



SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA

Visto: El texto nuevo del Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la provincia de Albacete, código 02100195012016 para el período comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, en el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

ACUERDA

Primero: Inscribir y registrar el texto nuevo del Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la provincia de Albacete, en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Convenio Colectivo de “Transporte de Viajeros por carretera de la provincia de Albacete” para los años 2024/2026

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Partes signatarias.

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito por la parte empresarial, Asociación Provincial de Servicios Regulares de Viajeros y la Asociación Provincial de Servicios Discrecionales de Viajeros (ambas integradas en FEDA), y por la parte social, Comisiones Obreras (CC. OO.) y la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT).

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas radicadas en la provincia de Albacete, a aquellas que con domicilio social en otro lugar tengan establecimiento o centro de trabajo en esta provincia en cuanto al personal adscrito al mismo.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras comprendidas en el ámbito funcional descrito en el artículo 3 del Acuerdo General Estatal de Transporte de Viajeros publicado en el BOE número 49, de 26 de febrero de 2015, o norma que lo sustituya.

En lo no regulado en el acuerdo anteriormente mencionado se estará al ámbito funcional establecido en el laudo arbitral de 24 de noviembre de 2000 (resolución del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 19 de enero de 2001, BOE número 48 de 24 de febrero de 2001) dictado en sustitución de la Ordenanza laboral para las empresas de transportes de viajeros por carretera aprobada por orden de 20 de marzo de 1971.

En virtud del principio de unidad de empresa este Convenio será de aplicación a la totalidad de los servicios de cada empresa cuya actividad principal esté incluida en su ámbito funcional; si se trata de servicios que constituyan unidades de negocio independientes, con cuentas de explotación también independientes y que desarrollen actividades no comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, no les será este de aplicación.

Artículo 4. Ámbito personal.

Este Convenio afecta a la totalidad de empresas comprendidas en el ámbito funcional del mismo, a excepción de los cargos de la dirección y alto consejo en que concurran las características señaladas en la legislación vigente.

Artículo 5. Ámbito temporal.

La vigencia de este Convenio Colectivo será de tres años, entrando en vigor desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026. Una vez finalizada su vigencia, se prorrogará anualmente, si no existe de-

nuncia expresa de las partes. Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio en el último mes de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, mediante comunicación escrita a la otra parte, de la cual se remitirá copia a la autoridad laboral. Una vez denunciado, seguirá vigente en todo su contenido hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible y han sido aceptadas ponderándose globalmente. En el supuesto de que el organismo público competente en la materia, que en el ejercicio de sus facultades, no aprobase algunas de las estipulaciones de este Convenio, el mismo quedará sin eficacia debiéndose reconsiderar su contenido total.

Artículo 7. Compensación.

Las condiciones convenidas son compensadas en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada, por imperativo legal o por unilateral de las empresas, en cómputo global anual.

Artículo 8. Absorción.

Las mejoras que por disposición legal de cualquier carácter pudieran obligar en el futuro, podrán ser absorbidas por las que se otorgan en el presente Convenio.

Artículo 9. Garantía personal.

Si alguna persona trabajadora tuviese una suma de devengos superior a los que puedan corresponderle por las nuevas condiciones que se establecen en el nuevo Convenio, el exceso deberá de serle respetado como condición más beneficiosa a título exclusivamente personal.

Artículo 10. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria a la que se refiere el artículo 85.3 apartado e) y 91.3 del Estatuto de los Trabajadores, estará integrada por tres representantes de los trabajadores y otros tres de los empresarios, además las partes podrán ir acompañadas de asesores, y designarán un Presidente y un Secretario que tomará nota de lo tratado y levantará acta, adoptándose los acuerdos por consenso.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Mediación de los problemas y cuestiones que le sean sometidas.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Elaborar los informes requeridos por la autoridad laboral.
- e) Conocer de las cuestiones de inaplicación conforme al procedimiento establecido en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo.
- f) Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.
- g) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado y las que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión de Arbitraje de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio.

La Comisión deberá sujetarse a las normas establecidas en el ASAC, así como, en última instancia a la autoridad y jurisdicción laboral.

Las discrepancias surgidas que se sometan a la Comisión Paritaria tendrán que ser tratadas en el plazo máximo de 30 días. En el caso de desacuerdo o discrepancias, se someterá al ASAC.

El domicilio social de esta Comisión Paritaria será en los locales de FEDA, sito en la calle de Los Empresarios, n.º 6, de Albacete.

Artículo 11. Cláusula de inaplicación.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654) según redacción dada por la Ley 3/2012 (RCL 2012, 945), con las siguientes particularidades:

En caso de acuerdo entre las partes dentro del período de consultas, se presumirá que concurren las causas justificativas de tal decisión. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en dicha empresa. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria en un plazo de diez días desde su formalización.

En materia de inaplicación sobre sistema de remuneración y cuantía salarial, si durante el período de consultas las partes llegasen a un acuerdo, las partes quedan obligadas a pactar una programación de la progresiva convergencia a la recuperación de las condiciones salariales perdidas durante el período de inaplicación.

Por otra parte, en caso de desacuerdo durante el período de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, como condición obligatoria y en todo caso, siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje. La Comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.

Cuando en el seno de la citada Comisión no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y en su caso, arbitraje, previstos en el III ASAC, y si pasados dichos trámites persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, regulada en la Ley 8/2008 de Castilla-La Mancha (LCLM 2008, 494), la cual habrá de pronunciarse sobre cuestión sometida en el plazo máximo de 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la Comisión Paritaria del presente Convenio a los solos efectos de depósito.

Artículo 12. Solución Autónoma de Conflictos Laborales (III ASAC).

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC, DOCM, n.º 55, de 20 de marzo de 2014), así como a su Reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de las personas trabajadoras representadas, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

CAPÍTULO II. RETRIBUCIONES.

Artículo 13. Salario y revisión salarial.

Para el año 2024 y con efectos de 1 de enero, se incrementan todos los conceptos económicos, para todas las categorías profesionales en un 4 % sobre las tablas del año 2023.

Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior al 4 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 % con efectos de 1 de enero de 2025.

Para el año 2025: Al resultado del incremento del párrafo anterior (si procediese) se aplicará un 3,5 % sobre todos los conceptos económicos para todas las categorías profesionales.

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior al 3,5 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 % con efectos de 1 de enero de 2026.

Para el año 2026: Al resultado del incremento del párrafo anterior (si procediese) se aplicará un 3,5 % sobre todos los conceptos económicos para todas las categorías profesionales.

Finalizado 2026, si el IPC interanual de diciembre de 2026 fuera superior al 3,5 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 % con efectos de 1 de enero de 2027.

A partir de la fecha de publicación de este Convenio será obligatorio el pago de las retribuciones mediante transferencia bancaria. Del mismo modo, las personas trabajadoras estarán obligadas a comunicar un número de cuenta válido donde proceder al ingreso, así como de notificar cualquier modificación de este.

Artículo 14. Antigüedad.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir un complemento personal de antigüedad, que será el siguiente:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la empresa consistente como máximo en dos bienios y cinco quinquenios de la cuantía que más adelante se señala.

La cuantía de este complemento de antigüedad será del 5 % para cada bienio y del 10 % para cada quinquenio, calculado sobre el último salario base percibido por el trabajador.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso de la persona trabajadora en la empresa. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de prestación de servicios en una misma empresa, incluidas las vacaciones, licencias y períodos de incapacidad temporal. Igualmente computará el tiempo en que un trabajador/a haya estado vinculado a la empresa mediante contratos formativos; para las personas trabajadoras que tengan suscrito con la empresa un contrato fijo-discontinuo se estará a lo dispuesto en el artículo 16.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, será computable el tiempo de excedencia por desempeño de un cargo político o sindical. Por el contrario, no se computará el tiempo que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria.

Los aumentos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla cada bienio o quinquenio.

Artículo 15. Plus Convenio.

Se establece un plus de Convenio cotizable a Seguridad Social, cuya cuantía para cada una de las categorías profesionales que se determinan igualmente en la tabla anexa al Convenio. Dicho plus se devengará exclusivamente por día efectivo de trabajo, no teniendo incidencia alguna para el cálculo de antigüedad.

Artículo 16. Retribución del Conductor/a-Perceptor/a de autobuses de viajeros.

Cuando desempeñe simultáneamente las funciones específicas de esta categoría profesional señaladas con arreglo a la clasificación profesional del presente Convenio, el Conductor/a-Perceptor/a, incluido el de líneas regulares, percibirá un complemento salarial por puesto de trabajo igual al 20 % de su salario base por cada día en que realice ambas funciones, según las tablas salariales anexas.

Artículo 17. Plus de quebranto de moneda.

Las personas trabajadoras con categorías de Cajero/a y Taquillero/a, así como todas aquellas con categorías de Conductor/a que realicen, además, la actividad de Cajero/a, Taquillero/a o Cobrador/a percibirán mensualmente un plus de quebranto equivalente al 10 % del salario base. Este plus no se devengará en los períodos en que la persona trabajadora permanezca en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia.

Artículo 18. Plus de nocturnidad.

Para las personas trabajadoras no incluidas en el ámbito de aplicación del RD 1561/1995 (RCL 1995, 2650) (trabajadores móviles), que habitualmente presten sus servicios total o parcialmente en horario comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, recibirán un plus de nocturnidad de un 15 % del valor de la hora ordinaria calculada sobre el salario base, por cada hora o fracción trabajada en este intervalo. Dicho complemento no se abonará en los casos en que el trabajo tenga la condición de nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

Con efectos de 1 de enero de 2023, este complemento será también de aplicación a los trabajadores móviles.

Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias.

Todo trabajador afectado por este Convenio, tendrá derecho a la percepción de tres gratificaciones extraordinarias de treinta días de salario base, más antigüedad, distribuidas en la forma siguiente:

- Paga de vacaciones, pagadera con anterioridad al 30 de julio.

- Paga de Navidad, pagadera antes del 22 de diciembre.

- Paga de beneficios, pagadera antes del 15 de marzo del año en curso, correspondiente a los beneficios del año anterior.

El salario base para el abono de las pagas será el vigente del Convenio en la fecha de su abono.

Artículo 20. Dietas.

El importe de las dietas para cada uno de los años de vigencia del Convenio y para cada una de las distintas actividades, será el que se detalla en las tablas anexas.

La distribución de dichas dietas se hará de la siguiente manera: Un 35 % para comida, un 35 % por cena y un 30 % para alojamiento y desayuno.

Artículo 20 bis. Plus de Navidad y Año Nuevo.

Las personas trabajadoras que presten servicios los días 25 de diciembre y 1 de enero percibirán como compensación el “Plus Navidad y Año Nuevo”, cuya cuantía será la referida en las tablas salariales anexas. Estas cantidades supondrán un mínimo obligatorio respetándose en todo caso como condición más beneficiosa aquellas cantidades que se vinieran percibiendo por tal concepto en las diferentes empresas fruto de las negociaciones en el seno de las mismas.

Artículo 21. Plus de distancia.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Estableciéndose la cantidad que se establece en las tablas salariales anexas.

Artículo 22. Permisos retribuidos especiales.

Aquellas personas trabajadoras que tengan una antigüedad mínima en la empresa de 10 años y que rescindan voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años, y antes de cumplir los 65, tendrán de-

recho a disfrutar un permiso retribuido inmediatamente anterior a la fecha de baja, que se hará efectivo en igual cuantía que el percibido en condiciones normales de trabajo. Las duraciones del mismo serán las siguientes:

- 60 años: 9 meses.
- 61 años: 7 meses.
- 62 años: 5 meses.
- 63 años: 4 meses.
- 64 años: 3 meses.

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 23. Clasificación profesional.

El personal afectado por el presente Convenio se clasifica en el marco de la estructura de grupos profesionales y por categorías profesionales dentro de cada grupo profesional, tal y como viene recogido en las tablas salariales anexas.

En lo no previsto en el presente Convenio sobre esta materia se estará a lo establecido en el capítulo IV de la resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de enero de 2001 por el que se publica el Laudo Arbitral sobre el Transporte de Viajeros por Carretera.

Artículo 24. Jornada laboral.

La jornada laboral de las personas trabajadoras afectadas por este Convenio será la legalmente establecida. La jornada de trabajo será de 1.826 horas anuales, incluyéndose en dicho cómputo los dos días de permiso retribuido no recuperable.

Si por reestructuración de la jornada laboral de las personas trabajadoras se distribuyera la jornada semanal de trabajo en cinco días tendrán derecho a percibir la totalidad de los pluses que les corresponderían por seis días de trabajo semanales.

Las empresas que estén afectadas por este Convenio y por el Decreto 1561/95 de 21 de septiembre, están obligadas a negociar a partir de la publicación del texto de Convenio en el BOP con sus trabajadores la concreción de las horas efectivas de trabajo, así como las horas de presencia y las de espera, así como jornada máxima y mínima.

En el caso de los autobuses urbanos se establecerán las medidas necesarias para facilitar un descanso de 20 minutos en la jornada de siete horas y de 30 minutos en la de ocho horas. En ambos supuestos estos descansos mínimos no serán fraccionados en períodos inferiores a 10 minutos.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

Durante la vigencia del presente Convenio las horas extraordinarias que se realicen tendrán carácter de estructurales. Considerándose como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o mantenimiento. Estas horas quedarán sometidas a los topes legalmente establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654)

Para la determinación del valor de la hora ordinaria de trabajo se estará a lo siguiente:

Salario bruto anual (con exclusión de los pluses de transporte, distancia o de vestuario y dietas dada su naturaleza extrasalarial y de los pluses de nocturnidad, festividad y horas extraordinarias pues retribuyen trabajo no ordinario), dividido entre la jornada anual establecida.

Artículo 26. Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a un período anual de vacaciones de treinta días naturales de duración retribuidas a salario real. El período vacacional podrá fraccionarse, a petición de la persona trabajadora, en dos períodos de 15 días cada uno de ellos. A efectos del pago de las vacaciones, se entenderá por salario real el promedio de los ingresos totales obtenidos por el trabajador en jornada ordinaria durante los tres meses anteriores a la fecha de las vacaciones.

En el supuesto de que se empiece o se cese en la prestación de servicios durante la vigencia del Convenio, se disfrutarán las vacaciones en la parte que proporcionalmente corresponda, de acuerdo con el tiempo real trabajado.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET (RCL 2015, 1654), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del

permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo establecido en el artículo 38 del ET.

CAPÍTULO IV. PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 27. Permisos y licencias

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, previo aviso y justificación podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Este permiso podrá disfrutarse de manera discontinua mientras persista el mismo hecho causante.

c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37, apartado 3.º del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654).

Además de lo establecido en la mencionada norma, los trabajadores tendrán derecho a la licencia de dos días de permiso retribuido no recuperable, para cuyo disfrute deberán preavisar a la empresa con cinco días, al menos, de antelación. La empresa podrá denegar el disfrute de los días de permiso retribuido contemplados en este párrafo en caso de que los hayan solicitado, para los mismos días, más del 15 % de las personas trabajadoras de una determinada categoría profesional, debiendo acreditar oportunamente a la persona trabajadora dicha circunstancia, el criterio de prelación será la fecha de solicitud, teniendo preferencia quien lo solicite en primer lugar.

Artículo 28. Permiso por nacimiento y cuidado del menor.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, tendrán derecho al disfrute del permiso por nacimiento y cuidado del menor que legalmente corresponda.

Artículo 29. Fallecimiento fuera de la residencia habitual.

Para el caso de que una persona trabajadora fallezca fuera de su residencia por encontrarse desplazado por orden de la empresa, esta vendrá obligada a abonar el importe de los gastos que el traslado del cadáver ocasiona.

Artículo 30. Excedencia voluntaria especial.

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a solicitar excedencias voluntarias en los términos establecidos en el artículo 46 apartado 2.º del Estatuto de los Traba-

jadores. Cuando la excedencia sea de hasta un año de duración, las personas trabajadoras tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo, siempre que, durante dicho tiempo no presten servicios en otras empresas comprendidas dentro del ámbito funcional y territorial del presente Convenio Colectivo, y siempre que haya transcurrido –en el caso de los Conductores/as– al menos un año desde que hubieran renovado el CAP y la tarjeta del tacógrafo digital u otros carnés necesarios para la prestación de sus servicios.

El período en que la persona trabajadora permanezca en la situación contemplada en esta excedencia no computará a efectos de antigüedad en la empresa.

CAPÍTULO V. CONTRATACIÓN.

Artículo 31. Contrato temporal.

Cuando, como consecuencia del incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, se genere un desajuste temporal entre el empleo disponible y el requerido, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En lo no dispuesto se estará a lo dispuesto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. Preaviso de cese.

La persona trabajadora, sea eventual o fijo, que desee causar baja en la empresa voluntariamente deberá comunicarlo a esta con una antelación mínima de 15 días naturales. El incumplimiento por parte de la persona trabajadora dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado, excepto durante el período de prueba.

Igualmente, el incumplimiento por parte de la empresa de preavisar con la misma antelación obligará a esta al abono en la liquidación del importe de un día de salario por cada uno de retraso en el preaviso, excepto durante el período de prueba, en los contratos de interinidad y cuando lo sea por despido disciplinario.

Artículo 33. Subrogación.

En esta materia se estará a lo establecido en el título IV del Acuerdo General Estatal de Transporte de Viajeros publicado en el BOE número 49, de 26 de febrero de 2015 o norma que lo sustituya, el cual garantizará todos los derechos adquiridos por las personas trabajadoras en cuestiones tales como retribuciones, antigüedad, mejoras sobre el Convenio que pudieran estar recogidas en acuerdos de empresas etc., todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654).

CAPÍTULO VI. PRESTACIONES SOCIALES.

Artículo 34. Complemento a las prestaciones de la Seguridad Social.

Con independencia de las prestaciones a cargo de las entidades gestoras, por incapacidad temporal, debida a accidente de trabajo, intervención quirúrgica, hospitalización, las empresas abonarán a las personas trabajadoras afectadas un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garanticen el cien por cien de la base reguladora.

En los restantes supuestos de incapacidad temporal sea cual fuere la causa, las empresas abonarán igualmente a las personas trabajadoras afectadas un complemento similar al establecido en el párrafo anterior, si bien en este supuesto la obligación del pago por las empresas nacerá a partir del tercer mes de la baja, a diferencia de los supuestos de accidente de trabajo, intervención quirúrgica y hospitalización, en los cuales la obligación comenzará desde el primer día de la baja.

En los casos de enfermedad común, las empresas complementarán el quince por ciento hasta llegar al setenta y cinco por ciento de las prestaciones de la Seguridad Social, desde el cuarto día hasta el vigésimo día de la baja médica del trabajador.

En todos los supuestos señalados con anterioridad dicho complemento se abonará hasta un máximo de dieciocho meses, siempre y cuando la relación laboral permanezca vigente.

Artículo 35. Jubilación parcial.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial siempre cuando reúnan los requisitos establecidos en la legislación vigente debiendo únicamente pactar con la empresa las condiciones de esa jubilación parcial.

Artículo 36. Seguro de accidente.

Las empresas afectadas por este Convenio quedarán obligadas a la contratación o renovación de un seguro colectivo de accidentes, a fin de garantizar a todo el personal de su plantilla los siguientes riesgos y capitales:



33.000 € para los supuestos de muerte derivada de accidente de trabajo, y de 36.000 €, para los casos de incapacidad permanente en grado de total o absoluta, derivada de accidente de trabajo. Las empresas que incumplieran esta obligación se convertirán en auto-aseguradoras de los citados capitales.

Con efectos del 1 de enero de 2025, estas cuantías serán de 35.000 € para los supuestos de muerte derivada de accidente de trabajo, y de 37.000 €, para los casos de incapacidad permanente en grado de total o absoluta, derivada de accidente de trabajo.

Estas cantidades se abonarán por las compañías aseguradoras a las personas trabajadoras o a sus herederos legítimos (en caso de fallecimiento), salvo que, la causa del accidente haya venido ocasionada por la ingestión de alcohol o drogas en todos estos supuestos.

CAPÍTULO VII. SALUD LABORAL.

Artículo 37. Seguridad, higiene y salud laboral.

Las funciones atribuidas por Ley al Comité de Seguridad e Higiene pasarán a ser competencia exclusiva del Comité de Seguridad y Salud, o en su caso, de los delegados de prevención.

Con el fin de eliminar la siniestralidad en el sector así como tomar las medidas necesarias para la correcta aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053) las personas trabajadoras y las empresas de este sector se unen a la Comisión Provincial que sobre Seguridad y Salud se creará entre los agentes sociales y la Administración para ese cometido.

Artículo 38. Cambio de puesto de trabajo.

A la mujer embarazada, se le facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado, previa justificación del facultativo/a.

Artículo 39. Retirada del carné de conducir.

Las personas trabajadoras a quienes se retirase el permiso de conducir por tiempo no superior a seis meses, serán acoplados durante dicho período a otro trabajo en alguno de los servicios de que disponga la empresa, percibiendo los ingresos correspondientes a su categoría profesional por el tiempo indicado.

Este beneficio solo podrá ser disfrutado por una vez mientras dure la relación del trabajador con la empresa y en todo caso, siempre que la suspensión del carné de conducir no obedezca a la ingestión de bebidas alcohólicas o drogas,

Este beneficio podrá ser utilizado por el trabajador mientras que la retirada del carné de conducir no alcance, por acumulación, los seis meses dentro de un período de dos años.

Las personas trabajadoras que ostenten alguna de las categorías profesionales relacionadas con la conducción, estarán obligadas a informar a sus empresas, en el momento de su contratación, de los puntos que en ese momento poseen en su permiso de conducción. Igualmente, deberán informar a la empresa con carácter inmediato cuando les sean retirados la totalidad de los puntos de su permiso de conducción.

Artículo 40. Ropa de trabajo.

Con el fin de que el trabajador disponga del equipo de ropa adecuado, en las empresas que requieran uniformidad, vendrán obligadas a entregar a sus trabajadores uniformes y distintivos que deberán usar con limpieza y propiedad. La dotación de equipamiento se compondrá de lo siguiente:

1.º Personal de movimiento:

– Uniforme de invierno, compuesto por:

2 pantalones

1 abrigo o anorak

3 camisas de manga larga

1 rebeca o jersey de punto

1 corbata

– Uniforme de verano, compuesto por:

2 pantalones

3 camisas manga corta

La entrega de estos uniformes será de carácter bianual, alternando cada año el uniforme de invierno y el de verano. La entrega de estas equipaciones se hará en las siguientes fechas:

Equipo de verano, antes del 1 de junio y equipo de invierno, antes del 1 de noviembre.

2.º Personal de talleres y servicios auxiliares:

2 monos de trabajo cada año



1 abrigo o anorak cada dos años

1 par de botas de seguridad cada dos años

La entrega de los anteriores uniformes se iniciará antes del 1 de noviembre del año que corresponda.

Cualquier pieza de los uniformes, será repuesto antes de la periodicidad establecida en caso de deterioro.

La entrega de tales uniformes de trabajo por parte de las empresas, será independiente de la entrega de los equipos de protección individual (EPI) que resulten obligadas las empresas para dar cumplimiento a las obligaciones en materia de preventiva establecidas en la Ley 31/1995 (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales.

Durante el trabajo será obligatorio el uso de uniformes, carnés u otros distintivos facilitados por la empresa, siendo estos siempre propiedad de esta.

Las personas trabajadoras que finalicen su relación laboral, deberán entregar las prendas de la última entrega efectuada que integren el uniforme, distintivos y carnés.

CAPÍTULO VIII. DERECHOS SINDICALES Y REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL.

Artículo 41. Elecciones sindicales.

En materia de elecciones sindicales se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Se podrá acumular las horas sindicales de todos los delegados o comités de empresa de una misma empresa en uno solo de sus miembros.

Artículo 42. Derecho de asamblea.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a efectuar una vez al mes como mínimo, una asamblea de una hora de duración dentro de las horas de trabajo y en los locales de la empresa. Fuera de las horas de trabajo se efectuarán cuantas sean necesarias.

La celebración de las asambleas deberá preavisarse a la dirección de la empresa con una antelación mínima de 24 horas.

Artículo 43. Cuota sindical.

Las empresas se comprometen a descontar directamente del salario de sus personas trabajadoras, si estas así lo solicitasen por escrito, el importe de la cuota sindical cuya cuantía se entregará mensualmente al sindicato que indique el trabajador.

CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 44. Régimen disciplinario.

En esta materia se estará a lo establecido en el capítulo V de la resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de enero de 2001 por el que se publica el laudo arbitral sobre el Transporte de Viajeros por Carretera. (BOE 19 de abril de 2001) y futuras modificaciones, cuyo contenido es el siguiente:

Régimen disciplinario:

Definición: Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales.

Graduación de las faltas: Las personas trabajadoras que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general en el apartado anterior, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, con independencia del derecho del trabajador a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto, la siguiente graduación:

Faltas leves.

Faltas graves.

Faltas muy graves.

Tipificación de las faltas:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes sin la debida justificación.
- b) El retraso, sin causa justificada, en las salidas de cabecera o de las paradas.
- c) La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza personal (con comunicación al delegado de prevención si lo hubiera) y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa.
- d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.



e) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

f) El retraso de hasta dos días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como el no rellenar correctamente los datos del disco-diagrama y demás documentación obligatoria.

g) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso.

Son faltas graves:

a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes, sin la debida justificación.

b) El abandono injustificado del trabajo que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo.

c) Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en un mes. Bastará con una falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.

d) La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o al material de la empresa.

e) El retraso de hasta seis días en la entrega de recaudación en la fecha estipulada por la empresa y la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.

f) Cambiar de ruta sin autorización de la dirección de la empresa y desviarse del itinerario sin orden del superior jerárquico, salvo concurrencia de fuerza mayor.

g) Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa a los usuarios y al público que constituyan vulneración de derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico.

Son faltas muy graves:

a) Tres o más faltas injustificadas o sin previo aviso, de asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses.

b) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.

c) La transgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en rendimiento de trabajo normal o pactado, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio.

d) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

e) El retraso de más de seis días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por la empresa, salvo causa de fuerza mayor justificada.

f) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.

g) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido.

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

i) Los malos tratos o falta de respeto o consideración y discusiones violentas con los jefes, compañeros, subordinados y usuarios.

j) Abandonar el trabajo y el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.

k) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a los trabajadores, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.

l) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños de entidad ocasionados a los vehículos por negligencia.

m) El acoso sexual, entendiéndose por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

n) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

La reiteración de una falta de un mismo grupo, aunque sea de diferente naturaleza, dentro del período de un año, podrá ser causa para clasificarla en el grupo inmediatamente superior.

Sanciones: Las sanciones consistirán en:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días. Postergación para el ascenso hasta cinco años.

c) Por faltas muy graves:

Traslado forzoso.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Inhabilitación definitiva para el ascenso.

Despido.

Se anotará en el expediente personal de cada persona trabajadora las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase o superior, durante el período de ocho, cuatro o dos meses, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves, teniendo derecho las personas trabajadoras sancionadas, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones.

Las sanciones por faltas leves, serán acordadas por la dirección de la empresa.

Las sanciones por faltas graves o muy graves, habrá de imponerlas también la empresa, previa instrucción del oportuno expediente al trabajador. El interesado y la representación de los trabajadores o sindical tendrán derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este plazo suspenderá los plazos de prescripción de la falta correspondiente. Cuando, por razones del servicio asignado, el trabajador sancionado se encuentre desplazado, el plazo establecido quedará interrumpido, reiniciándose cuando regrese.

Siempre que se trate de faltas muy graves de las tipificadas en la letra g), la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse, suspensión que será comunicada a los representantes de las personas trabajadoras.

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por la persona trabajadora y por la representación de los trabajadores o sindical.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al interesado y a la representación de los trabajadores o sindical, quedándose este con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la dirección.

En cualquier caso, la persona trabajadora podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

La dirección de las empresas y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad de los trabajadores, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que, en su caso, serán sancionadas con arreglo a lo previsto en este capítulo.

CAPÍTULO X. FORMACIÓN.

Artículo 45. Formación.

A los efectos de este Convenio se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas, que se desarrollen, a través de las modalidades previstas en el mismo, y en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y de las cualificaciones profesionales como a la recalificación de las personas trabajadoras ocupadas, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

Contenido de los planes de formación:

Todos los planes de formación cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, como mínimo, lo siguiente:

- Objetivos y contenidos de las acciones a desarrollar.
- Colectivo afectado por categorías o grupos profesionales y número de participantes.
- Calendario de ejecución y lugares de impartición.
- Instrumentos de evaluación y lugares de impartición.
- Coste estimado de las acciones formativas desglosado o tipo de acciones y colectivos.
- Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas.

Comisión formación continua:

Para realizar lo anterior se crea la Comisión Sectorial Provincial de Formación Continua en el sector del transporte de viajeros, que estará compuesta por 3 miembros de la parte empresarial y 3 miembros por parte de los sindicatos, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadoras y Trabajadores.

Las partes que lo estimen oportuno podrán solicitar la presencia en dicha Comisión, de técnicos en dicha materia, independientemente de los asesores o técnicos de cada parte.

Artículo 46. Tarjeta de tacógrafo digital.

El importe o los gastos que ocasionen, tanto la obtención por primera vez, como las posteriores renovaciones reglamentarias de la tarjeta del Conductor/a para el uso de tacógrafo digital, correrán a cargo de la empresa en la que la persona trabajadora esté prestando sus servicios.

Artículo 47. Renovación del carné de conducir. Certificado de aptitud profesional.

1. Renovación del carné de conducir. Como elemento esencial para el desempeño de las tareas a realizar en el presente Convenio, las empresas correrán con los gastos que ocasione la renovación del carné de conducir.

2. Certificado de aptitud profesional (CAP). Para las empresas dedicadas al transporte de viajeros por carretera, los cursos de formación dirigidos a la renovación del certificado de aptitud profesional (CAP), será impartida por las empresas mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

El coste económico docente y el tiempo empleado en el curso de formación continua CAP será a cargo de las empresas en las que presten servicios las personas trabajadoras dentro de la jornada laboral, por lo que deberá considerarse como tiempo de trabajo efectivo, o en su defecto en otras horas, pero también computables como tiempo de trabajo efectivo, con cargo a la jornada laboral ordinaria.

El tiempo empleado en el curso de formación continua CAP, tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, a excepción de aquellas empresas que vinieran tomándolo en consideración con anterioridad a dicha fecha.

CAPÍTULO XI. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.

Artículo 48. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.

- Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

- Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

- Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptará las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del presente Convenio establecen las siguientes medidas de aplicación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación:

Medidas referentes al acceso al empleo:

- En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.

– Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.

Medidas referentes a la contratación:

– No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.

Medidas referentes a las retribuciones:

– La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.

– El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales del trabajador o de la trabajadora.

Medidas de igualdad:

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine la legislación laboral.

Siempre y cuando las empresas, por el número de personas trabajadoras que ocupen, vengán obligadas a ello de acuerdo con las previsiones legales establecidas, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el título IV del capítulo III de la Ley Orgánica de Igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

Acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En la empresa se establecen las siguientes medidas:

– Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.

– Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.

– Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada.

Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo:

Este procedimiento funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el jefe inmediatamente superior o ante el departamento de Recursos Humanos, o la dirección de la empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical con la descripción lo más detallada posible de las conductas o incidentes de las que hubiera sido objeto y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.



Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectada. En el caso de producirse el acoso sexual o por razón de sexo darán lugar a las sanciones disciplinarias oportunas. Se considerarán como falta muy grave el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La regulación de este protocolo de actuación no impide a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo negociar otras medidas, procedimientos, o protocolos concretos a emplear de modo interno en esta materia.

Ante la ausencia de un protocolo de actuación, en los casos de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la empresa se aplicará el presente.

Artículo 49. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Acuerdo General Estatal de Transporte de Viajeros publicado en el BOE número 49, 26 de febrero de 2015 (RCL 2006, 568), así como a la resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de enero de 2001 por el que se publica el Laudo Arbitral sobre el Transporte de Viajeros por Carretera, o normas que los sustituyan, así como al Estatuto de los Trabajadores (RCL 1980, 2554), Ley 31/95 (RCL 1995, 3053) de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 3/2007 (RCL 2007, 586) de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y resto de normativa de aplicación en vigor.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

Los acuerdos alcanzados entre la patronal del transporte de viajeros y la representación sindical en el ámbito estatal, se incorporarán al texto del presente Convenio Colectivo.

ANEXO - TABLAS DEL AÑO 2024			
Para el año 2024 (con efectos desde el 1/1/2024) incremento del 4 % sobre todos los conceptos económicos para cada una de las categorías calculado sobre las tablas del año 2023			
Grupos profesionales	Categorías profesionales	Salario base	Plus Convenio
Grupo Profesional I	Jefe/a de Servicio	1.429,45 €	503,69 €
	Inspector/a Principal	1.338,42 €	476,67 €
	Ingeniero/a y Licenciado/a	1.338,42 €	476,67 €
	Jefe/a Taller	1.262,83 €	447,14 €
	Jefe/a de Estación de 1. ^a	1.262,83 €	447,14 €
	Jefe/a de Administración	1.262,83 €	447,14 €
	Jefe/a de Sección Administrativa	1.225,04 €	432,27 €
	Ingeniero/a Técnico y Auxiliar titulado	1.172,53 €	412,78 €
	Jefe/a de Tráfico 1. ^a	1.154,04 €	409,73 €
	Jefe/a de Tráfico 2. ^a	1.094,01 €	391,35 €
	Encargado/a General de 1. ^a de garajes	1.094,01 €	391,35 €
	ATS	1.084,96 €	387,92 €
	Jefe/a de Tráfico 3. ^a	1.064,22 €	387,18 €



Grupo Profesional II	Inspector/a	35,55 €	15,30 €
	Conductor/a Mecánico/a	35,55 €	15,30 €
	Conductor/a Perceptor/a	35,55 €	15,30 €
	Conductor/a	34,80 €	15,05 €
Grupo Profesional III	Oficial 1.ª Administrativo	1.103,93 €	392,77 €
	Oficial de 2.ª Administrativo	1.084,96 €	387,92 €
	Jefe/a Administración en ruta	1.084,96 €	387,92 €
	Auxiliar Administrativo	1.058,42 €	382,35 €
	Taquillero/a	1.055,90 €	382,35 €
	Encargado/a Consigna	1.055,90 €	382,35 €
	Factor	1.055,90 €	382,35 €
	Cobrador/a	33,28 €	14,33 €
Grupo Profesional IV	Jefe/a de Equipo de Taller	35,55 €	15,30 €
	Encargado/a de Almacén	1.064,22 €	387,18 €
	Oficial 1.ª Taller	34,80 €	15,05 €
	Oficial 2.ª Taller	33,28 €	14,33 €
Grupo Profesional V	Cobrador/a Fact.	1.055,90 €	382,35 €
	Engrasador/a	33,28 €	14,33 €
	Mozo/a especializado/a	33,28 €	14,33 €
	Mozo/a	31,01 €	13,70 €
	Lavacoches	31,01 €	13,70 €
Grupo Profesional VI	Telefonista	1.055,90 €	382,35 €
	Portero/a y Vigilante	1.055,90 €	382,35 €
	Guarda	31,01 €	13,70 €
Dietas servicios regulares:		37,82 €	
Dietas servicios discrecionales:		44,88 €	
Dietas servicios internacionales:		84,99 €	
Plus distancia:		0,46 €	
Plus Navidad y Año Nuevo:		41,60 €	

Albacete, 1 de octubre de 2024.–El Delegado Provincial, Nicolás Merino Azorí.

27.228