

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NEX CONTINENTAL HOLDINGS. S.L.U. PARA LOS AÑOS 2022, 2023 y 2024.

-Ámbito territorial, personal, vigencia y cláusula de absorción.

Artículo 1º.- Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo de ámbito provincial, afectará a los centros de trabajo de la empresa NEX CONTINENTAL HOLDINGS S.L.U. en Málaga capital y su provincia.

Artículo 2º.- Ámbito personal.

El convenio afectará durante el período de su vigencia a la totalidad de los/as trabajadores/as que por pertenecer a la plantilla de los centros de trabajo incluidos en su ámbito territorial y temporal de aplicación, laboren en ellos como fijos/as, eventuales, interinos/as, etc. También será de aplicación a aquellos/as otros/as trabajadores/as que ingresen en la plantilla de alguno de los indicados centros de trabajo en el transcurso de su vigencia.

Artículo 3º.- Vigencia.

El presente convenio, sin perjuicio de la fecha en la que se produzca su presentación ante la Autoridad Laboral competente para su registro y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, entrará en vigor con efectos del día uno de enero de 2022, en todos los centros de trabajo de la empresa en la provincia de Málaga, extendiendo su vigencia hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil veinticuatro.

Artículo 4º.- Absorción.

Las condiciones pactadas son compensables y absorbibles en su totalidad con las que rigieran con anterioridad en este convenio, ya lo fueran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa, de cualquier tipo o naturaleza, incluso para aquellas de origen legal. Serán respetadas todas las situaciones ya existentes que supongan mejorar sobre el convenio colectivo, tanto a efectos económicos como de cualquier otra condición, y que se mantendrán estrictamente "ad personam".

Artículo 5º.- Prórroga y denuncia.

El convenio actual será prorrogado automáticamente por períodos anuales, salvo que cualquiera de las dos partes firmantes denunciara su finalización. A tal efecto, la parte que se proponga denunciarlo deberá comunicarlo de forma fehaciente a la otra parte y a la Autoridad laboral de la provincia. Esta denuncia deberá efectuarse al menos un mes antes del término del plazo de vigencia.

Si al término de su inicial vigencia, el Convenio Colectivo no fuera denunciado en la forma y condiciones establecidas anteriormente, el mismo se prorrogará por años sucesivos. Expirada la vigencia del presente Convenio Colectivo habiendo sido el mismo objeto de denuncia, deberán iniciarse las negociaciones con la finalidad de suscribir un nuevo Convenio en los plazos establecidos en el Artículo 89.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Iniciada la negociación de un nuevo Convenio, la misma deberá concluir en el plazo máximo de los doce meses siguientes a la fecha de constitución de la mesa negociadora del mismo. En el supuesto de que expirado el plazo máximo de negociación de un nuevo Convenio, éste concluyese sin acuerdo, las partes someterán la controversia al procedimiento de Conciliación Mediación, previsto en el Reglamento de Funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, (SERCLA), deduciéndose la oportuna solicitud ante la Comisión de Conciliación Mediación con sede en Málaga, para lo cual se encontrarán legitimadas cualquiera de las partes integrantes de la comisión negociadora del Convenio.

-Ingresos y ascensos, plantillas y escalafones. Formación profesional.

Artículo 6º.- Plantillas v escalafones.

Las plantillas y escalafones de la empresa y su desarrollo, estarán a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento.

Artículo 7º.- Ascensos.

Los ascensos de categoría, estarán a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en cada momento, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 8º.- Ingresos.

El ingreso del nuevo personal se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 9º.- Formación.

Es deber de la empresa y de las personas trabajadoras que ostenten cargos de Jefatura en atender debidamente, en beneficio propio y en el de su personal, a la formación de este, orientándose su actuación de acuerdo a las siguientes directrices:

Formación de nuevas tecnologías.

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink are present throughout the page, including a large signature on the left margin, a signature on the right margin, and several signatures at the bottom of the page.]

Perfeccionamiento de todo el personal con reciclaje permanente.

Es obligación de los/as trabajadores/as asistir con asiduidad y eficaz aprovechamiento a cuantos programas de formación y reciclaje sean propuestos y realizados por la empresa o entidades colaboradoras de la misma, aún fuera de su jornada laboral.

En cuanto al aprendizaje la Empresa tendrá la obligación de formar profesionalmente, bien por si misma o bien por medio de Instituciones ya existentes o que se creen en el futuro, siendo la obligación del aprendiz, asistir a los cursos con el interés necesario y el aprovechamiento eficaz de las enseñanzas que se le impartan y que serán adecuadas a las necesidades del puesto de trabajo que en el futuro pudiera cubrir.

El aprendizaje, su contratación, duración, jornada y retribución, estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

-Retribuciones.

Artículo 10º.- Salarios.

Durante el primer año de vigencia y con efectos del 01/01/2022, se incrementará el salario base de todas las categorías profesionales en la cantidad de 60 euros brutos mensuales. Se acompañan las tablas salariales del ejercicio 2022 como anexo. Los atrasos que se generen como consecuencia de la aplicación con efectos del 01/01/2022, de la revisión salarial que se contempla en el presente párrafo se abonaran antes del 31/12/2022.

Segundo año de vigencia, (2023): Con efectos del 01/01/2023, se procederá a la revisión de las tablas salariales del año 2022, incrementado el salario base de todas las categorías profesionales en 60 euros brutos mensuales. Se incorporan igualmente como anexo las tablas salariales correspondientes al año 2023.

Tercer año de vigencia, (2024): Con efectos del 01/01/2024, se procederá a la revisión de las tablas salariales del año 2023, incrementado el salario base de todas las categorías profesionales en 60 Euros brutos mensuales. Se incorporan igualmente como anexo las tablas salariales correspondientes al año 2024.

Artículo 11º.- Sistema de Incentivos para el personal de Conducción

Con independencia del incremento salarial previsto en el artículo precedente, se establece, para el personal de conducción, (categorías de conductor/a y conductor/a perceptor/a), un sistema de incentivos que permitiría, si se consiguen los objetivos que los integran, incrementar las percepciones salariales hasta un 1% anual, durante el período de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Sistema de incentivos:

El sistema de incentivos aplicable al personal de conducción giraría en torno a la consecución de cuatro objetivos, dos de ellos de valoración colectiva, esto es, incluyendo a todo el personal de conducción de los centros de trabajo de la Empresa en Málaga y su Provincia y otros dos de apreciación individual, respecto de este mismo colectivo.

A).- Objetivos de apreciación individual:

A.1).- Reducción del Absentismo:

Para considerar acreditado que el/la trabajador/a da cumplimiento al mencionado objetivo, deberá acreditar que en el período de un año natural, no acumula más de cuatro faltas de asistencia. A tal efecto, se considerarán faltas de asistencia toda ausencia del trabajo aunque ésta responda a causa justificada, no se computarán a tales efectos las ausencias que se deban a licencias, permisos y/o vacaciones.

A.2).- Reducción del número de reclamaciones al conductor/a:

Se considerará que el/la trabajador/a da cumplimiento al mencionado objetivo, cuando en el transcurso de un año natural no acumule ninguna reclamación formulada por los usuarios del servicio.

Solo se considerarán como reclamaciones computables a efectos de verificar el cumplimiento del presente objetivo, las que los usuarios del servicio pudiesen efectuar respecto del comportamiento de los/las conductores/as como consecuencia de su atención o trato al público durante el servicio, y no a aquellas otras relativas al servicio en sí mismo que no sean imputables a los/las conductores/as.

B).- Objetivos de apreciación Colectiva:

B.1).- Reducción de la Siniestralidad:

Los requisitos en orden a verificar el cumplimiento del mencionado objetivo, serán objeto de concreción por la comisión negociadora del convenio en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de firma del presente convenio.

B.2).- Reducción de los consumos de combustibles:

Se considerará que se da cumplimiento al objetivo, cuando la media del consumo de combustible de la plantilla de conductores/as de la empresa en Málaga y su provincia, sea igual o menor a 42 litros por cada 100 Kilómetros recorridos. La verificación del cumplimiento del mencionado objetivo, se realizará igualmente tomando como periodo de referencia un año natural y efectuando la correspondiente media

La consecución de cada uno de los objetivos, dará derecho al personal afectado a percibir un incremento porcentual del 0,25%, a aplicar sobre todos los conceptos de naturaleza salarial, que se satisfará en el mes de febrero del año siguiente a la fecha de su devengo, mediante su inclusión en nómina, bajo el concepto pago por cumplimiento de objetivos.

La no consecución de los objetivos antes indicados no podrá dar lugar a la imposición de sanciones disciplinarias.

Artículo 12°.- Plus de taller.

El personal de taller afectado por el presente Convenio Colectivo, que realice labores de mantenimiento de vehículos dedicados al transporte de mercancías peligrosas, percibirá durante la vigencia del presente convenio un plus por importe de 1,90 euros por día efectivamente trabajado, cuya cuantía se refleja en la tabla salarial anexa. El mencionado plus no tiene carácter consolidable, por lo que la continuidad en su percepción, aparece directamente condicionada a que el personal de referencia continúe ejecutando las labores de mantenimiento antes indicadas. El anterior importe no será revisable durante el período de vigencia del convenio.

Artículo 13°.- Plus de festivo.

El personal con la categoría profesional de taquillero/a, afectado por el presente Convenio Colectivo, que preste servicio en alguno de los catorce festivos anuales, percibirá un plus ascendente a 5,44 euros por día trabajado en festivo, cuya cuantía se refleja en tabla salarial anexa. No procederá el devengo del mencionado plus, si la empresa concede al trabajador/a un descanso alternativo o sustitutorio del festivo trabajado que coincida con sábado o domingo. El anterior importe no será revisable durante el período de vigencia del convenio.

Artículo 14°.- Plus de antigüedad y/o vinculación.

Los/as trabajadores/as que a partir de la fecha 1 de abril de 1999 permanezcan en la empresa cinco años de forma ininterrumpida, percibirán un plus de vinculación consistente en el 10% del salario base, a los diez años un 20% y a los quince años un 25%. Los/as trabajadores/as que a dicha fecha disfruten de un complemento personal de antigüedad comenzarán a devengar dicho plus a partir de la fecha en que consoliden el periodo en que se encuentren inmersos, con un tope entre los dos complementos del 60% de dicho salario base.

Artículo 15°.- Quebranto de moneda.

Por el concepto quebranto de moneda los/as trabajadores/as con las categorías profesionales de conductor/a perceptor/a y taquillero/a, afectados por el presente Convenio, percibirán con efectos de la fecha de entrada en vigor del

mismo, las cantidades reflejadas en las tablas salariales anexas. El anterior importe no será revisable durante el período de vigencia del convenio.

Artículo 16º.- Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por el presente convenio, percibirá anualmente tres gratificaciones extraordinarias por importe, cada una de ellas, del salario base más el complemento salarial de antigüedad y/o plus de vinculación, si correspondiera. El importe de las mencionadas pagas se refleja en las tablas salariales anexas. Cada una de estas pagas, será satisfecha respectivamente, dentro de la primera quincena de los meses de junio, diciembre y marzo. Estas gratificaciones se harán efectivas al trabajador que hubiese ingresado en el transcurso del año o cesado durante este, prorrateándose su importe en relación al tiempo efectivamente trabajado durante el año. Además, percibirán un plus paga, cuya cuantía durante la vigencia del convenio ascenderá a 208,49 euros, no siendo por ello revisable.

Artículo 17º.- Horas extraordinarias.

Se fija como número máximo de horas estructurales, 80 anuales para el personal de movimiento afectado por el presente convenio. Ambas partes reconocen expresamente el carácter estructural de las horas que se realizan en la Empresa, con el límite establecido en el párrafo anterior, habida cuenta de las especiales características de la actividad del transporte. El valor de las horas extraordinarias se refleja en tabla salarial anexa.

La realización de trabajos en horas extraordinarias será voluntaria sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores artículo 35.4. En todos los casos la Empresa se compromete a mantener una política no discriminatoria entre trabajadores/as fijos/as, eventuales interinos/as, etc.

Artículo 18º.- Bolsa de Estudios.

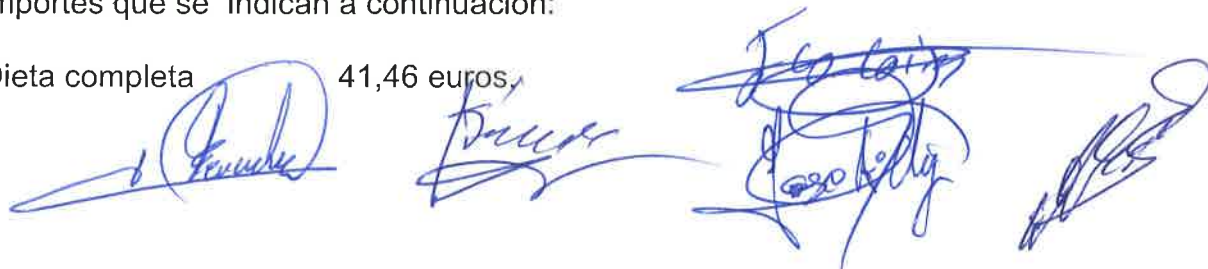
Todo el personal afectado por el presente convenio, percibirá en concepto de bolsa de estudios, la cantidad establecida en la tabla salarial anexa. Dicha cantidad será satisfecha en una paga de carácter anual a abonar en la primera quincena del mes de Septiembre. El importe de la mencionada paga para el período de vigencia del convenio ascenderá a 645,47 euros. El anterior importe no será revisable durante el período de vigencia del convenio.

Artículo 19º.- Dietas.

El personal de la empresa que cause derecho a dietas, las percibirá en los importes que se indican a continuación:

Dieta completa 41,46 euros,

6



Dieta pernoctación 13,82 euros.
Dieta almuerzo o cena 13,82 euros.

Los anteriores importes no serán revisables durante el período de vigencia del convenio.

Artículo 20°.- Nocturnidad.

Se estará a lo dispuesto en cada momento por las disposiciones legales vigentes.

-Jornada, descanso, vacaciones, licencias y excedencias.

Artículo 21°.- Horas de jornada y distribución irregular.

Durante la vigencia del presente convenio, la jornada será de cuarenta horas semanales en cómputo de cinco días y dos de descanso consecutivos y rotativos. El personal afecto a talleres mantendrá la jornada actual. El personal de oficinas, efectuará su jornada de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas, manteniéndose los sábados un trabajador de guardia.

Como quiera que la actividad a la que se dedica la empresa es la de transporte de viajeros por carretera, se estará en todo caso a lo que sobre el particular, (distribución irregular de la jornada), se establece en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo y normativa de desarrollo para el personal de movimiento.

Artículo 22°.- Cuadros horarios.

Los cuadros de horarios fijos de organización de servicios, se pondrán en conocimiento del personal con cinco días de antelación a su vigencia en los de carácter mensual, tres días en los quincenales, dos días en los semanales y en los diarios, dos horas antes del término de la jornada, salvo casos plenamente justificados. El calendario laboral a que se refiere el apartado 6, del artículo 34, del Estatuto de los Trabajadores comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de: días de trabajo festivos, descansos semanales, vacaciones y días inhábiles de trabajo. Dichos calendarios serán negociados con los representantes de los trabajadores. La empresa procurará organizar los servicios de forma que ningún conductor duerma fuera de su domicilio habitual los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 23°.- Descansos semanales.

Los descansos semanales de todo el personal, los disfrutarán en su localidad de residencia, manteniéndose el correspondiente turno rotativo. Siempre que por causa imprevista el trabajador no disfrutará el descanso semanal en el día que le

corresponda, este le será computado por 8 horas valor establecido en tablas salariales anexas y no deducibles del cómputo semanal.

Artículo 24°.- Vacaciones.

Durante el mes de vacaciones del año, que serán rotativas durante los doce meses del año, se percibirá el salario base, el complemento personal de antigüedad/o plus de vinculación, y la bolsa de vacaciones por importe de 287,97 euros. El importe de la bolsa de vacaciones no será objeto de revisión durante el período de vigencia del convenio.

Si por necesidad del trabajo, no fueran disfrutadas en el mes establecido en el calendario de vacaciones, serán disfrutadas en el mes siguiente y si por las mismas causas, no fueran concedidas en ese mes, será objeto de negociación entre empresa y trabajador/a.

Artículo 25°.- Excedencias.

Las excedencias del personal afectado por el presente Convenio Colectivo, serán reguladas por lo dispuesto al efecto por las disposiciones legales vigentes.

-Previsión.

Artículo 26°.- Incapacidad temporal

Durante los diez primeros días de baja, si esta deriva de contingencias comunes, siempre que no implique el internamiento en un establecimiento de la Seguridad Social, la empresa complementará las prestaciones de Incapacidad temporal que perciba el/la trabajador/a, con un importe diario equivalente a la diferencia existente entre el 85% del importe del salario base día y del plus de antigüedad y/o vinculación día y lo percibido por tales conceptos por prestaciones de IT.

Desde el día once de permanencia en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, la empresa complementará las prestaciones de Incapacidad temporal que perciba el/la trabajador/a con un importe diario equivalente a la diferencia existente entre el 100% del importe del salario base y del plus de antigüedad y/o vinculación día y lo percibido por tales conceptos por prestaciones de IT. Igualmente abonará al trabajador/a un plus especial por importe de 8,92 euros/día.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional o bien cuando teniendo su origen en contingencias comunes, requiera del internamiento de la persona afectada en una institución de Seguridad Social, la empresa complementará las prestaciones de Incapacidad temporal que perciba el/la trabajador/a con un importe diario equivalente a la diferencia existente entre el 100% del importe del salario base día y del plus de

antigüedad y/o vinculación día y lo percibido por tales conceptos por prestaciones de IT. Igualmente abonará al trabajador/a un plus especial por importe de 8,92 euros/día.

En cualquier caso, la obligación de complementar las prestaciones establecidas en el presente artículo, se extenderá a un período máximo de trece meses, por lo que cesará transcurridos trece meses desde el inicio de la situación de IT de que se trate.

El importe del plus especial no será revisable durante el período de vigencia del convenio.

Artículo 27°.- Seguridad Laboral.

En lo que respecta a seguridad e higiene en el trabajo, ambas partes se someten a lo dispuesto en las normas legales vigentes en cada momento.

Artículo 28°.- Reconocimientos médicos.

Las revisiones médicas obligatorias para la empresa y los/las trabajadores/as, se regularán conforme a las disposiciones legales vigentes, procurando ambas partes su realización y cumplimiento con el mayor grado de perfección posible.

Artículo 29°.- Retirada del permiso de conducir.

El/La conductora y conductor/a-perceptor/a que se vea privado/a por cualquier motivo del permiso de conducir, tendrá derecho a continuar en la empresa desempeñando otro trabajo relacionado con el transporte, conservando su antigüedad y salario base por el plazo máximo de un año, cobrando por la función que realice durante el tiempo que dure la suspensión, recuperando su puesto de trabajo y categoría una vez cumplida esta.

Artículo 30°.- Defensa.

La empresa se encargará de la defensa de los/las trabajadores/as afectados/as por este convenio, cuando tenga relación directa con el trabajo que realizan en la empresa en su jornada laboral.

Artículo 31°.- Permisos y licencias.

En cuanto a fiestas y permisos, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes modificaciones:

A).- 1 día para la renovación del carné de conducir, avisando con el tiempo suficiente y justificando dicha renovación.

B).- Todos/as los/as trabajadores/as de esta empresa que pertenezcan al centro de Málaga y su provincia, tendrán derecho a dos días de asuntos propios, solicitándolo igualmente en tiempo y forma.

Artículo 32°.- Fallecimiento.

Cuando se produzca el fallecimiento de un/a trabajador/a fuera de su residencia habitual, en razón de su trabajo o por causa de éste, los gastos de traslado de los restos correrán a cargo de la empresa en cuantía que estos superen las prestaciones que para estos casos tengan establecidas la Seguridad Social o la Mutuality de Accidentes.

Artículo 33°.- Plus fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador/a en activo, la empresa abonará a sus herederos legales, una suma equivalente a cuatro veces la base de cotización para la contingencia de accidentes de trabajo del mes anterior al deceso.

Artículo 34°.- Anticipos.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a percibir a cuenta del salario mensual, dos anticipos durante el mes.

-Premios, faltas y sanciones.

Artículo 35°.- Multas.

La empresa será responsable de las multas y sanciones que se impongan a los/as conductores/as por parte de la autoridad cuando los preceptos infringidos sean imputables a la misma.

El/La conductor/a vendrá obligado/a, cuando sea notificado/a personalmente por la Autoridad a entregar el boletín de denuncia a la empresa a la mayor brevedad posible.

-Régimen disciplinario.

Artículo 36°.- Faltas y sanciones.

Faltas

Se considerará falta toda acción que suponga incumplimiento de los deberes u

obligaciones laborales.

Graduación de las faltas

Los/Las trabajadores/as que incurran en algunas de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general, podrán ser sancionados/as por la dirección de la empresa, que tiene la facultad legal de reprimir las conductas laboralmente ilícitas de los/as trabajadores/as de forma inmediata, esto es, sin necesidad 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.

Se considerarán **faltas leves** las siguientes:

A). Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, en el período 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/as usuarios/usuarioas, 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/las compañeros/as 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-diagrama.

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

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 afecten a los distintos servicios de movimiento y, dos faltas o más de ésta naturaleza, en el mismo período de tiempo, cuando puedan alterar 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 los vehículos. Si existiera un abandono del trabajo injustificado por un/a trabajador/a, que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los/las compañeros/as de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada 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/a compañero/a 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 o terceros.

F). Cambiar ruta sin autorización de la dirección de la empresa o desviarse del itinerario sin orden de la superioridad sin causa de fuerza mayor.

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

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 al mes, así como, más de doce faltas no justificadas 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 los 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/a 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/a en el trabajo, firmando fichando por él/ella o análogos, o simular enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un/a trabajador/a 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 o enfermedad y la alegación de causas falsas para la licencia o permisos.

D). La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes.

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 lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.

F). Los malos tratos o falta grave de respeto o consideración y discusión violentas con los/as jefes/as, compañeros/as, subordinados/as y usuarios/as.

G). Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, o el abuso de autoridad por parte de los/las jefes/as o superiores con relación a sus subordinados/as.

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/las conductores/as 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). 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 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. Se anotará en el expediente personal de cada trabajador/a las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase durante el período de cinco años, tres años o dos años, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves y, según el grupo a que corresponda la falta anotada, teniendo derecho los/las trabajadores/as sancionados/as, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones.

En multas impuestas al personal por infracción de las disposiciones sobre circulación, que sean imputables al mismo, deberán ser satisfechas por quien que haya cometido la falta.

Las sanciones por faltas leves, serán acordadas por la dirección de la empresa. Las sanciones por faltas graves o muy graves, habrá de imponerlas también la empresa, previa la información del oportuno expediente al trabajador/a. El/La interesado/a 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 concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el/la trabajador/a. Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al interesado/a, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la Dirección.

-Representación sindical, delegados de personal y comités de empresa

Artículo 37°.- Horas sindicales.

Los/as delegados/as de personal o miembros comité de empresa dispondrán del tiempo necesario, sin pérdida de remuneraciones, para el cumplimiento de sus funciones sindicales, con un límite de 20 horas mensuales retribuidas a cada uno de los componentes, pudiendo la empresa solicitar justificación del tiempo empleado en estos menesteres.

Artículo 38°.- Cuota sindical.

A requerimiento de los/las trabajadores/as afiliados/as a las centrales sindicales que ostenten representación en la empresa, esta descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. El/La trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en que se expresará con claridad la orden de descuento, la cantidad de la cuota, así como el número de cuenta o libreta de caja de ahorros o banco a que debe ser transferida dicha cantidad y a la central del sindicato a que pertenece. La empresa detraerá las susodichas cantidades salvo indicación en contrario durante períodos de un año y la dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa sí la hubiera.

F. de Hante

Artículo 39°.- Funciones del Comité de Empresa.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, el Comité de Empresa, colaborará en la implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

-Uniformes.

Artículo 40°.- Uniformes

La empresa facilitará al trabajador/a las prendas de trabajo necesarias para realizar su labor y su utilización será obligatoria durante la jornada de trabajo.

-Para el personal de conducción estas prendas serán:

Anualmente:

- 3 camisas (manga corta o larga).
- 2 jerséis (un jersey o chaleco sin manga).
- 2 pantalones.
- 1 corbata.

Triannualmente:

- 1 prenda de abrigo (a ser posible cazadora de piel incrementando los años en función de su coste).

-Para el personal de taller y repostadores/as de gas-oil:

Anualmente: 1 chaleco multibolsillos /o prenda de abrigo y botas de seguridad.

Uniforme de verano:

- 2 pantalones finos.
- 2 camisas o camisetas de manga corta con bandas reflectantes.

Uniforme de invierno:

- 2 pantalones de tejido grueso.
- 2 camisas de mangas largas con bandas reflectantes.

Habira

Ram

KEZ

Fernando

Juan

Antonio

Antonio

X

V

2 sudaderas con bandas reflectantes.

La entrega de las prendas que se citan se efectuará en el mes de Junio de cada año.

-Otras normas.

Artículo 41°.- Sanciones al usuario.

La empresa se compromete a colocar en sitio visible de los vehículos la obligatoriedad del viajero de exhibir y conservar el billete durante el viaje, sancionando a los/las usuarios/as que no cumplan estas normas con las multas establecidas al respecto.

Artículo 42°.- Recibo de nómina.

Se suprime la obligatoriedad de firma del trabajador/a en el recibí del recibo mensual de haberes, pagas extras y liquidación de atrasos, causando los mismos efectos la recepción de la transferencia bancaria que por ese concepto se efectúa a cada trabajador/a. Si alguno de los trabajadores/as deseara estampar su firma en el ejemplar que permanece en poder de la empresa, podrá realizarlo.

Artículo 43°.- De la igualdad.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros/as trabajadores/as en la empresa y lengua dentro del Estado Español. Las relaciones entre la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la reciproca lealtad y buen fe. Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y demás normativa de aplicación.

-Comisión paritaria.

Artículo 44°.- Comisión paritaria.

De conformidad con lo establecido en la letra e, del núm. 3, del artículo. 85°. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se crea la comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras, a la que habrá de someterse con carácter obligatorio y como trámite preceptivo, previo e indispensable, todas las situaciones conflictivas, reclamaciones, comunicaciones o denuncias de índole laboral que puedan formularse colectivamente por los/las trabajadores/as o sus

representantes ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Delegación de Trabajo o Juzgados de lo Social y Tribunales o servicios arbitrales y/o de conciliación que existan o se creen en las distintas comunidades autónomas en las que la empresa tenga centros de trabajo, de forma que las divergencias que surjan y cuya resolución este encomendada a los citados organismos o instancias puedan ser resueltas inicialmente en el seno de la empresa.

Una vez agotado el trámite obligatorio de solución de situaciones conflictivas sin haberse resuelto la controversia, los/las interesados/as podrán acudir a las respectivas competencias de la Autoridad Laboral o jurisdiccional o a los Sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos.

La comisión paritaria estará integrada por ocho miembros, durante toda la vigencia del convenio, salvo excepción justificada, cuatro de ellos designados por la empresa y otros cuatro por el Comité de Empresa. Se procederá a la designación de los miembros que integrarán tal comisión en reunión a celebrar en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de publicación del presente convenio. Las personas designadas al objeto de integrar la mencionada comisión podrán ser sustituidas por acuerdo de la representación en la que se produzca tal sustitución, previa comunicación del cambio o sustitución a la otra representación.

A las reuniones de la comisión paritaria, podrá concurrir cada una de las partes que la integran asistidas de dos asesores.

Las decisiones adoptadas en el seno de la comisión paritaria vincularán a la empresa y a todos los trabajadores.

-Legislación supletoria.

Artículo 45°.- Legislación supletoria.

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 46°.- Funciones de las categorías.

Los/as trabajadores/as afectados por este convenio tendrán en sus diferentes categorías las funciones que normalmente realizan.

El cambio de funciones o movilidad funcional, podrá realizarse, si el/la trabajador/a cuenta con las titulaciones profesionales y académicas precisas dentro del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La realización de funciones de superior categoría durante un período superior a seis meses en un año o a ocho durante dos años, si el puesto continúa vacante y

no ha sido cubierto por el sistema de provisión de puestos aplicado por la Empresa, tendrá como consecuencia que el/la trabajador/a consolide el puesto de superior categoría que venía desempeñando.

-Grupos profesionales.

Artículo 47º.- Grupos profesionales.

Los/Las trabajadores/as afectados/as por el presente convenio serán clasificados/as 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 lo definen.

La adscripción a los grupos podrá estar, o no, en función de la titulación que tenga el/la trabajador/a, 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 dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

Capacidad de ordenación de tareas.
Naturaleza del colectivo.
Número de personas sobre las que 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/las trabajadores/as pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan, las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetos 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.

F. J. Martín

Los/las titulados/as de grado medio o conocimientos a 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 trabajos cualificados que exijan de iniciativa y conocimiento total de su profesión, responsabilizándose del trabajo ejecutado. Se incluirán en este primer grupo, las categorías y funciones que se señalan a continuación. En la medida que ya existen y, en tanto siga existiendo, categorías profesionales no relacionadas, éstas 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/A DE SERVICIO. El/La que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando todos o algunos de los servicios de la empresa.

INSPECTOR/A PRINCIPAL. Ejerce la jefatura y coordinación de los servicios de inspección, dependiendo de la Dirección o del Jefe de Servicio.

INGENIEROS/AS Y LICENCIADOS/AS. Depende de la Dirección o de los Jefes de Servicios y desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

INGENIEROS/AS TÉCNICOS/AS, DIPLOMADOS/AS UNIVERSITARIOS Y ATS. Ejercen funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de su titulación correspondiente.

JEFE/A DE NEGOCIADO. Es el/la que, bajo la dependencia del Jefe/a de Servicios, y al frente de un grupo de empleados/as administrativos/as, 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/las especialistas/as

JEFE/A DE ESTACIÓN. Es el/la que ejerce funciones mando generales en una estación con capacidad para el conocimiento simultaneo de más de 20 vehículos pesados de servicio, dispone la entrada y salida de funciones viajeros y mercancías dirigiendo o interviniendo todos los trabajos propios de

facturaciones, despacho de billetes y reclamaciones haciéndose cargo de la recaudación de lo que sean ingresos propios de la estación.

JEFE/A DE TALLER. Esta categoría incluye a los/las que con capacidad técnica precisa, tiene a su cargo la dirección del taller y vigilando los trabajos que tenía en su dependencia a los que realiza su personal en las líneas en caso de avería o accidente.

JEFE/A 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 Servicios, procurando resolver las incidencias que se produzcan, e informando a sus superiores con la celeridad que las distintas circunstancias requieran.

ENCARGADO/A GENERAL. Es el/la que con los conocimientos, técnicos prácticos suficientes y bajo la dependencia de la Dirección o Jefatura de Servicio, ejerce el mando directo sobre el personal adscrito o los servicios de Talleres.

ENCARGADO/A DE ALMACÉN. Es el/la responsable de almacén a su cargo debiendo despachar los pedidos. Ha de registrar en los libros de entrada y salidas de las mercancías, redactando y remitiendo a la oficina las relaciones correspondientes.

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 trabajos de iniciativa y responsabilidad para los que se precisa una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características y contenidos de las funciones a desempeñar y, aquellos otros trabajos en donde dicha iniciativa y responsabilidad sean sólo limitadas, pero con un contenido funcional similar a lo 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/las trabajadores/as manuales (obreros/as u operarios/as), o trabajadores/as intelectuales (empleados/as administrativos/as o técnicos/as) que, sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados, tanto profesionalmente como administrativamente e 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, éstas 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.

FACTOR. Es el/la agente que realiza facturaciones a las órdenes del jefe/a de estación administración, ve las hojas de rutas mercancías, o llevando el registro de expediciones, pudiendo desempeñar eventualmente el cargo de jefe/a de estación y sustituir sustancialmente a los/as administradores/as si no existiera oficial de primera.

OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO/A. Es aquel/la empleado/a que a las órdenes de un/a jefe/a de negociado, jefe/a de administración u otro de superior categoría bajo su responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieran iniciativas tales como: despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de oficina, en las oficinas de poca importancia puede actuar de jefe/a.

OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO/A. Pertenecen a esta categoría, aquellos/as subordinados/as al jefe/a de las oficinas y con los adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad trabajos que no requieren propia iniciativa, como clasificación de correspondencia, liquidación de cálculos estadísticos y cualquier otra función de análoga importancia, se asimilan a esta categoría los/las taquimecanógrafos/as.

JEFE/A DE EQUIPO. Es el que a las órdenes directas del Jefe/a de taller, toma parte personal en el trabajo, al propio tiempo que vigila un determinado grupo, puede asumir la jefatura en el taller, en ausencia del jefe/a.

OFICIAL DE PRIMERA. Se incluye en esta categoría a aquellos/las que con todo dominio de su oficio y con capacidad para realizar trabajos que requieren mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, además de máxima perfección.

OFICIAL DE SEGUNDA. Se clasifican en esta categoría los/las que con conocimientos teórico práctico realizan trabajos corrientes con rendimiento correctos.

OFICIAL DE TERCERA. Se incluye en esta categoría quien procediendo de aprendiz/a o peón especializado con conocimientos generales de oficio puede realizar los trabajos más elementales con rendimiento correcto.

INSPECTOR/A. Tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por su empresa el exacto desempeño de las funciones atribuidas a conductores/as y cobradores/as, dando cuenta a su jefe/a inmediato/a de cuantas incidencias observe tomando las medidas de urgencias que se estimen oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidente, encargándose de mantener la disciplina del personal a su servicio.

CONDUCTOR/A. Es el/la trabajador/a 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/A-PERCEPTOR/A. Es el/la operario/a que con carné de conducir adecuado realiza las funciones señaladas para el/la conductor/a y está obligado/a a desempeñar simultáneamente las que son propias del cobrador.

COBRADOR/A. Es aquel operario/a que tiene por misión la cobranza de títulos de transportes o revisión de los mismos, efectuando las labores clásicas de esa categoría relacionadas con el vehículo sus pasajeros o su carga.

TAQUILLERO/A. Son quienes tienen a su cargo la expedición de billetes y todas las operaciones consiguientes al servicio de la estación y taquilla, pueden sustituir a los/las jefes/as de administración si no hubiese oficial primero.

Grupo profesional III:

Incluye a los/las trabajadores/as que requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y función 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/las 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 equipararse.

MOZO/A. Es el/la que en las estaciones se ocupa de la carga y descarga del equipaje y mercancías y realiza otras funciones análogas que exijan predominantemente esfuerzo muscular que no requieran formación profesional.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A. Corresponde a esta categoría el/la empleado/a que con conocimientos elementales de carácter burocráticos ayuda a los superiores en la ejecución de trabajos sencillos de correspondencia de trámite, sujetándose a fórmulas o impresos, tramitación de expedientes de acuerdo con los formularios, manejo de ficheros con las anotaciones correspondientes, confección de vales, notas de pedidos y otras funciones semejantes, se asimilarán a esa categoría los mecanógrafos de ambos sexos.

APRENDIZ/A. Los/Las que a la vez que aprenden sus servicios aprenden el oficio, preparándose para alcanzar la categoría superior durante el tiempo que se fije la duración de aprendizaje.

COBRADOR/A DE FACTURAS. Tienen 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.

LAVADOR/A ENGRASADOR/A. Además de realizar engrases de cada una de las piezas y mecanismo de vehículo podrá también encargarse del secado de coches.

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 aviso que recibiera.

VIGILANTE, GUARDA, PORTERO/A. Es el/la que vigila la entrada de las distintas dependencias de la empresa siguiendo las instrucciones que al efecto recibe, realizando las funciones de custodia y vigilancia.

PERSONAL DE LIMPIEZA. Realiza la limpieza de las oficinas y otras dependencias de la empresa.

MOZO/A DE TALLER O ESPECIALISTA. Son los/las operarios/as que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio, prestan ayuda a la Oficial de Taller, cuyas indicaciones ejecutan. Se equiparan a esta categoría los/as lavacoches, engrasadores/as 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/la trabajador/a y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación de categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto con 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.

Disposición adicional Primera.

Sistema de resolución de controversias para los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo.

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo

recogidas en el presente convenio colectivo, podrá efectuarse siguiendo el trámite establecido en el núm. 4, del Artículo 41 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que concluya el período de negociación sin acuerdo, se someterá la cuestión al procedimiento de Conciliación-Mediación, previsto en el Reglamento de Funcionamiento y procedimiento del sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía del Sistema de Resolución de Conflictos de Andalucía, (SERCLA), deduciéndose la oportuna solicitud ante la Comisión de Conciliación Mediación con sede en Málaga. De concluir el proceso de conciliación mediación sin acuerdo, quedará expedita la vía judicial.

Disposición adicional Segunda. Subrogación de personal.

En los supuestos que a continuación se concretan y con la finalidad de contribuir a garantizar la estabilidad en el empleo de los/las trabajadores/as adscritos/as a la empresa incluidos en el ámbito personal y territorial de aplicación del presente Convenio Colectivo, se establece en los casos de extinción, vencimiento, pérdida, escisión parcial, cesión, rescate o en cualquier otro supuesto que determine que la empresa deje de realizar total o parcialmente los servicios de transportes correspondientes a las concesiones regulares permanentes de transporte interurbano de viajeros por carretera, números VJA-160 Sevilla y Granada por Antequera, Córdoba y Málaga y VJA-167 Siles -Málaga-Almería, por Córdoba, Granada y Jaén con hijuelas, que actualmente viene explotando, se estará a la aplicación de las normas que sobre subrogación se establecen en el Acuerdo Marco para el Transporte de Viajeros por Carretera, mediante vehículos de tracción Mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor 2014-2023, cuya inscripción y publicación en el B.O.E. se ordena por Resolución de 13 de febrero de 2015 de la Dirección General de Empleo, (B.O.E del 26/02/2015).

Disposición adicional Tercera.

Con efectos del 01/01/2025 el valor de las horas de presencia para el personal de conducción se igualará al precio de las horas extraordinarias establecido para el año 2024.

ANEXO I TABLAS SALARIALES AÑO 2022
ANEXO II TABLAS SALARIALES AÑO 2023.
ANEXO III TABLAS SALARIALES AÑO 2024.
ANEXO IV ACTA DE FECHA 13/07/2009.