

JUNTA DE ANDALUCIA

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo Delegación Territorial en Córdoba

Núm. 361/2023

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0009/2023

Código de Convenio: 14103822012023

Visto el Texto del Convenio Colectivo de la Empresa AUTO TRANSPORTES SAN SEBASTIÁN SA (2023-2025), aprobado el día 20 de enero de 2023, por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA nº 215, de 31 de octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. nº 90, de 30 de diciembre), modificado por Decreto 300/2022, de 30 de agosto; el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA Ext. nº 25, de 26 de julio), modificado por el el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA Ext. nº 27, de 8 de agosto), y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. nº 28, de 11 de agosto),

ACUERDA

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba, 3 de febrero de 2023. Firmado electrónicamente por la Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO AUTO TRANSPORTES SAN SEBASTIÁN SA, EN CORDOBA 2023 – 2024 y 2025.

CAPÍTULO I

REPRESENTACIÓN Y ÁMBITO

Artículo 1. Representación y ámbito de aplicación.

El contenido del presente convenio ha sido negociado, entre la dirección de empresa del Grupo Auto Transportes San Sebastián y el Comité de empresa, siendo el ámbito de aplicación el de Córdoba y su provincia.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio colectivo afecta a todos los trabajadores de la Empresa AUTO TRANSPORTES SAN SEBASTIÁN SA, en Córdoba y su provincia cuya actividad sea la del transporte de

viajeros por carretera y sus actividades auxiliares y complementarias, en la modalidad de regular y discrecional y estaciones de autobuses.

Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia.

Este convenio tendrá una vigencia de 3 años, comenzando a regir el día 1 de enero de 2023 y prolongándose hasta el 31 de diciembre de 2025.

El presente convenio se prorrogará de año en año si no se denuncia por cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de su vigencia, esta denuncia tendrá que ser por escrito y entregada a la otra parte.

Artículo 4. Vinculación a la Totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituirán un todo orgánico e indivisible.

En el supuesto de que la autoridad laboral o la jurisdicción social, en uso de sus competencias, dejará sin efecto algún precepto o apartado del presente convenio, este deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad, siempre que alguna de las partes lo requiera expresamente.

En cualquier caso, el presente convenio, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, prevaleciendo frente a cualquier otro de carácter sectorial, provincial, autonómico o nacional que pudiera publicarse, tomando como referencia para tal afirmación la redacción del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

“RETRIBUCIONES”

Artículo 5. Incremento salarial.

-Año 2023: Se establecerá una subida del 7,5% a todos los trabajadores sobre el sueldo fijo que venían siendo retribuidos, y se establecerán nuevas tablas salariales sobre los conceptos variables.

-Año 2024: En todos los conceptos económicos se abonarán los valores vigentes al 01/01/23 y se verán incrementados en la cuantía resultante de aplicar a dichos valores el 2,5%.

-Año 2025: En todos los conceptos económicos se abonarán los valores vigentes al 01/01/24 y se verán incrementados en la cuantía resultante de aplicar a dichos valores el 2,5%.

ABONO DE ATRASOS:

Una vez publicado este acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia, la empresa dispondrá de un plazo de hasta 60 días, para el abono de los atrasos devengados hasta dicha fecha.

Artículo 6. Salario base.

El salario base para cada categoría es el que figura en la tabla salarial anexa.

Artículo 7. Antigüedad.

El presente complemento personal de antigüedad, se establecerán un máximo de 3 Quinquenios que empezarán a cobrar los trabajadores desde el primer día que cumplan los periodos de permanencia en la empresa.

ANTIGÜEDAD	CANTIDAD	ACUMULADO
1º QUINQUENIO	60€	60€
2º QUINQUENIO	60€	120€
3º QUINQUENIO	60€	180€

El nuevo sistema de antigüedad entrará en vigor el día 01/01/2023.

Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias.

Las empresas afectadas por el presente Convenio abonarán a sus trabajadores tres pagas extraordinarias de treinta días de salario cada una. El cálculo de las tres pagas será con arreglo a

treinta días de salario base más la antigüedad, más el plus de Convenio, todo ello referido a la tabla salarial adjunta, dichas pagas serán prorrateadas entre los doce meses del año. Por lo que el cobro de las mismas será mensual.

Artículo 9. Plus de Convenio.

Se fija un plus de Convenio lineal y fijo mensual para todas las categorías profesionales. Este plus se abonará quince veces al año, todo ello referido a la tabla salarial de dicho año. Su cuantía figura en tabla salarial anexa.

Artículo 10. Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte en compensación de los gastos realizados por los trabajadores en los desplazamientos urbanos a sus puestos de trabajo. Se percibirá una cantidad de 120 € por 12 meses, o parte proporcional correspondiente, si el ingreso se produjo en el transcurso del mes y su cuantía figura en tablas salariales anexas.

Artículo 11. Plus de Vinculación.

Se establece un plus de vinculación a los trabajadores que vienesen cobrando en concepto de antigüedad una cantidad superior a 180 €, el importe de dicho plus saldrá de la diferencia entre el importe que venían cobrando de antigüedad y los 180 €.

Artículo 12. Incentivos a la Actividad

Dichos incentivos serán cobrados por los trabajadores, que realicen sus funciones según el tipo de servicios que se relacionan a continuación.

a) Incentivo Diario en la Península: Dicho incentivo se abonará por un importe de 40 €, a los trabajadores conductores cuando realicen algunos de los trabajos que se relacionan a continuación.

i) Servicios Discrecionales cuya duración en un solo día sea superior a 6 horas.

ii) Servicios Discrecionales cuyo comienzo sea después de las 18,30 h.

iii) Servicios Discrecionales de más de 1 día, se cobrará 40 € por día.

iv) Servicios Discrecionales y Regulares que se realicen en sábados.

v) Servicios Discrecionales y Regulares en Domingo o Festivo cuya duración sea superior a 5 horas.

b) Incentivo Diario fuera de la Península: Dicho incentivo se abonará a los trabajadores conductores, cuando realicen servicios Discrecionales cuya pernoctación sea fuera de la Península, y se abonará el importe de 50 € por cada noche que se duerma fuera de la península.

c) Incentivo Mayorista: Dicho valor deberá ser siempre superior al de Incentivo Diario, pero dichos incentivos no son acumulativos, por lo que, si el incentivo Mayorista es inferior al Incentivo Diario, el trabajador tendrá derecho al diferencial hasta llegar al incentivo diario.

d) Incentivo Sábado: Dicho incentivo se abonará por importe de 22 € a los conductores que realicen servicios los sábados en horarios desde 15,30 h del sábado hasta 02,30 h del domingo. Si el servicio terminase después de esta hora el trabajador tendría derecho a cobrar el incentivo de festivo o domingo y no del sábado.

e) Incentivo Domingo o Festivo: Dicho incentivo se abonará por importe de 55 € a los conductores que realicen servicios en festivo o domingo, si el servicio está comprendido entre la madrugada del sábado y festivo según los horarios indicados en el Incentivo sábado, no se tendrá derecho a cobrar el incentivo domingo, los incentivos domingo y sábado no son acumulativos.

Artículo 13. Conductor-Perceptor.

El conductor-perceptor, o conductor que realice servicios de línea regular en más del 75% de su jornada percibirá una cantidad

adicional en su nómina por importe de 170 € y si realiza solo el 60 % de su jornada servicios de línea regular percibirá una cantidad adicional de 85 €. Estos importes se cobrarán el 100% si se realizan estas funciones todo el mes, se cobrará una parte proporcional si los servicios, se realizarán parcialmente en el mes.

CAPÍTULO III

REGULACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

Artículo 14. Cuadro de horarios y servicios.

La Dirección de la empresa, en virtud de su facultad organizativa, establecerá el correspondiente calendario laboral y distribución horaria, que se adecue a sus necesidades funcionales; no obstante, los trabajadores tienen derecho a conocer el servicio que se les asigne con al menos veinticuatro horas de antelación, salvo necesidades apremiantes y sin que ello sirva como norma.

Artículo 15. Jornada Laboral y Descansos:

Se establecen como horas efectivas de trabajo 1800 horas al año distribuidas según el área del trabajador.

Se establecen dos áreas de trabajo, personal de oficina y taller sería una y otra el resto de personal.

A) PERSONAL OFICINA Y TALLER: Tendrán dos tipos de jornada según su calendario, Calendario Invernal y Calendario Estival y Navidad:

-Calendario Invernal: Incluye desde 08 de enero hasta 22 de diciembre, menos Semana Santa y los meses de julio y agosto: Durante este periodo la jornada semanal, será de 41 horas, distribuidas en los siguientes días:

Lunes, martes y miércoles: 8h a 15h y 17h a 19h, total 9 horas cada día.

Jueves y viernes: 8h a 15h.

-Calendario Estival: Incluye resto del año, que son meses de julio, agosto, Navidad y Semana Santa: Durante este periodo la jornada semanal será de 35 horas, distribuidas en el siguiente horario 8h a 15h de lunes a viernes.

B) RESTO DE PERSONAL: La jornada laboral ordinaria será de cuarenta horas de trabajo efectivo en cómputo semanal. Con un máximo diario de diez horas de trabajo efectivo. Entendiéndose a estos efectos como trabajo efectivo todo aquel que, por su naturaleza, no pueda ser considerado como tiempo de presencia ni de espera.

Para la distribución de la jornada y tiempos de conducción y descanso diario nos acogeremos a lo previsto en el Reglamento Nº 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006, relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera.

C) Descanso semanal. Con carácter general el descanso mínimo semanal será treinta horas ininterrumpidas. Este se disfrutará siempre en la residencia del trabajador, salvo que se encuentre destacado fuera de su residencia habitual por tiempo superior a siete días. En cuyo caso podría disfrutar el descanso semanal fuera de su residencia.

Artículo 16. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un mínimo de treinta días de vacaciones por año, o parte proporcional correspondiente, si el ingreso se produjo en el transcurso del año. Serán retribuidas en los conceptos de salario base, antigüedad, premio de vinculación, Plus Transporte y plus Convenio. Las vacaciones podrán disfrutarse de manera ininterrumpida, o bien, distribuidas a lo largo del año, el trabajador tendrá derecho a 15 días de vacaciones en el periodo estival como mínimo.

Dentro del primer trimestre del año se elaborará el calendario de vacaciones para el año, de común acuerdo entre empresa y

representación de los trabajadores; en el mismo se tendrán en cuenta las necesidades del servicio, los períodos punta de trabajo y las necesidades del personal. Se procurará en la medida de lo posible que todas las vacaciones, o al menos quince días, estén comprendidas entre los meses de junio a septiembre.

También se procurará que las mismas sean rotativas, en el sentido de que si algún trabajador, por circunstancias imputables al servicio, no disfrutase de los quince días de vacaciones en el período referido anteriormente, tendrá prioridad absoluta el año siguiente.

CAPÍTULO IV MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 17. Traslados.

Cuando resulte procedente el traslado de un trabajador desde su centro de trabajo a otro de localidad distinta, implicando en ello el cambio de domicilio del trabajador, en este supuesto se estará a las condiciones más beneficiosas del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Dietas.

La cuantía de la dieta correspondiente al transporte regular y discrecional es la que figura en tabla salarial anexa. Se establece un mismo importe para la dieta de comida y de la dieta cena, que variara si el servicio es dentro de la península o fuera de la península, no se establece dieta pernoctación ya que el importe del coste de dicha pernoctación será sufragado por la empresa, quien se encargara de hacer la reserva y pago del hotel a los trabajadores.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente al almuerzo, cuando éste se realice fuera de la residencia habitual del trabajador y, en todo caso, cuando el inicio del Servicio se realice antes de las 12 horas y su terminación después de las 15,45 horas.

Se percibirá la parte correspondiente a la cena cuando esta se realice fuera de la residencia habitual del trabajador y, en todo caso, cuando el inicio del Servicio se produzca antes de las 20 horas y su terminación después de las 23 horas.

Los conductores incluidos en el bono de viajes, con almuerzo o cena, o ambas, no tendrán derecho a percibir dicha dieta.

CAPÍTULO V MEJORAS SOCIALES

Artículo 19. Retirada del carné de conducir.

Aquellos trabajadores cuya actividad en la empresa consista en conducir vehículos que precisen carné de conducir de cualquier categoría, en caso de retirada del mismo por la autoridad gubernativa o judicial, por tiempo inferior a un año, pasarán a ocupar un puesto de trabajo que le asigne la empresa aunque éste sea de inferior categoría, mientras tanto dure la retención del carné, en estos casos percibirán las mismas retribuciones económicas establecidas para su habitual categoría exceptuando el complemento de puesto de trabajo.

Cuando el período de retirada de carné sea superior a seis meses por imprudencia temeraria con sentencia judicial firme o superior a un año, la Comisión paritaria, empresa y trabajador afectado, estudiarán el caso en cuestión y las posibles soluciones, esclareciendo las responsabilidades en que hubiese incurrido el trabajador, valorando la gravedad de las mismas, la Comisión paritaria, deberá resolver en consecuencia. En el caso que la retirada se ha debida a una imprudencia temeraria provocada por alcohol o estupefacientes, podrá optar la empresa al despido, considerando se dicho despido por causas objetivas.

En todo caso, cuando la retirada del carné sea superior a un año y al conductor se le imputase la responsabilidad directa de los hechos, se suspenderá el contrato de trabajo por el tiempo

que dure la retirada de carné. Con la obligación por parte de la empresa de reincorporarlo a su anterior puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía. Debiendo el trabajador reincorporarse en un plazo máximo de cuarenta y cinco días, a contar desde la finalización de la retirada del carné.

Quedan excluidos de las garantías contenidas en el presente artículo, los supuestos en que concurren circunstancias de alcoholemia, drogadicción o similares.

Artículo 20. Prendas de trabajo.

A) Personal de movimiento y taquilla. -A este colectivo se le hará entrega de dos pantalones 1 chaleco y dos camisas para la época de invierno, y 2 polos para época de verano, si bien, en años alternos se le dará 1 anorak.

B) Personal de talleres. -Se le proveerá de dos monos al año y calzado adecuado. A los mecánicos que se dediquen a trabajos que por su naturaleza deterioren fácilmente el vestuario, les serán reemplazados los mismos conforme a sus necesidades, al igual que al personal dedicado al lavado de coches, con relación al calzado.

Artículo 21. Indemnización por enfermedad y accidente.

Las empresas afectadas por el presente Convenio complementarán hasta el 80 por ciento sus emolumentos fijos (salarie base, antigüedad y plus Convenio) desde el 4 día al 9 día y el 100 % desde el 10 día al octavo mes (ambos inclusive) de baja, en el caso de IT por enfermedad común o accidente no laboral. En el caso de que la situación de baja fuese superior a veinticinco días, o que sin llegar a dicha duración se hubiese producido hospitalización del trabajador, se complementará el porcentaje antes referido en los conceptos fijos, más la cantidad establecida en tabla salarial anexa, por día de baja. Si la IT se debiera a accidente laboral o enfermedad profesional, percibirán desde el primer día el 100 por ciento del total de sus emolumentos, más la cantidad establecida en tabla salarial anexa por este concepto, por día de baja.

Artículo 22. Ayudas a discapacitados.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en el supuesto de tener hijos discapacitados físicos o psíquicos, que precisen educación especial, las empresas colaborarán de manera voluntaria al abono de las cuotas de los colegios especializados, en la medida de sus posibilidades.

Artículo 23. Fallecimiento fuera de la residencia.

Caso de fallecimiento de un trabajador fuera de su domicilio habitual, por encontrarse este en situación de traslado o causa similar por orden de la empresa, esta correrá con los costes del traslado de los restos hasta su lugar de residencia.

Artículo 24. Seguro de Accidente.

Todas las Empresas del Sector deberán tener suscrito un seguro con las siguientes coberturas mínimas:

35.000 € el caso de muerte.

25.000 € para el caso de incapacidad permanente absoluta.

30.000 € para el caso de incapacidad permanente total.

Las citadas contingencias se considerarán en aquellas situaciones producidas durante la jornada de trabajo o en el trayecto del domicilio al centro de trabajo y viceversa.

Artículo 25. Subrogación de personal.

En esta materia nos remitimos a lo establecidos en los artículos 19º al 24º del Acuerdo Marco Estatal sobre Transportes de Viajeros por Carretera, aprobado por resolución de la Dirección General de Empleo de 13/2/2015 y publicado en el BOE el 26/2/2015 tanto en los servicios regulares permanentes urbanos o interurbanos de uso general como de uso especial y las instalaciones y servicios necesarios para su prestación.

En los servicios de uso especial, las Empresas están obligadas a comunicar a la representación de los trabajadores y a los trabajadores afectados, de forma fehaciente, su adscripción al servicio que realizan. Igual obligación, tendrán cuando se realice por circunstancias siempre fundamentadas, algún cambio de adscripción.

En la medida de lo posible, las vacantes que se produzcan en los servicios de uso general serán cubiertas por trabajadores que presten servicio en los de uso especial, y las de servicio de uso especial por nuevos ingresos.

Los representantes de personal, en los casos de subrogación de servicios de uso especial, tendrán el derecho de solicitar la subrogación o continuar en la Empresa saliente.

CAPÍTULO VI

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, INGRESOS Y CONTRATACIONES

Artículo 26. Grupos Profesionales.

-Grupos profesionales. Los trabajadores afectados por el presente Convenio serán clasificados en grupos profesionales.

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

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL I. Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la empresa, que requieren conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependan 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 y/o formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de la profesión.

La función primordial es la de mando y organización, que se ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación dirigida al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. De esta forma, los trabajadores 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 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 titulados de grado medio o conocimientos de nivel de bachiller superior, maestría industrial o formación equivalente adqui-

rida en el ejercicio de su trabajo. Realizan trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo, asesorando o solucionando los problemas que se planteen y realizando trabajos cualificados que exijan la iniciativa y conocimiento total de su profesión, responsabilizándose del trabajo ejecutado.

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

Jefe 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 alguno de los servicios de la empresa.

Inspector principal. Ejerce la jefatura y coordinación de los servicios de inspección, dependiendo de la Dirección o del jefe de servicio.

Ingenieros y licenciados. Dependen de la Dirección o de los jefes de servicio y desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

Ingenieros técnicos, diplomados universitarios y A.T.S.- Ejercen funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

Jefe de negociado. Es el que, bajo la dependencia del jefe de servicio y al frente de un grupo de empleados administrativos, dirige la labor de su negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado. Se asimilan a esta categoría los especialistas técnicos en equipos informáticos.

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

Encargado general. Es el que con los conocimientos técnicos-prácticos suficientes y bajo la dependencia de la Dirección o jefe de servicio, ejerce el mando directo sobre el personal adscrito a los servicios de talleres.

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

Los trabajadores de iniciativa y responsabilidad para los que se precisa una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características y contenido 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 los trabajadores manuales (obreros u operarios), o trabajadores intelectuales (empleados administrativos o técnicos) que, sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados, tanto profesional como administrativamente o de oficio.

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

Oficial administrativo. Realiza funciones propias de su cargo, con los debidos conocimientos técnico-profesionales y con responsabilidad y perfección. Se asimilan a esta categoría los operadores de equipos informáticos.

Jefe de equipo. Bajo la dependencia del encargado general, toma parte personal en el trabajo al propio tiempo que dirige un determinado grupo de operarios.

Oficial de talleres. Se incluyen en esta categoría aquellos que, con total dominio y capacidad de su oficio, realizan trabajos propios de la mecánica y reparación de los vehículos.

Inspector. Bajo la directa coordinación del jefe 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 y cobradores. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, billetes expedidos y viajeros, dando cuenta a su jefe inmediato de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes.

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

Conductor-perceptor. Es el que, reuniendo los mismos requisitos y obligaciones que el conductor, está obligado además a desempeñar las que son propias del cobrador.

Taquillero. Es el trabajador 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.

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

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

Auxiliar administrativo. Realiza funciones propias de administración, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores.

Cobrador 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 tiempo oportuno.

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.

Vigilante, guarda, portero. Vigilan la entrada a las distintas dependencias de la empresa, realizando funciones de custodia y guardia.

Personal de limpieza. Realiza la limpieza de las oficinas y otras dependencias de la empresa.

Mozo de taller o especialista. Son los operarios que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio, prestan ayuda al oficial de taller, cuyas indicaciones ejecutan. Se equiparán a esta categoría los lavacoches, engrasadores y personal de limpieza.

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

Contenido de la prestación. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario, se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto en el Convenio colectivo o, en su defecto, de aplicación en la empresa que se corresponda con dicha prestación. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

TABLAS DE ASIMILACIÓN:

Las antiguas categorías que ostentan los trabajadores afectados, se ajustarán a los grupos profesionales establecidos anteriormente, a través del siguiente cuadro:

Grupo 1. Licenciado, ingeniero, jefe de servicio, ingeniero técnico, diplomado universitario, A.T.S., inspector principal, jefe de sección, jefe de negocio, jefe de estación de primera, jefe de estación de segunda, jefe de administración de primera, jefe de administración de segunda, jefe de taller, jefe de tráfico de primera, jefe de tráfico de segunda, jefe de tráfico de tercera, encargado contra maestre, encargado general, encargado de almacén.

Grupo II. Oficial de primer administrativo, oficial de segundo administrativo, encargado de administración en ruta, taquillero, factor, encargado de consignas, inspector, conductor-perceptor, conductor, cobrador, jefe de equipo, oficial de primera de taller, oficial de segunda de taller, oficial de tercera de taller, encargado de segunda.

Grupo III. Repartidor de mercancías, mozo, mozo de taller, cobrador de facturas, portero, vigilante, limpiadora, botones, auxiliar administrativo, aspirante, aprendiz, guarda, engrasador-lavacoches, telefonista.

El establecimiento de estos grupos no implica que las empresas cubran todos y cada uno de los puestos definidos con carácter imperativo, sino que dependerá de las características de cada una de ellas y de la necesidad de cobertura de los distintos servicios.

Artículo 27. Ingresos y contrataciones.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, cumplirán lo establecido en la legislación vigente, por lo que habrán de ser informados los representantes de los trabajadores en todo lo concerniente a las contrataciones y se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO VII

LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 28. Licencias y permisos.

Permisos. 1. Con retribución. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por alguno de los motivos y durante el tiempo que se expone a continuación:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio. Y en caso de nacimiento de hijo lo que marque la legislación.

B) Dos días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de su residencia, el plazo será de cuatro días.

C) Un día y medio por traslado de cambio de domicilio.

D) Todos los trabajadores gozarán de un día de permiso retribuido al año, para asuntos propios, comunicándolo con tres días de antelación.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más de un 20 por ciento de las normas laborales de un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado, a la situación de excedencia regulada en el apartado primero del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

G) Los trabajadores/as con derecho a permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses, podrán hacer uso de su derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Podrá sustituirse este derecho por la reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

En el caso de matrimonio en el que ambos cónyuges trabajan, sólo podrá utilizar este derecho uno de ellos, teniendo la obligación de justificar ante la empresa que conceda el permiso, el que el otro cónyuge no está utilizando este derecho.

H) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o minusválido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, entre un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

2. Sin retribución. Los trabajadores tendrán derecho a los permisos y excedencias estipulados en la legislación vigente.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 29. Garantías y derechos sindicales.

Los trabajadores de una empresa o centro afiliados a una central sindical legalmente constituida, podrán constituir secciones sindicales de empresa; éstas tendrán las siguientes garantías:

A) Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de afiliación sindical, en el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador afiliado, la empresa, junto al escrito razonado al interesado, le entregará copia para que la sección sindical a la que pertenezca, conozca los hechos, asimismo ningún trabajador podrá ver alteradas sus condiciones normales de trabajo sin haber oído antes la representación sindical.

B) Las secciones sindicales de empresa, podrán difundir libre-

mente las publicaciones de su central sindical, percibir y cobrar cotizaciones de sus afiliados, y no podrán ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical, sin más limitaciones que las establecidas en este texto y demás disposiciones legales vigentes.

C) La empresa permitirá reuniones de los afiliados a una sección sindical de empresa, fuera de las horas de trabajo, pero dentro de los locales de la misma. A las reuniones de los afiliados de una sección sindical de empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecida en el artículo siguiente, podrá acudir, previa notificación a la empresa, un responsable de la central sindical. Dentro de las posibilidades de cada empresa, se facilitarán locales donde celebrar dichas reuniones.

D) Los delegados de secciones sindicales de empresa que aglutinen como mínimo en cada empresa o centro de trabajo los porcentajes mínimos establecidos en este artículo, dispondrán del máximo de horas retribuidas al mes que se especifican, dependiendo del tamaño de la empresa.

Número de trabajadores	Horas mes retribuidas
De 15 a 25	10
De 26 a 50	15
De 51 a 100	20
De 101 a 250	30
más de 250	40

E) Las secciones sindicales de empresa que cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 10 por ciento de la plantilla, dispondrán para el conjunto de sus afiliados (no individualmente) de cinco días anuales de licencia no retribuida para asistencia a congresos de su central sindical y actividades análogas. La autorización de dichos días de licencia, requerirá preceptivamente comunicación previa de su central sindical, con 48 horas de antelación, si se tratase de un solo día utilizado y de 72 horas si fuesen dos o más días utilizados. Si existe más de un delegado o se trata de un Comité de empresa, las horas sindicales correspondientes podrán ser acumuladas y transferidas dentro del año natural.

F) Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la empresa a los trabajadores que soliciten excedencia con ocasión de ocupar cargo sindical de carácter provincial, regional o nacional; dicha excedencia tendrá el carácter de forzosa por el tiempo que dure el mandato sindical y se regulará por las disposiciones de aplicación general en dicha materia.

G) La Dirección de la empresa o persona en quien delegue y los delegados de secciones sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos, se reunirán trimestralmente para informar de la situación general de la empresa.

H) Los delegados de personal y Comités de empresa, son organismos de representación de los trabajadores. Tendrán la composición y garantía que establece la normativa en vigor. En las horas retribuidas establecidas para estos organismos, se incluye una reunión ordinaria mensual con la Dirección de la empresa, y las convocadas con carácter extraordinario por estas a iniciativa de los representantes de los trabajadores. Pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse a iniciativa de la empresa.

I) La empresa se verá obligada a notificar al Comité de empresa, delegado de personal y secciones sindicales, de la iniciación unilateral de expediente de regulación de empleo, con una antelación mínima de un mes, a la fecha de presentación de dicho expediente ante la autoridad laboral. Se facilitará asimismo a los representantes de los trabajadores todos los datos necesarios para poder informarse adecuadamente del expediente planteado.

J) Los delegados de personal no podrán ser despedidos ni sancionados siempre que el motivo del despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación sindical.

Artículo 30. Detracción de la cuota sindical.

Las centrales sindicales presentarán en la empresa relación de los trabajadores afiliados a cada una de ellas, así como autorización escrita individualmente de cada trabajador para que se le deducan mensualmente de su haber la cuota sindical. Cada central designará de entre sus afiliados en la empresa un habilitado para el cobro de las cuotas. Las empresas detraerán de las nóminas mensuales de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que expresamente le soliciten, el importe de las cuotas sindicales correspondientes y le entregarán al habilitado designado al efecto.

CAPÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 31. Faltas y Sanciones.

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

Graduación de faltas. Los trabajadores 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, que tiene la facultad legal de reprimir las conductas laboralmente ilícitas de acudir a otras instancias para su imposición y efectividad. Para ello, se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del actor, la siguiente graduación:

Faltas leves.

Faltas graves.

Faltas muy graves.

Tipificación de las faltas. Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

h) No entregar a la empresa aquella documentación necesaria requerida por la Autoridad Laboral o la Inspección de Trabajo para justificación de cualquier contingencia.

i) Otros supuestos de naturaleza análoga, con carácter general.

Son faltas graves:

a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, en el periodo de un mes, cuando no afecte a los distintos servicios de movimiento y dos faltas o más

de esta naturaleza, en el mismo periodo de tiempo cuando altere la puntual salida de los vehículos.

Para el personal de conducción, será falta grave, una de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando altere la puntual salida de vehículos. Si existiera un abandono del trabajo injustificado por un trabajador, que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, atendiendo a la naturaleza del mismo.

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

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

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

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

f) Cambiar de ruta sin autorización de la Dirección de la empresa y desviarse del itinerario sin orden de la superioridad o sin causa de fuerza mayor.

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

h) Otros supuestos de naturaleza análoga, con carácter general.

Como faltas muy graves se establecerán las siguientes:

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

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

c) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos, o simular enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta, cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente y enfermedad y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.

d) La embriaguez durante el trabajo para el personal de conducción.

e) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y

manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que le sustituya con el ánimo de alterar sus datos.

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

g) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.

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

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

j) Otros supuestos de naturaleza análoga con carácter general.

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

Sanciones. Las sanciones consistirán en:

a) Por faltas leves:

-Amonestación verbal.

-Amonestación escrita.

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

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

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

En cuanto a las faltas cometidas por los trabajadores, prescribirán dependiendo de su graduación en los siguientes plazos:

-Faltas Leves: prescribirán a los diez días.

-Faltas Graves: prescribirán a los veinte días.

-Faltas muy graves: prescribirán a los sesenta días.

En lo no previsto, se estará a lo establecido con carácter interno por las empresas, dentro de los límites fijados y a lo dispuesto con carácter general.

En las multas impuestas al personal por infracciones de las disposiciones de circulación, (excluidas las del reglamento CE 561/2006) que sean imputables al mismo, deberán ser satisfechas por el que haya cometido la falta.

Las sanciones por faltas leves serán acordadas por la Dirección de la empresa.

Las sanciones por faltas grave o muy grave habrá de imponerlas también la empresa, previa la formación del oportuno expediente al trabajador. El interesado tendrá derecho a una audiencia para descargos por un plazo de cinco días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Durante este mismo plazo la representación social y sindical de los trabajadores tendrá derecho a intervenir como parte en el expediente sancionador, conforme a las facultades que les atribuye la legislación vigente.

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

Una vez concluso el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el trabajador.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarle por escrito al interesado, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la Dirección.

CAPÍTULO X

CLAUSULAS ADICIONALES

Artículo 32. Garantía personal.

Todas las condiciones económicas de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones implantadas en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador en cómputo anual en relación a las contenidas en este Convenio, subsistirán como garantía personal para los que vengan gozando de ellas.

Artículo 33. Supletoriedad.

En todo lo no previsto en el actual Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente en cada momento.

Artículo 34. Inaplicación de Condiciones de Trabajo.

En cuanto a la Inaplicación de Condiciones de Trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. Contrato fijo-discontinuo.

Los trabajadores cuyos servicios tengan la naturaleza de fijos de carácter discontinuo, de conformidad con el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, se regirán por dicho precepto, así como por las disposiciones del presente Convenio en lo no previsto por este artículo.

Su orden de llamamiento será por el orden en que comience cada oficio o faena y le será comunicado a las personas trabajadoras afectadas con una antelación de cuarenta y ocho horas mínimo.

La citación para incorporarse al trabajo se realizará mediante Whatsapp, SMS o correo electrónico comunicado debidamente por la persona trabajadora.

Quienes no acudan sin causa justificada a la llamada de la empresa causarán baja en la lista perdiendo todos sus derechos a este respecto y considerándose baja voluntaria.

Sólo se entenderán justificadas a estos efectos las situaciones de imposibilidad física por enfermedad o similar y deberán ser comunicadas a la empresa en el plazo de un día desde la fecha de recibir la citación y debidamente justificadas.

En caso de una disminución de la producción que imposibilite el llamamiento de todas las personas trabajadoras por falta de trabajo, la empresa lo comunicará así sin que ello suponga un despido, debiendo proceder la empresa a la suspensión de los contratos de trabajo siguiendo el procedimiento legal establecido para ello.

Será posible concertar contratos fijos discontinuos a tiempo parcial en la empresa.

En lo no establecido por el presente convenio se estará a lo regulado por las disposiciones legales.

CAPÍTULO XI

COMISIONES DE CONVENIO

Artículo 36. Comisión. Paritaria

Para la interpretación del presente Convenio colectivo y, en general, para atender a cuantas cuestiones se deriven de su aplicación se establece una Comisión paritaria, que constará de cuatro miembros, dos por cada parte. Esta Comisión será atendida en sus peticiones por las empresas del sector de documentos tales como nóminas, boletines de cotización a la Seguridad Social, etc., para el esclarecimiento de situaciones que supongan incumpli-

miento o erróneas interpretaciones de lo pactado.

Esta Comisión se reunirá a petición de una de las partes y analizará cuantas cuestiones le son propias en el grado de cumplimiento de los presentes acuerdos, reservándose las gestiones que se estimen oportunas para que el grado de cumplimiento sea el óptimo.

La Comisión de seguimiento y control se reunirá a propuesta de cualquiera de las partes en el plazo máximo de siete días a contar desde su notificación. Los acuerdos de la referida Comisión tendrán carácter de obligado cumplimiento.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad en lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte, incluido lo concerniente al artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37. Componentes de la Comisión Paritaria.

Esta Comisión está integrada por:

-Dos componentes en representación de las Empresas:

Raquel García Díaz y Antonio Nadales Carrascosa.

-Dos componentes del comité de empresa:

Francisco Jurado López y Javier Tirado Cerezo.

Que serán elegidos por sus respectivas organizaciones.

CAPÍTULO XII

IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 38. Igualdad.

La empresa y las personas trabajadoras reiteran su compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa. En tal sentido se negoció y registró el Plan de Igualdad de Auto Transportes San Sebastián SA.

El objetivo que la empresa Auto Transportes San Sebastián SA, pretende alcanzar es la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que incluya a la totalidad de la entidad tal y como se reflejó en el plan de acción diseñado.

El Plan de Igualdad es el marco donde se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género. El objetivo es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas, así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

**TABLAS SALARIALES CONVENIO DE VIAJEROS
AÑO 2023-2025**

	2023	2024	2025
TIPO SALARIAL 1º			
JEFE ADMINISTRATIVO	1003 €	1.028 €	1.053,78 €
JEFE DE TALLER	1003 €	1.028 €	1.053,78 €
		0 €	0,00 €
TIPO SALARIAL 2º			
JEFE DE SECCION	961,08 €	985 €	1.009,73 €
JEFE DE TALLER	961,08 €	985 €	1.009,73 €

		0 €	0,00 €
TIPO SALARIAL 3º			
JEFE DE TRAFICO	922,72 €	946 €	969,43 €
		0 €	0,00 €
TIPO SALARIAL 4º			
JEFE DE NEGOCIADO	884,17 €	906 €	928,93 €
JEFE DE EQUIPO	884,17 €	906 €	928,93 €
INSPECTOR	884,17 €	906 €	928,93 €
TIPO SALARIAL 5º			
OFICIAL ADMINISTRATIVO	879 €	901 €	923,50 €
CODUCTOR	879 €	901 €	923,50 €
CONDUCTOR-PERCEPTOR	879 €	901 €	923,50 €
OFICIAL MECANICO 1ª	879 €	901 €	923,50 €
ENCARGADO DE ALMACEN	879 €	901 €	923,50 €
TIPO SALARIAL 6º			
TAQUILLERO	841 €	862 €	883,58 €
OFICIAL MECANICO 2ª	841 €	862 €	883,58 €
TIPO SALARIAL 7º			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	828,77 €	849,49 €	870,73 €
AYUDANTE DE OFICIO	828,77 €	849,49 €	870,73 €
ENGRASADOR	828,77 €	849,49 €	870,73 €
LAVACOCHESES	828,77 €	849,49 €	870,73 €
MOZO TALLER	828,77 €	849,49 €	870,73 €
VIGILANTE	828,77 €	849,49 €	870,73 €
TELEFONISTA	828,77 €	849,49 €	870,73 €
LIMPIADORA	828,77 €	849,49 €	870,73 €
			0,00 €
TIPO SALARIAL 8º			0,00 €
APRENDIZ	736,84 €	755,26 €	774,14 €
COMPLEMENTOS			
PLUS TRANSPORTES	120€	123,00 €	126,08 €
PLUS DE CONVENIO	185 €	189,63 €	194,37 €
COMPLEMENTO DE BAJA I.T./ POR DÍA	4,78 €	4,90 €	5,02 €
INDEMNIZACION TRABAJO			
DOMINGOS Y FESTIVOS	55 €	56,38 €	57,78 €
SABADOS	22 €	22,55 €	23,11 €
INCENTIVO PENINSULAR	40 €	41 €	42,02 €
INCENTIVO FUERA PENINSULA	50 €	51,25 €	52,53 €
DIETAS			
REGULAR	9,5 €	9,74 €	9,98 €
DISCRECIONAL-PENINSULA	17 €	17,43 €	17,86 €
DISCRECIONAL RESTO	23 €	23,58 €	24,16 €
ANTIGÜEDAD			
1ºQUINQUENIO	60 € (60€)	61,50 €	63,04 €
2ºQUINQUENIO	60 € (120 €)	61,50 € (123€)	63,04 € (126,08€)
3ºQUINQUENIO	60 € (180 €)	61,50 € (184,5€)	63,04 € (189,12€)

Hay varias firmas ilegibles.