

JUNTA DE ANDALUCÍA**Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo
Delegación Territorial en Córdoba**

Núm. 5.387/2023

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0198/2023

Código de Convenio: 14002692012009

Visto el Texto suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa AUTOCARES CARRERA SL (años 2023 a 2025), aprobado el día 28 de noviembre de 2023, 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 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, Empresa 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, 12 de diciembre de 2023. Firmado electrónicamente por la Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA**AUTOCARES CARRERA SL****CAPÍTULO I****"REPRESENTACIÓN Y ÁMBITO"****Artículo 1. Representación y ámbito de aplicación**

El contenido del presente convenio ha sido negociado entre la Dirección de la Empresa Autocares Carrera SL, y la representación legal de los Trabajadores de esta Empresa, siendo el ámbito de aplicación el de todos los trabajadores de la Empresa que presten sus servicios en Córdoba y su provincia.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal

El presente Convenio colectivo afecta a todos los trabajadores de la Empresa Autocares Carrera SL 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.

Aquellos trabajadores que individualmente vengán percibiendo cualquier tipo de mejora o complemento, mantendrán este en las condiciones en las que estaba establecido, no siendo compensable ni absorbible por ningún otro concepto del presente acuerdo.

Artículo 3. Ámbito temporal

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.

Según lo establecido en el artículo 83.3 párrafo 4 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, transcurridos dieciocho meses desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, se mantendrá la ultraactividad del mismo hasta que se negocie un nuevo acuerdo que venga a sustituir a éste, manteniéndose plenamente vigente en todos sus términos salvo pacto en contrario.

En caso de que el presente Convenio dejase de ser de aplicación, ya sea por imperativo legal, modificación normativa, acuerdo de inaplicación o cualquier otro motivo, a todos los trabajadores afectados se aplicará el Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Córdoba (Código de Convenio 14000235011983).

CAPÍTULO II**"RETRIBUCIONES"****Artículo 4. Incremento salarial**

-Año 2023: Se aplicarán las tablas salariales anexas.

-Año 2024: En todos los conceptos económicos se incrementarán los valores vigentes el 31/12/2023 en la cuantía resultante de aplicar a dichos valores el 1%.

-Año 2025: En todos los conceptos económicos se incrementarán los valores vigentes el 31/12/2024 en la cuantía resultante de aplicar a dichos valores el 2%.

ABONO DE ATRASOS:

Los atrasos correspondientes al período comprendido entre el 1 de enero de 2023 y la fecha de actualización de las tablas salariales pactadas en el presente Convenio se calcularán tomando en consideración la diferencia entre los importes abonados y los pactados en el presente acuerdo sobre los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Plus Convenio.
- Plus de Transporte.
- Plus de conductor-perceptor.
- Quebranto de moneda.
- Antigüedad.

Una vez publicado este acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia, las empresa dispondrá de un plazo de hasta 30 días, para el abono de los atrasos devengados hasta dicha fecha.

Artículo 5. Salario base

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

El Salario base que figura en este Convenio aglutina los conceptos que en el Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Córdoba se denominan "Salario Base", "Plus Convenio", "Plus Transporte" y "Bolsa de Vacaciones", de manera que en el Convenio Colectivo de la Empresa Carrera SL estos conceptos se agrupan en uno solo.

Artículo 6. Antigüedad

El presente complemento personal de antigüedad, sustituye al

antiguo complemento de antigüedad y premio de vinculación, por ser más beneficioso, siendo a todos los efectos el único sistema aplicable por este concepto.

Desde el primer día del mes que se cumplan los periodos de permanencia en la empresa, durante la vigencia del Convenio se percibirán las siguientes cantidades:

| ANTIGÜEDAD | CANTIDAD | ACUMULADO |
|---------------|----------|-----------|
| 1º QUINQUENIO | 100€ | 100€ |
| 2º QUINQUENIO | 100€ | 200€ |
| 3º QUINQUENIO | 100€ | 300€ |

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

Aquellos trabajadores que por este concepto vienen percibiendo una cantidad mayor que la resultante de aplicar este acuerdo, percibirán el diferencial como "complemento personal de antigüedad", no compensable ni absorbible por ningún otro concepto, que será cotizable y se revalorizará en los mismos términos que el resto de conceptos económicos del Convenio.

Los trabajadores con fecha de ingreso anterior al 31 de diciembre de 2004, consolidarán el "complemento personal de antigüedad" establecido en el párrafo anterior una vez alcancen los 24 años de antigüedad.

Artículo 7. Gratificaciones extraordinarias

La empresa abonará a sus trabajadores tres pagas extraordinarias de treinta días de salario cada una, haciéndose efectivas en los meses de marzo, julio y diciembre de cada año. Todas ellas serán abonadas al trabajador antes del día 15 de cada mes de los mencionados. El cálculo de las tres pagas será con arreglo a treinta días de salario base más la antigüedad, más el complemento personal de antigüedad si lo hubiera, todo ello referido a la tabla salarial adjunta.

Artículo 8. Plus de Convenio

El Plus de Convenio que recoge el Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Córdoba está incluido en el Salario Base del Convenio de la Empresa Autocares Carrera SL, por lo que su valor económico está incluido en el concepto "Salario Base" que figura en tabla salarial anexa.

Artículo 9. Plus de transporte

El Plus de transporte que recoge el Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Córdoba está incluido en el Salario Base del Convenio de la Empresa Autocares Carrera SL, por lo que su valor económico está incluido en el concepto "Salario Base" que figura en tabla salarial anexa.

Artículo 10. Plus de Nocturnidad

Conforme a lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Se abonará un plus específico que figura en tabla salarial anexa a los trabajadores que realicen su trabajo en dicho periodo nocturno.

No se aplicará a los trabajadores cuyo salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 11. Quebranto de moneda

Los taquilleros que, dentro de sus funciones, manipulen dinero, percibirán la cuantía mensual que figura en la tabla salarial anexa por este concepto.

Artículo 12. Conductor-perceptor

El conductor-perceptor, o conductor que realice dichas funciones, percibirá por cada día de trabajo la cantidad reseñada en la

tabla anexa.

CAPÍTULO III

"REGULACIÓN DE LA JORNADA LABORAL"

Artículo 13. 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 14. Jornada, horas extraordinarias y descansos semanales y entre jornada

A) Jornada. La jornada laboral ordinaria será de cuarenta horas de trabajo efectivo en cómputo semanal. Con un máximo diario de nueve 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.

La jornada mínima ordinaria a considerar será de siete horas diarias, incluso en el supuesto de que las realizadas fuesen inferiores.

En el caso de los trabajadores que disfruten jornada partida, ésta sólo podrá interrumpirse una vez al día por un periodo mínimo de una hora y un máximo de tres horas.

A.1) Horas de presencia. Se considerará tiempo de presencia el relacionado a continuación:

Los tiempos de toma y deje de servicio.

Las guardias y retenes, incluyendo a estas últimas la que el trabajador efectúe de viajero en vehículos de servicio por orden de la empresa y sin conducir.

Las producidas con ocasión de averías y otras análogas, siempre que el trabajador quede al cuidado, atención y vigilancia del vehículo, con una presencia física real.

Las esperas técnicas.

Las comidas en su ruta.

En general, todos los períodos en que el conductor no realiza actividad alguna, salvo la vigilancia del vehículo.

Estos tiempos de presencia se computarán a todos los efectos por el tiempo real de duración.

A.2) Horas de espera. Se considerará tiempo de espera el relacionado a continuación:

Aquellos períodos de tiempo en los que el trabajador queda libre de toda obligación y no sujeto a vigilancia o atención del vehículo. Y siempre que estos tiempos se produzcan dentro de una misma jornada y día natural. Por el contrario, no se considerará tiempo de espera el periodo comprendido entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente, cuando este periodo de descanso sea superior a diez horas o a nueve, cuando se produce en ruta, computándose este tiempo como descanso entre jornada.

Estos tiempos de espera se computarán por su duración real salvo que se produzcan en la residencia donde se encuentra ubicado el centro de trabajo del conductor, en cuyo caso se computará por su duración real una hora cuarenta y cinco minutos primeros de espera diaria y el resto, por la mitad a su duración real.

B) Horas extraordinarias.

1. Dado el alto nivel de desempleo del sector, se procurará que el número de horas extraordinarias que se realiza sea el mínimo, acogiéndose para ello a las distintas modalidades de contratación existentes.

2. Dada la naturaleza del sector, sus peculiaridades y la imposibilidad de establecer jornadas de tipo estándar, debido a la canti-

dad de variables aleatorias que inciden en el conjunto de estas jornadas, se acuerda considerar como horas estructurales todos los excesos que se produzcan.

3. Todas las horas que sobrepasen las cuarenta horas en cómputo semanal y las realizadas en el descanso semanal, cualquiera que sea su naturaleza, clase o denominación, incluidas las de presencia y espera, al solo efecto de abono de las mismas, se abonarán según cuantía que figura en tablas salariales anexas

C) Descanso semanal. Con carácter general el descanso mínimo semanal será de día y medio días ininterrumpidos. 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.

En los servicios de la clase discrecional se indemnizará a los trabajadores que presten servicio en sábados, domingos o días festivos, si no se les facilitase el descanso correspondiente; y en todo caso y refiriéndose a los servicios discrecionales se indemnizará a los trabajadores que presten servicio en días festivos o domingo, si se les facilita el descanso compensatorio en los seis días siguientes o lo hubiese disfrutado con anterioridad.

Esta cantidad es independiente de las que pudieran corresponderles por otros conceptos como dietas, plus de transportes, horas extraordinarias, etc.

La cuantía de la indemnización por sábado, domingo o festivo compensado y no compensado, figura en la tabla salarial anexa.

D) Descanso entre jornada. Será con carácter general:

1. Para conductores, conductores-perceptores y cobradores un mínimo de once horas ininterrumpidas. Con la única salvedad de que en ruta puede reducirse éste a nueve horas ininterrumpidas.

2. Para el resto del personal, será de un mínimo de doce horas ininterrumpidas.

E) Si por circunstancia organizativa, averías o cualquier otro imprevisto, quedaran reducidos los descansos enumerados anteriormente, la diferencia entre el descanso debido y el real se considerará como horas de presencia a efectos de abono.

F) Con independencia de lo establecido en este artículo, los trabajadores deberán de respetar 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.

Artículo 15. 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 y complemento personal de antigüedad, si lo hubiera, según las cantidades recogidas en la tabla anexa. Las vacaciones podrán disfrutarse de manera ininterrumpida, o bien, en dos períodos; la mitad en cada uno.

En la última quincena de diciembre se elaborará el calendario de vacaciones para el año siguiente, 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.

Las vacaciones no comenzarán a disfrutarse en el día que tenga asignado el trabajador para el descanso semanal.

Artículo 16. Bolsa de vacaciones

La Bolsa de vacaciones que recoge el Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Córdoba está incluida en el Salario Base del Convenio de la Empresa Autocares Carrera SL, por lo que su valor económico está incluido de forma prorrateada en el concepto "Salario Base" que figura en tabla salarial anexa.

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. La distribución de la dieta será:

35 por ciento para el almuerzo, el 30 por ciento para la cena y el 35 por ciento restante para la pernoctación, incluyendo el desayuno. En el transporte internacional la dieta será mediante justificación de gastos a liquidar por la empresa.

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 horas.

Se percibirá la parte correspondiente a la cena cuando ésta 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 hotel, desayuno, almuerzo y cena, exclusivamente, se les abonarán la cantidad prevista en tabla salarial anexa, para gastos de bolsillo por día, tanto si es nacional, como internacional.

Los conductores que realicen circuitos de más de un día de duración percibirán el "Plus de Discrecional" por el importe recogido en la tabla salarial anexa.

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 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. A este colectivo se le hará entrega de dos pantalones y dos camisas para la época de verano, y un traje y dos camisas para el invierno, si bien, en años alternos.

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.

C) Personal de oficinas, taquillas y similares.- Este será provisto de sahariana u otra prenda similar acorde con sus funciones. Estas podrán llevar estampadas las iniciales de la empresa y su razón social. Se darán dos al año, una en invierno y otra en verano.

Aquellos trabajadores que no sean provistos de las prendas de trabajo antes mencionadas, percibirán las cantidades sustitutorias que figuran en la tabla salarial anexa.

Artículo 21. Indemnización por enfermedad y accidente

Las empresas afectadas por el presente Convenio complementarán hasta el 80 por ciento sus emolumentos fijos (salario 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 éste en situación de traslado o causa similar por orden de la empresa, ésta correrá con los costes del traslado de los restos hasta su lugar de residencia.

Artículo 24. Jubilación parcial

Respecto al Acceso a la Jubilación Parcial, se estará a lo establecido en la normativa legal de aplicación vigente.

Artículo 25. Seguro de Accidente

Las Empresas deberá 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 26. 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, la Empresa está obligada a comunicar a la representación de los trabajadores y a los trabajadores afectados, de forma fehaciente, su adscripción al servicio que realizan. Igual obligación tendrá cuando se realice por cir-

constancias, 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 27. 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 1. 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 adquirida en el ejercicio de su trabajo. Realizan trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo, asesorando o solucionando los problemas que se planteen y realizando traba-

jos 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 manco 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 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.

Cobrador. Es aquel operario que tiene por misión la cobranza de títulos de transporte o revisión de los mismos, efectuando las labores clásicas de esta categoría relacionadas con el vehículo, sus pasajeros o su carga.

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 equiparan a esta categoría los lavacoques, 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 I. 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 maestro, encargado general, encargado de almacén.

Grupo II. Oficial de primera administrativo, oficial de segunda 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, en-grasador-lavacoques, 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 28. Ingresos y contrataciones

La empresa cumplirá 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 29. Licencias y permisos

Permisos.1. Con retribución. El trabajador, previo aviso y justifi-

cación, 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.

B) Cinco días en caso de intervención quirúrgica con hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiares o convivientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Dos días en caso de fallecimiento de familiares o convivientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; cuando por este motivo 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 30. Garantías y derechos sindicales

Los trabajadores 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 libremente 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 la empresa, se facilitarán locales donde celebrar dichas reuniones.

D) Los Delegados de secciones sindicales de empresa que aglutinen como mínimo 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. En caso de que exista más de un Delegado o se trate de un Comité de empresa, las horas sindicales correspondientes podrán ser acumuladas y transferidas dentro del año natural.

F) Se exceptúan del periodo 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 éstas 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 ex-

pediente 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 31. Detracción de la cuota sindical

Las centrales sindicales presentarán relación de los trabajadores afiliados a cada una de ellas, así como autorización escrita individualmente de cada trabajador para que se le detraiga 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. La empresa detraerá 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 32. 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 período 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 come grave o muy grave, atendiendo a la naturaleza del mismo.

b) Faltar dos días al trabajo en un período 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 e 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. Les 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 e 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 pongan en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.

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

j) 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 la empresa, 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 "CLÁUSULAS ADICIONALES"

Artículo 33. 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 34. Supletoriedad

En todo lo no previsto en el actual Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente en cada momento, con especial referencia al Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Córdoba (Código de Convenio 14000235011983).

Artículo 35. 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 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. Fomento de Empleo

La empresa estará obligadas a realizar las diferentes modalidades contractuales que establece la legislación vigente, conforme a la finalidad prevista en el contrato. Asimismo se compromete a realizar durante la vigencia del convenio contratos indefinidos en el 60 % del total de su plantilla.

No entrarán en el cómputo del 60 % como fijos, los trabajadores que se contraten para realizar servicios de colegios, recomendándose para los primeros la modalidad de fijo – discontinuo por ofrecer una mayor estabilidad en el empleo. A este respecto, las partes aceptan expresamente la posibilidad de que los contratos fijos-discontinuos puedan concertarse a tiempo parcial.

Este artículo afecta a las empresas que tengan más de 6 trabajadores.

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en la legislación vigente.

CAPÍTULO XI

"COMISIONES DE CONVENIO"

Artículo 37. Comisión de seguimiento y control

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 para el esclarecimiento de situaciones que supongan incumplimiento 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.

Artículo 38. Comisión paritaria de formación

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo asumen el Acuerdo Nacional de Formación Continua; para ello se crea una Comisión paritaria compuesta por dos miembros de cada una de las partes, que será la encargada de decidir todo lo relativo a la formación de los trabajadores. Esta Comisión adoptará sus acuerdos por unanimidad o, en su defecto, por mayoría; en caso de no ser posible el acuerdo, se dará traslado a la Comisión de seguimiento y control, que decidirá sobre las partes en conflicto.

Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes en el plazo de siete días a partir de la fecha de petición.

Artículo 39. Componentes de la Comisión de seguimiento y control

Esta Comisión está integrada por:

- Dos componentes en representación de la Empresa.
- Dos componentes en representación de los Trabajadores.

Artículo 40. Componentes de la Comisión Paritaria de Formación

Serán los mismos componentes de la Comisión de Seguimiento y Control del presente convenio.

Artículo 41. Conflictos colectivos

Se acuerda que en caso de existir algún conflicto laboral dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, una vez agotado, en su caso, el trámite de la Comisión Paritaria, las partes se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos.

Hay varias firmas ilegibles.

TABLAS SALARIALES CONVENIO AUTOCARES CARRERA

| | <u>2023</u> | <u>2024</u> | <u>2025</u> |
|--------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| <u>TIPO SALARIAL 1º</u> | | | |
| JEFE ADMINISTRATIVO | 1.293,59 € | 1.306,53 € | 1.332,66 € |
| JEFE DE TALLER | 1.293,59 € | 1.306,53 € | 1.332,66 € |
| <u>TIPO SALARIAL 2º</u> | | | |
| JEFE DE SECCION | 1.251,79 € | 1.264,31 € | 1.289,59 € |
| JEFE DE TALLER | 1.251,79 € | 1.264,31 € | 1.289,59 € |
| <u>TIPO SALARIAL 3º</u> | | | |
| JEFE DE TRAFICO | 1.213,87 € | 1.226,01 € | 1.250,53 € |
| <u>TIPO SALARIAL 4º</u> | | | |
| JEFE DE NEGOCIADO | 1.175,78 € | 1.187,54 € | 1.211,29 € |
| JEFE DE EQUIPO | 1.175,78 € | 1.187,54 € | 1.211,29 € |
| INSPECTOR | 1.175,78 € | 1.187,54 € | 1.211,29 € |
| <u>TIPO SALARIAL 5º</u> | | | |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO | 1.147,00 € | 1.158,47 € | 1.181,64 € |
| CONDUCTOR | 1.147,00 € | 1.158,47 € | 1.181,64 € |
| CONDUCTOR-PERCEPTOR | 1.147,00 € | 1.158,47 € | 1.181,64 € |
| OFICIAL MECANICO 1ª | 1.147,00 € | 1.158,47 € | 1.181,64 € |
| ENCARGADO DE ALMACEN | 1.147,00 € | 1.158,47 € | 1.181,64 € |
| <u>TIPO SALARIAL 6º</u> | | | |
| FACTOR | 1.133,12 € | 1.144,45 € | 1.167,34 € |
| COBRADOR | 1.133,12 € | 1.144,45 € | 1.167,34 € |
| TAQUILLERO | 1.133,12 € | 1.144,45 € | 1.167,34 € |
| OFICIAL MECANICO 2ª | 1.133,12 € | 1.144,45 € | 1.167,34 € |
| <u>TIPO SALARIAL 7º</u> | | | |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 1.121,03 € | 1.132,24 € | 1.154,89 € |
| AYUDANTE DE OFICIO | 1.121,03 € | 1.132,24 € | 1.154,89 € |
| ENGRASADOR | 1.121,03 € | 1.132,24 € | 1.154,89 € |
| LAVACOCHESES | 1.121,03 € | 1.132,24 € | 1.154,89 € |
| MOZO TALLER | 1.121,03 € | 1.132,24 € | 1.154,89 € |
| VIGILANTE | 1.121,03 € | 1.132,24 € | 1.154,89 € |
| TELEFONISTA | 1.121,03 € | 1.132,24 € | 1.154,89 € |
| LIMPIADORA | 1.121,03 € | 1.132,24 € | 1.154,89 € |

TIPO SALARIAL 8º

| | | | |
|----------|------------|------------|------------|
| APRENDIZ | 1.030,18 € | 1.040,48 € | 1.061,29 € |
|----------|------------|------------|------------|

COMPLEMENTOS

| | | | |
|-----------------------------------|---------|---------|---------|
| CONDUCTOR-PERCEPTOR/POR DÍA | 12,50 € | 12,62 € | 12,88 € |
| QUEBRANTO DE MONEDA (Taquilleros) | 68,08 € | 68,76 € | 70,14 € |
| HORAS EXTRAORDINARIAS | 8,24€ | 8,32€ € | 8,49€ |

| | | | |
|-----------------------------------|--------|--------|--------|
| COMPLEMENTO DE BAJA I.T./ POR DÍA | 4,72 € | 4,77 € | 4,86 € |
|-----------------------------------|--------|--------|--------|

INCENTIVOS A LA ACTIVIDAD

| | | | |
|-------------------------------------|---------|---------|---------|
| DOMINGOS Y FESTIVOS (No compensado) | 56,89 € | 57,46 € | 58,61 € |
| DOMINGOS Y FESTIVOS (Compensado) | 28,45 € | 28,73 € | 29,31 € |
| PLUS de DISCRECCIONAL | 10,00 € | 10,10 € | 10,30 € |

DIETAS

| | | | |
|----------------------------------------------|---------|---------|---------|
| ALMUERZO DISCRECCIONAL | 17,00 € | 17,17 € | 17,51 € |
| ALMUERZO DISCRECCIONAL FUERA DE LA PENINSULA | 23,00 € | 23,23 € | 23,69 € |
| ALMUERZO REGULAR | 9,97 € | 10,07 € | 10,27 € |
| CENA DISCRECCIONAL | 14,04 € | 14,18 € | 14,46 € |
| CENA REGULAR | 8,55 € | 8,64 € | 8,81 € |
| PERNOCTACION DISCRECCIONAL | 16,38 € | 16,54 € | 16,87 € |
| PERNOCTACION REGULAR | 9,97 € | 10,07 € | 10,27 € |
| DIETA COMPLETA DISCRECCIONAL | 46,81 € | 47,28 € | 48,22 € |
| DIETA COMPLETA REGULAR | 28,45 € | 28,73 € | 29,31 € |
| INCLUIDO EN BONOS (Nacional) | 13,29 € | 13,42 € | 13,69 € |
| INCLUIDO EN BONOS (Internacional) | 20,72 € | 20,93 € | 21,35 € |

PRENDAS DE TRABAJO

| | | | |
|------------------------|----------|----------|----------|
| PERSONAL DE MOVIMIENTO | 114,08 € | 115,22 € | 117,53 € |
| PERSONAL DE TALLER | 68,07 € | 68,75 € | 70,13 € |
| PERSONAL DE OFICINA | 46,54 € | 47,01 € | 47,95 € |

ANTIGÜEDAD

| | | | |
|--------------|----------|----------|----------|
| 1ºQUINQUENIO | 100,00 € | 100,00 € | 100,00 € |
| 2ºQUINQUENIO | 200,00 € | 200,00 € | 200,00 € |
| 3ºQUINQUENIO | 300,00 € | 300,00 € | 300,00 € |