comisión Paritaria del convenio, cuyos miembros examinarán los datos puestos a su disposición, podrán recabar la documentación complementaria que estimen pertinente para una mejor o más completa información y oirán a las partes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a un mes, a partir de que las partes le den traslado del desacuerdo, para pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias a las que se refiere el párrafo segundo del presente artículo.

Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA.

Los representantes legales de las personas trabajadoras, así como los representantes sindicales y los miembros de la Comisión Paritaria, en su caso, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en este artículo, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el debido sigilo profesional.

Capítulo VII. SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Artículo 48. Seguridad y salud laboral.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y los diversos reglamentos que la desarrollan.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

- Las empresas realizarán la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que, conjuntamente, empresas y personas trabajadoras pongan en ejecución, sin condicionar la actividad, irán dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a participar, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas.
- Durante la vigencia del presente Convenio, las empresas llevarán a cabo una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los equipos de trabajo y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- Si los resultados de la evaluación lo hicieran necesario, las empresas realizarán aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, de forma que se elimine o reduzca el riesgo detectado.
- Toda modificación de las instalaciones, equipos de trabajo y, en general, de las condiciones de trabajo, comportará necesariamente una actualización de la evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, así como su puesta en conocimiento a las personas trabajadoras afectadas y/o a sus representantes legales.
- Las empresas garantizarán a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. La revisión deberá llevarse a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad. Los resultados de la revisión médica serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas.
- Cuando quedase acreditado que las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, la empresa propiciará, si resultase posible, un cambio de puesto de trabajo que elimine dicha situación, durante el tiempo que dure la situación de embarazo. Si no resultase posible, la trabajadora podrá acogerse a la situación de Incapacidad Temporal si así lo certifica el médico que en el Régimen de la Seguridad Social asista facultativamente a la trabajadora.
- Para la evaluación de los puestos de trabajo expuestos a riesgos especiales, se tendrán en cuenta los métodos o criterios recogidos en las Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tienen derecho a ser informados y formados sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.
- En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más personas trabajadoras, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- Los Delegados/as de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala:
 - Hasta 49 trabajadores personas trabajadoras: 1 Delegado/a de Prevención.
 - De 50 a 100 personas trabajadoras: 2 Delegados/as de Prevención.
 - De 101 a 500 personas trabajadoras: 3 Delegados/as de Prevención.
 - De 501 a 1000 personas trabajadoras: 4 Delegados/as de Prevención.
- En las empresas de hasta treinta personas trabajadoras el Delegado/a de Prevención será el Delegado/a de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve personas trabajadoras habrá un Delegado/a de Prevención que será elegido por y entre los Delegados/as de Personal.
- Las empresas que cuenten con representantes de las personas trabajadoras adoptarán las medidas adecuadas para que reciban todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y sobre las medidas de emergencia a que se refiere el artículo 20 de la Ley 31/1995.

Artículo 49. Indumentaria.

Será obligación de la empresa proporcionar a las personas trabajadoras la ropa y prendas de seguridad necesarias para el ejercicio de su profesión, de conformidad con la legislación vigente.

Al personal de movimiento se le dotará de un equipo de verano, consistente en dos camisas y dos pantalones, y otro equipo de invierno consistente en dos pantalones, dos camisas y dos jerseys.

Cada dos años se le dotará de una prenda de abrigo (cazadora, anorak, etc.)

Al personal de talleres se le dotará de dos monos ligeros en verano y dos de invierno, así como botas de seguridad.

Con carácter general, la indumentaria correspondiente al verano se entregará en el mes de mayo, en tanto que la correspondiente al invierno será entregada en el mes de octubre. No obstante, cuando la persona trabajadora por causa extraordinaria tenga deteriorada alguna de las prendas antes mencionadas, se le cambiará por una nueva, previa justificación del incidente.

Capítulo VIII. GARANTIA SINDICAL.

Artículo 50. Derechos y responsabilidades sindicales.

Las empresas y personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio reconocen y se comprometen a ejercer los derechos y responsabilidades sindicales regulados en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y, en lo no previsto por ésta, en el Estatuto de los Trabajadores. Respecto a la acumulación de horas sindicales, en cada empresa se determinará el o los miembros del Comité de Empresa en quienes se concentren dichas horas en los términos establecidos tanto en dicha Ley como en el Estatuto de los Trabajadores. También se podrán acumular las horas sindicales que correspondan a cada delegado de personal o miembro del Comité de Empresa por periodo de tres meses.

La utilización de las horas sindicales deberá comunicarse con 48 horas de antelación a su disfrute, siempre que sea posible.

Artículo 51. Cuota sindical.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las Centrales Sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de las personas trabajadoras 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 expresará con claridad la orden de descuento, la Central a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta o libreta de la entidad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario. La empresa entregará copia de la transferencia a la representación de las personas trabajadoras.

Artículo 52. Secciones sindicales.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

A estos efectos, se consideran personas trabajadoras tanto aquellas que sean sujetos de una relación laboral como aquellas que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas.

1. La libertad sindical comprende:

- a) El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o a extinguirlos, por procedimientos democráticos.
- b) El derecho de la persona trabajadora a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.
- c) El derecho de los/as afiliados/as a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.
- d) El derecho a la actividad sindical.

2. Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a:

- a) Redactar sus estatutos y reglamento, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción.
- b) Constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas.

- c) No ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución firme de la Autoridad Judicial, fundada en incumplimiento grave de las Leyes.
- d) El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes.

Artículo 53. Partes de trabajo.

Para que el Comité de Empresa tenga plenas garantías en la defensa de los hechos, en los partes de los conductores se debe de especificar con claridad cualquier anomalía observada o avería ocasionada en los vehículos y motivos que han dado lugar a ella. Así mismo el personal de taller debe de especificar en la hoja de trabajo todo aquel trabajo que haya realizado diariamente, detallando el horario empleado en el mismo.

Los representantes sindicales tendrán acceso a los mismos y las personas trabajadoras, previa solicitud a la empresa, tendrán derecho a que les sea facilitada una copia de su parte.

Artículo 54. Canon de negociación.

Con el fin de atender económicamente la gestión de los sindicatos representados en la Comisión Negociadora, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, podrán hacer efectiva la cuantía que se establezca por dichos sindicatos, en concepto de canon de negociación. En todo caso se respetará la voluntad individual de la persona trabajadora.

La empresa procederá a su descuento sobre los salarios, con los requisitos expuestos para el descuento de la cuota sindical, de aquellas personas trabajadoras interesadas en la realización de tal operación.

Capítulo IX. OTRAS DISPOSICIONES.

Artículo 55. Privación del carnet de conducir.

El conductor que se vea privado del permiso de conducir por cualquier motivo directamente relacionado con su trabajo, tendrá derecho a continuar en la empresa desempeñando otros trabajos relacionados con el transporte, conservando su antigüedad y salarios del conductor por un plazo máximo de un año, a partir del cual cobrará de acuerdo con la categoría del trabajo que realice.

Será por cuenta de la empresa el coste económico del curso establecido legalmente para la recuperación de los puntos, que deberá realizarse fuera de la jornada laboral.

Artículo 56. Jubilación anticipada y jubilación parcial.

Las personas trabajadoras podrán acogerse a la jubilación anticipada en los supuestos y condiciones previstos en los artículos 206, 207 y 208 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, así como a la jubilación parcial anticipada regulada en los artículos 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y 215 de la citada Ley General de la Seguridad Social.

Capítulo X. ORGANIZACION DEL TRABAJO Y MODIFICACION Y SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 57. Facultad organizativa del trabajo.

La persona trabajadora estará obligada a realizar el trabajo convenido bajo la dirección de la empresa o persona en quien ésta delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, la persona trabajadora debe a la empresa la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente Convenio Colectivo y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquella en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, la persona trabajadora y la empresa se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad de los trabajadores disminuidos, en su caso.

Artículo 58. Políticas de igualdad.

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan que las relaciones laborales de la empresa deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión y adhesión sindical.

Conforme a lo anterior, se establecen los siguientes principios generales sobre políticas de igualdad:

- a) El derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades requiere de las empresas del sector prevenir la discriminación por cuestiones de orientación o identidad sexual, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- b) Cuando se dé el supuesto previsto en el art. 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se elaborará por parte de las empresas un plan de igualdad.

Artículo 59. Movilidad Funcional.

De conformidad a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u

organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá su retribución de origen. La empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de las personas trabajadoras.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las categorías equivalentes dentro de dicho grupo por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos contenidas en el presente Convenio.

Artículo 60. Movilidad geográfica.

Las empresas podrán efectuar desplazamientos de las personas trabajadoras en base a razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de acuerdo con lo establecido al respecto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses, tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto para los traslados.

La empresa podrá trasladar el personal con carácter forzoso como consecuencia de la sanción que le hubiere sido impuesta, con los requisitos y en la forma que la legislación vigente establezca.

Con anterioridad al traslado se procederá a un período de consultas con los representantes legales de las personas trabajadoras, en los supuestos previstos en el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores. La duración de dicho período no podrá exceder de quince días naturales.

La persona trabajadora afectada por el traslado podrá optar por la no aceptación y consiguiente extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Al acordar los traslados forzosos, la empresa tendrá en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de la persona trabajadora, de manera que hayan de sufrirlo quienes resulten, en lo posible, menos perjudicados. En igualdad de circunstancias, se trasladará a las personas trabajadoras con menor antigüedad en la empresa.

En todo caso, los representantes legales de las personas trabajadoras tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

En caso de traslado definitivo de una persona trabajadora a un lugar distinto de su residencia y que no hubiese sido solicitado por este, la empresa habrá de abonarle los gastos de viaje propios y de los familiares a su cargo, así como los de traslado de muebles y enseres. Además, la empresa abonará a la persona trabajadora afectada, en concepto compensación, el importe correspondiente a dos meses de retribución salariales, consistente en salario base, antigüedad, plus convenio y plus de transporte.

Si el traslado fuese a petición de la persona trabajadora no tendrá derecho a compensación alguna y, si fuese de común acuerdo entre ambas partes, la compensación será la que las mismas convengan.

En el caso de que una persona trabajadora fallezca o quede imposibilitado para volver a su residencia habitual, por encontrarse desplazado por orden de la empresa, esta abonará los gastos de traslado hasta el lugar de su residencia.

Artículo 61. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrán acordarse modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tanto las de carácter individual como colectivo, se seguirá el trámite establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, en cada caso.

Artículo 62. Personal con capacidad disminuida.

En los casos de disminución de facultades de una persona trabajadora, las empresas de transportes, por iniciativa propia o a petición de la persona trabajadora, podrán disponer el pase de éste a una categoría inferior o superior o a otro grupo profesional, destinándolo a un quehacer compatible con sus aptitudes.

Para efectuar este cambio de categoría o de grupo es indispensable, por parte de la empresa, instruir el oportuno expediente ante la Autoridad Laboral, acompañado del reconocimiento facultativo de la persona interesada, el cual será oído inexcusablemente.

Artículo 63. Permutas.

Solamente podrán solicitar permutas las personas trabajadoras de la misma categoría que desempeñen cargos de idénticas características.

Dichas peticiones habrán de fundarse en algún motivo justificado y serán atendidas siempre que no exista perjuicio para tercero o para la buena marcha del servicio y no haya sido sancionado alguno de los permutantes con la pérdida de este derecho.

Salvo razón bastante en contra, se autorizarán las permutas dentro de la misma localidad cuando se funden en proximidad del centro de trabajo a la vivienda, en el deseo de adquirir una mayor capacidad profesional o en otras razones semejantes.

Artículo 64. Subrogación de personal.

En materia de subrogación de personal se estará a lo dispuesto 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. Resolución de 13 de febrero 2015. BOE 26 febrero 2015, núm. 49.

Artículo 65. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. Conforme al artículo 9 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho a la excedencia forzosa.

2. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que una persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Capítulo XI. REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 66. Principios de ordenación.

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

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

3. Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a la representación legal de las personas trabajadoras, si los hubiere.

Artículo 67. Faltas leves.

Se considerarán como faltas leves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos, y siempre y cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

- d. El abandono del puesto de trabajo por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g. La embriaguez no habitual en el trabajo, si no es personal de conducción.

Artículo 68. Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos, cuando no afecte a los distintos servicios de movimiento, y dos o más faltas de esta naturaleza, en el mismo período de tiempo, cuando puedan alterar la puntual salida de los vehículos.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d. La simulación de una situación de Incapacidad Temporal, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del artículo 69 del presente convenio.
- e. La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f. La desobediencia a los superiores en materia de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgos de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.
- j. La embriaguez habitual en el trabajo.
- k. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- ll. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- m. Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- n. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Artículo 69. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o veinte durante un año debidamente advertida. Cuando la impuntualidad pueda alterar la puntual salida de los vehículos, tendrán esta consideración más de seis faltas de este tipo.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, compañeros o de cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la empresa.
- d. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- k. El acoso sexual.
- l. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- ll. Las derivadas de los apartados d) del artículo 67 y l) y m) del artículo 68 de este convenio.
- m. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 70. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en los artículos anteriores, son las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

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

Artículo 71. Excepciones.

No se considerarán injustificadas las ausencias al trabajo por privación de libertad de la persona trabajadora, si este fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

CAPÍTULO XII. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.**Artículo 72. Conciliación de la vida familiar y laboral.****1. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.**

El contrato de trabajo podrá suspenderse por nacimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

- a) En el supuesto de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, se suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto. Que habrán de disfrutarse a jornada completa para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el art. 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

- b) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de

suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

- c) En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados a y b tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.
- d) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
- e) En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

2. Reducción de la jornada por motivos familiares.

- a) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la empresa.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en caso de nacimiento prematuro del hijo o hija o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación el parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional del salario. Para la determinación del período de disfrute de este permiso y/o concreción horaria de la reducción de jornada se aplicarán las reglas de concreción horaria y resolución de conflictos contenida en la letra c) de este artículo.

- b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que haya sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años, En consecuencia el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo menor el menor sujeto a acogimiento permanente o guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de

jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

c) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresa y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute a que se ha hecho referencia, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

d) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado c) anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

3. Conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un período máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el período acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el período previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

El presente artículo reproduce la normativa general contemplada en el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo, por lo que la vigencia del mismo y de su contenido, queda supeditado a las modificaciones que pudiesen producirse sobre el texto del Estatuto de los trabajadores y/o normas de general aplicación que contemplen las materias reguladas en el presente artículo. De esta forma el contenido de este artículo, resultará modificado de forma automática por la normativa de superior rango.

Capítulo XIII. SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES.

Artículo 73. Sistema de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía.

Las personas trabajadoras y las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotadas, en su caso, sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo

dispuesto en el Acuerdo Interprofesional suscrito el 7 de enero de 2015 y publicado en el BOJA de 9 de febrero del 2015, y en su Reglamento de desarrollo publicado en el BOJA de 9 de febrero de 2022.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos e individuales a los que se refiere el apartado 3 de la estipulación tercera del citado Acuerdo Interprofesional.

A N E X O I

TABLA DE SALARIOS

GRUPO PROFESIONAL I

	SALARIO BASE (euros/mes)			PLUS CONVENIO (euros/mes)		
	2024	2025	2026	2024	2025	2026
Jefe/a de Servicios	1.359,52	1.408,46	1.461,98	138,97	143,97	149,44
Licenciados/as e Ingenieros/as	1.340,13	1.388,37	1.441,13	138,97	143,97	149,44
Ing.Téc., Diplomados/as Univ. y A.T.S	1.216,52	1.260,31	1.308,20	138,97	143,97	149,44
Inspector/a principal	1.291,58	1.338,08	1.388,93	138,97	143,97	149,44
Jefe/a de sección	1.226,33	1.270,48	1.318,76	138,97	143,97	149,44
Jefe/a de negociado	1.206,71	1.250,15	1.297,66	138,97	143,97	149,44
Jefe/a de estación/administración	1.252,89	1.297,99	1.347,31	138,97	143,97	149,44
Jefe/a de taller	1.243,10	1.287,85	1.336,79	138,97	143,97	149,44
Jefe/a de tráfico	1.200,92	1.244,15	1.291,43	138,97	143,97	149,44
Encargado/a-Contramaestre	1.195,07	1.238,09	1.285,14	138,97	143,97	149,44
Encargado/a general	1.191,18	1.234,06	1.280,95	138,97	143,97	149,44
Encargado/a de garaje	1.177,53	1.219,92	1.266,28	138,97	143,97	149,44

GRUPO PROFESIONAL II

	SALARIO BASE (euros/mes)			PLUS CONVENIO (euros/mes)		
	2024	2025	2026	2024	2025	2026
Oficial administrativo/a 1ª	1.189,12	1.231,93	1.278,74	138,97	143,97	149,44
Oficial administrativo/a 2ª	1.159,58	1.201,32	1.246,97	138,97	143,97	149,44
Jefe/a Encargado/a de admón. en ruta	1.136,99	1.177,92	1.222,68	138,97	143,97	149,44
Taquillero/a	1.136,99	1.177,92	1.222,68	138,97	143,97	149,44
Factor	1.141,40	1.182,49	1.227,42	138,97	143,97	149,44
Encargado/a de consigna	1.136,99	1.177,92	1.222,68	138,97	143,97	149,44
Encargado/a de segunda	1.140,02	1.181,06	1.225,94	138,97	143,97	149,44
Inspector/a	1.179,07	1.221,52	1.267,94	138,97	143,97	149,44
Conductor/a	1.140,48	1.181,54	1.226,44	138,97	143,97	149,44
Conductor/a-perceptor/a	1.292,33	1.338,85	1.389,73	138,97	143,97	149,44
Conductor/a-mecánico/a	1.165,66	1.207,62	1.253,51	138,97	143,97	149,44
Cobrador/a	1.136,99	1.177,92	1.222,68	138,97	143,97	149,44
Jefe/a de equipo	1.165,61	1.207,57	1.253,46	138,97	143,97	149,44
Oficial de taller 1ª	1.151,27	1.192,72	1.238,04	138,97	143,97	149,44
Oficial de taller 2ª	1.141,91	1.183,02	1.227,97	138,97	143,97	149,44

GRUPO PROFESIONAL III

	SALARIO BASE (euros/mes)			PLUS CONVENIO (euros/mes)		
	2024	2025	2026	2024	2025	2026
Auxiliar administrativo/a	1.141,40	1.182,49	1.227,42	138,97	143,97	149,44
Cobrador/a de facturas	1.136,99	1.177,92	1.222,68	138,97	143,97	149,44
Mozo/a de taller o especialista y ayudante	1.136,99	1.177,92	1.222,68	138,97	143,97	149,44
Personal de engrasado-lavado	1.136,99	1.177,92	1.222,68	138,97	143,97	149,44
Vigilante, guarda y portero/a	1.136,99	1.177,92	1.222,68	138,97	143,97	149,44
Telefonista	1.136,99	1.177,92	1.222,68	138,97	143,97	149,44
Personal de limpieza	1.136,99	1.177,92	1.222,68	138,97	143,97	149,44
Aprendiz de oficio	915,94	948,91	984,97	138,97	143,97	149,44

A N E X O I I

TABLA DE ANTIGÜEDAD CON VIGENCIA PARA LOS AÑOS 2024, 2025 Y 2026

GRUPO PROFESIONAL I

	BIENIO (euros/mes)			QUINQUENIO (euros/mes)		
	2024	2025	2026	2024	2025	2026
Jefe/a de Servicios	55,03	57,01	59,18	110,12	114,08	118,42
Licenciados/as e Ingenieros/as	54,15	56,1	58,23	108,28	112,18	116,44
Ing.Téc., Diplomados/as Univ. y A.T.S	48,35	50,09	51,99	96,71	100,19	104,00
Inspector/a principal	51,87	53,74	55,78	103,73	107,46	111,54
Jefe/a de sección	48,81	50,57	52,49	97,59	101,10	104,94
Jefe/a de negociado	47,92	49,65	51,54	95,75	99,20	102,97
Jefe/a de estación/administración	50,05	51,85	53,82	100,10	103,70	107,64
Jefe/a de taller	49,57	51,35	53,30	99,18	102,75	106,65
Jefe/a de tráfico	47,62	49,33	51,20	95,23	98,66	102,41
Encargado/a-Contramaestre	47,37	49,08	50,95	94,68	98,09	101,82
Encargado/a general	47,16	48,86	50,72	94,31	97,71	101,42
Encargado/a de garaje	46,51	48,18	50,01	93,04	96,39	100,05

GRUPO PROFESIONAL II

	BIENIO(euros/mes)			QUINQUENIO (euros/mes)		
	2024	2025	2026	2024	2025	2026
Oficial administrativo/a 1ª	47,05	48,74	50,59	94,13	97,52	101,23
Oficial administrativo/a 2ª	45,67	47,31	49,11	91,35	94,64	98,24
Jefe/a Encargado/a de admón. en ruta	44,62	46,23	47,99	89,22	92,43	95,94
Taquillero/a	44,62	46,23	47,99	89,22	92,43	95,94
Factor	44,82	46,43	48,19	89,64	92,87	96,40
Encargado/a de consigna	44,62	46,23	47,99	89,22	92,43	95,94
Encargado/a de segunda	44,77	46,38	48,14	89,52	92,74	96,26
Inspector/a	46,60	48,28	50,11	93,17	96,52	100,19
Conductor/a	44,77	46,38	48,14	89,57	92,79	96,32
Conductor/a-perceptor/a	45,29	46,92	48,70	90,60	93,86	97,43
Conductor/a-mecánico/a	45,95	47,60	49,41	91,92	95,23	98,85
Cobrador/a	44,62	46,23	47,99	89,22	92,43	95,94
Jefe/a de equipo	45,95	47,60	49,41	91,92	95,23	98,85
Oficial de taller 1ª	45,29	46,92	48,70	90,60	93,86	97,43
Oficial de taller 2ª	44,82	46,43	48,19	89,64	92,87	96,40

GRUPO PROFESIONAL III

	BIENIO (euros/mes)			QUINQUENIO (euros/mes)		
	2024	2025	2026	2024	2025	2026
Auxiliar administrativo/a	44,82	46,43	48,19	89,64	92,87	96,40
Cobrador/a de facturas	44,62	46,23	47,99	89,22	92,43	95,94
Mozo/a de taller o especialista y ayudante	44,62	46,23	47,99	89,22	92,43	95,94
Personal de engrasado-lavado	44,62	46,23	47,99	89,22	92,43	95,94
Vigilante, guarda y portero/a	44,62	46,23	47,99	89,22	92,43	95,94
Telefonista	44,62	46,23	47,99	89,22	92,43	95,94
Personal de limpieza	44,62	46,23	47,99	89,22	92,43	95,94
Aprendiz de oficio	34,26	35,49	36,84	68,53	71,00	73,70

A N E X O I I I
PROPUESTA DE FINIQUITO

La empresa _____ informa a D./D^a. _____, con domicilio en _____, que presta sus servicios en la misma desde _____ hasta _____, en que finalizará su contrato, con la categoría de _____, que, a la fecha de hoy, el importe de su liquidación total en esta empresa es de _____ euros.

Esta cantidad se verá incrementada, en su caso, con las demás percepciones que se devenguen por la persona trabajadora entre esta fecha y la de terminación de su contrato.

_____, a _____, de _____ de 202__.

Fdo.: Por la empresa _____

Esta propuesta se deberá siempre acompañar con la comunicación o preaviso de cese.

A N E X O I V
PREAVISO DE EXTINCION DE CONTRATO

La empresa _____ a la persona trabajadora.

Sr. D. _____.

Muy Sr./Sra. Nuestro/a:

De acuerdo con el artículo 29 del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de Transporte de Viajeros por Carretera, mediante el presente **Preaviso de Extinción de Contrato**, le comunicamos que la finalización de su relación laboral con esta empresa, conforme al contrato suscrito por ambas partes, finalizará el próximo día _____ de _____ de 202__.

Sírvase firmar el recibí y conservar el duplicado de la presente.

_____, a _____, de _____ de 202__.

Por la empresa

Ei/La Trabajador/a

A N E X O V
RECIBO FINIQUITO

D. _____ que ha trabajado en la Empresa _____ desde _____ hasta _____ con la categoría profesional de _____, **declaro** que he recibido de ésta, la cantidad de pesetas, en concepto de liquidación total por mi baja en dicha Empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por la **AGRUPACIÓN PROVINCIAL DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE ASEMPAL.**

Fecha de expedición,

SELLO Y FIRMA

El/la trabajador/a (1) _____ usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa.

(1) *SI o NO*

_____, a _____, de _____ de 202__.

EL/LA TRABAJADOR/A Y REPRESENTANTE LEGAL (EN SU CASO)

POR LA EMPRESA

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la Organización Empresarial.

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

1641/25

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA, Y TRABAJO AUTÓNOMO EN ALMERÍA

ANUNCIO

Visto el texto del Acuerdo por el que se aprueba la modificación del Convenio Colectivo del sector del Transporte de Viajeros por Carretera de Almería y Provincia, Código Convenio 04001485012001, suscrito con fecha 19 de mayo de 2025, de una parte por los representantes de la empresa y, de otra parte, representantes de la parte trabajadora, y de conformidad con el Art. 90 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, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías

Esta Delegación Territorial;

ACUERDA

Primero. Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Dado en la Ciudad de Almería, a veintisiete de mayo de dos mil veinticinco.

EL DELEGADO TERRITORIAL, Amós García Hueso.

ANEXO AL ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA PARA ALMERÍA Y SU PROVINCIA DE FECHA 19 DE MAYO DE 2025

«Disposición adicional 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 para todas las empresas del sector que, comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla y a todas las personas

trabajadoras a las que les resulte de aplicación el mismo. Las empresas con un número de personas trabajadoras inferior al anteriormente indicado, podrán aplicar, si así lo consideran oportuno, las medidas planificadas contenidas, así como el protocolo.

Así mismo, 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 BOP de Almería.

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.

Las empresas contribuirán 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.

Las empresas 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 o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o 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

1º. 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.

2º. Ámbito de aplicación.

- a) El protocolo será de aplicación en empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras, independientemente del vínculo jurídico que las una a aquella, y siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

Las empresas con un número de personas trabajadoras inferior al anteriormente indicado podrán aplicar, si así lo consideran oportuno, el presente protocolo.

- b) Se excluyen de lo dispuesto en la letra anterior aquellas empresas que tengan instaurado un protocolo general frente al acoso que prevea medidas para las personas LGTBI, o bien lo amplíe para incluirlas, o un protocolo específico de actuación frente al acoso y la violencia contra las mismas.
- c) 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.

3º. 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, las empresas se comprometen a difundir y facilitar el presente protocolo entre las personas trabajadoras a su cargo.

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.

4º. Plazos del procedimiento.

Los plazos del procedimiento, salvo que estuvieran establecidos por cada empresa, 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.

5º. Procedimiento de actuación.

- a) El procedimiento se inicia mediante denuncia presentada por la persona afectada o por quien ésta 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 aquélla 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 veintidós 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:

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

6º. 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.»