

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

NÚM. 2680

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

ANUNCIO

Convenio o Acuerdo: CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES URBANOS E INTERURBANOS DE LA PROVINCIA DE CUENCA. AÑOS 2020, 2021 y 2022

Expediente: 16/01/0032/2021

Fecha: 13/10/2021

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: BEATRIZ MARIA CALONGE PIZARRO

Código 16000275011987.

VISTO el Texto del "CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES URBANOS E INTERURBANOS DE LA PROVINCIA DE CUENCA" para los años 2020, 2021 y 2022 (Código de Convenio nº 16000275011987), que fue suscrito con fecha 14 de septiembre de 2021, de una parte, por la Asociación Provincial de Empresas de Transporte Interurbano y Discrecional de Viajeros de la Provincia de Cuenca (ACUTRAVI), por la representación empresarial, y de otra, en representación de los trabajadores, por la Federación Provincial de Servicios para la Movilidad y el Consumo de UGT (FESMC UGT) y por el Sector de Carretera y Logística de la FSC-CCOO Cuenca, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Art. 2º del Real Decreto 713/2010 de 28 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, el Real Decreto 384/1995 de 10 de Marzo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de Trabajo, y el Decreto 79/2019, de 16 de julio de 2019, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo (D.O.C-M. nº 141 de 18 de julio de 2019), en relación con el Decreto 99/2013 de 28/11/2013, de la Consejería de Empleo y Economía, por el que se atribuyen las competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo, Prevención de Riesgos Laborales y Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo

ACUERDA:

1º. – Ordenar su inscripción en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su archivo y depósito en esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo.

2º. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO,

OSCAR JAVIER MARTINEZ GARCIA

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES URBANOS E INTERURBANOS DE LA PROVINCIA DE CUENCA. AÑOS 2020, 2021 Y 2022**CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.****ARTÍCULO 1.- PARTES FIRMANTES.**

Son partes firmantes del presente Convenio, por la representación empresarial, la ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESAS DE TRANSPORTE INTERURBANO Y DISCRECCIONAL DE VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE CUENCA (ACUTRAVI), y por la representación sindical la FEDERACIÓN PROVINCIAL DE SERVICIOS PARA LA MOVILIDAD Y EL CONSUMO DE U.G.T y POR EL SECTOR DE CARRETERA Y LOGISTICA FSC CCOO-CUENCA.

ARTÍCULO 2.º- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Cuenca.

ARTÍCULO 3.º- ÁMBITO FUNCIONAL.

Este Convenio será de aplicación a todas las empresas de transportes, incluyendo los servicios pertenecientes a las mismas, bien sean de carácter local como provincial.

Las actividades a que afecta el presente Convenio Colectivo son las siguientes:

Servicios Regulares de Viajeros.

Servicios Discrecionales de Viajeros.

Servicios Coordinados de Viajeros en Autobuses.

Servicios Urbanos de Viajeros en Autobuses y Microbuses.

Auto-Taxis y Gran Turismo (Transporte de Viajeros en Automóviles Ligeros de Servicio Público).

Vehículos de Alquiler sin Conductor.

Servicios de Viajeros con Vehículos de Motor Mecánico, practicado por Agencias de Viajes.

ARTÍCULO 4.º- ÁMBITO PERSONAL.

Como norma general, se regirán por el presente Convenio Colectivo todos los trabajadores y trabajadoras que actúen en las empresas afectadas por el presente Convenio, tanto si realizan una función técnica como si prestan sus esfuerzos físicos.

Quedan excluidos los cargos de Alta Dirección y Alto Consejo en que concurren las características determinadas en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 5.º- ÁMBITO TEMPORAL.

La vigencia del presente Convenio Colectivo se extenderá desde el 1 de Enero de 2020 hasta el 31 de Diciembre de 2022.

Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio colectivo en el mes de enero de 2023.

Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.

ARTÍCULO 6.º- SUBIDA SALARIAL Y REVISIÓN SALARIAL.

SALARIO BASE: Para el año 2020, el Salario Base de todas las categorías fijadas en el presente convenio se mantendrá conforme a las tablas de aplicación para el año 2019, no incrementándose en ningún porcentaje las mismas, conforme consta en el ANEXO I adjunto a este Convenio.

Para el año 2021, el Salario Base de todas las categorías fijadas en el presente convenio se incrementará en un 1% respecto a las tablas fijadas en el ANEXO I, determinándose así las tablas de aplicación para el año 2021, y fijadas en el ANEXO II adjunto a este Convenio.

Para el año 2022, el Salario Base de todas las categorías fijadas en el presente convenio se incrementará en un 1,80% respecto a las tablas fijadas en el ANEXO II, determinándose así las tablas de aplicación para el año 2022, y fijadas en el ANEXO III adjunto a este Convenio.

EI PLUS DE CONVENIO y el PLUS DE TRANSPORTE se incrementará también en los mismos porcentajes que los establecidos para el salario base y según consta en los ANEXOS I, II y III.

DIETAS: Para el año 2020, será de 12,11 euros/día para comida y 27,79 euros la dieta completa en servicio regular, y de 46,95 euros/día la dieta completa en servicio discrecional.

Para el año 2021, será de 12,23 euros/día para comida y 28,07 euros la dieta completa en servicio regular, y de 47,42 euros/día la dieta completa en servicio discrecional.

Para el año 2022, será de 12,45 euros/día para comida y 28,58 euros la dieta completa en servicio regular, y de 48,27 euros/día la dieta completa en servicio discrecional.

Dietas en viajes a Portugal y resto de Europa : Salvo que el trabajador/a vaya incluido en bono, la dieta para las salidas a Portugal para el año 2020 será de 70,07 euros/día y para el resto de Europa 86,06 euros/día. Adicionalmente y compatible con las anteriores, el trabajador/a percibirá en concepto de dieta complementaria, la cantidad de 17,11 euros/día.

Salvo que el trabajador/a vaya incluido en bono, la dieta para las salidas a Portugal para el año 2021 será de 70,77 euros/día y para el resto de Europa 86,92 euros/día. Adicionalmente y compatible con las anteriores, el trabajador/a percibirá en concepto de dieta complementaria, la cantidad de 17,28 euros/día.

Salvo que el trabajador/a vaya incluido en bono, la dieta para las salidas a Portugal para el año 2022 será de 72,04 euros/día y

para el resto de Europa 88,48 euros/día. Adicionalmente y compatible con las anteriores, el trabajador/a percibirá en concepto de dieta complementaria, la cantidad de 17,59 euros/día.

CAPÍTULO II. CONDICIONES PROFESIONALES

ARTÍCULO 7.- CONTRATOS DE TRABAJO.

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito o de palabra, especificando las condiciones de trabajo. De los contratos se facilitará una copia al trabajador o trabajadora en el momento de la firma del mismo. Deberá realizarse en presencia de un representante sindical, si fuera requerido por el trabajador o trabajadora.

No obstante, deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en los supuestos recogidos por el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 8.º- LA SUCESION DE LA EMPRESA.

El cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario/a subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Considerando incluido dentro de este artículo cualquier tipo de modalidad contractual de los trabajadores y trabajadoras ateniéndose siempre a la legislación vigente.

En el caso de terminación total o parcial de las concesiones de servicios urbanos, la nueva empresa o concesionario que pase a prestar dichos servicios se subrogará en todos los trabajadores o trabajadoras afectos directa o indirectamente a la explotación del antiguo concesionario o prestatario del servicio urbano.

Cuando se produzca el cambio de titularidad de la empresa, todos los trabajadores y trabajadoras dispondrán de una carta individual en la que se le reconozcan todos sus derechos adquiridos (antigüedad, salarios, categoría profesional, etc.), siendo firmada por la antigua y nueva empresa.

ARTÍCULO 9.º- PERÍODO DE PRUEBA.

El periodo de prueba no podrá exceder de 6 meses para los Técnicos titulados, ni de 3 meses para los demás trabajadores y trabajadoras, excepto los no cualificados, en cuyo caso, la duración máxima será de 15 días.

Durante el período de prueba, el trabajador o trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento por ninguna de las partes, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador o trabajadora en la empresa.

ARTÍCULO 10.º- FORMACIÓN EN EL TRABAJO.

El contrato de formación en el trabajo se regulará de acuerdo con la Normativa Legal Vigente.

Se formalizará siempre por escrito y con asistencia del representante legal del menor.

El período de aprendizaje se computará a efectos de antigüedad en la empresa.

El salario correspondiente a dicho contrato será el estipulado en las tablas salariales anexas a este

Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 11.º- PROCEDIMIENTOS DE REGULACIÓN DE EMPLEO.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre por el que se aprueba el procedimiento de Despido Colectivo, Suspensión y Reducción de Jornada, así como cada norma que lo sustituya, complemente o desarrolle.

Las empresas estarán obligadas a garantizar el acceso a los representantes de los trabajadores a cuantos datos se refiera el citado expediente.

ARTÍCULO 12.º-TRASLADO DEL PERSONAL.

Los traslados de personal podrán efectuarse por solicitud del interesado o interesada y previo acuerdo con la empresa, por acuerdo entre la empresa y trabajador o trabajadora, por permuta con otro trabajador o trabajadora, siempre que exista un acuerdo entre ambos y la empresa, por necesidades económicas, técnicas, organizativas y de producción de la empresa y en base a los requisitos marcados por la ley, así como por las necesidades del servicio en las condiciones fijadas por la Ley.

ARTÍCULO 13. º-VACANTES.

Las vacantes que se produzcan serán puestas en conocimiento de los órganos representativos de los trabajadores y trabajadoras, si existieran en la empresa, por parte de la Dirección de la misma, en el momento en que se produzcan.

CAPÍTULO III. JORNADA, HORARIO Y DESCANSOS**ARTÍCULO 14.º- JORNADA LABORAL.**

La jornada laboral será de 40 horas semanales (1.800 horas en computo anual).

Los trabajadores y trabajadoras que realizan jornada continua dispondrán en medio de la misma de 20 minutos de descanso que se computarán dentro de la jornada laboral, sin perjuicio de las modificaciones que operen por ley. Los conductores o conductoras de Urbanos e Interurbanos tendrán 30 minutos de toma y deja de servicio.

ARTÍCULO 15.º-DESCANSO SEMANAL.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de un día y medio ininterrumpido, pudiendo acumularse éste como máximo por catorce días, en cuyo caso, el trabajador/a tendrá derecho a cuatro días ininterrumpidos.

Para establecer esta acumulación de descansos por quincenas o variar el orden establecido, deberá mediar acuerdo por escrito y registrado entre la empresa y los delegados de personal.

ARTÍCULO 16.º-CALENDARIO LABORAL.

Durante el primer mes del año se elaborará conjuntamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras el calendario laboral que deberá comprender mínimamente las fiestas locales y fechas para disfrute de vacaciones.

Para servicios urbanos el calendario laboral se publicará trimestralmente. Antes del 15 de marzo estará publicado los días de descanso y trabajo de 1 de abril a 30 de junio; antes del 15 de junio, estarán publicados los días de descanso y trabajo del 1 de julio al 30 de septiembre; antes del 15 de septiembre los días de descanso y trabajo del 1 de octubre al 31 de diciembre y antes del 15 de diciembre, los días de descanso y trabajo del 1 de enero al 31 de marzo.

Para atender circunstancias no previstas y por tano que no se hayan podido planificar con el tiempo suficiente por la empresa, el calendario publicado podrá ser modificado para permitir la realización de los servicios de transporte correspondientes.

ARTÍCULO 17.º- VACACIONES.

Se establece un período anual de vacaciones de 30 días naturales retribuidos con salario íntegro, excepto dietas y horas extraordinarias. Podrán fraccionarse en dos períodos.

Su disfrute no se podrá iniciar en los días de descanso semanal ni en días festivos.

ARTÍCULO 18.º- LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

El trabajador y la trabajadora, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante los días naturales que a continuación se detallan:

- a) Por matrimonio del trabajador o trabajadora, 15 días.
- b) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, nietos, abuelos, abuelos políticos, hermanos, hermanos políticos, 3 días que se ampliarán a 5, si hay desplazamiento al efecto.
- c) Por traslado del domicilio habitual, 2 días.
- d) Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado c), 3 días ampliables a 5, si hay desplazamiento al efecto.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, o también para los trámites de registro civil.
- f) Por boda de hijos o hermanos, 1 día ampliable a 3, si hay desplazamiento al efecto.
- g) Por tiempo necesario que precise el trabajador/a para concurrir a exámenes en centro de formación académica o profesional, siendo retribuidos los 10 primeros días del año, no retribuyéndose los que exceden de dicho número.
- h) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica.
- i) Será de obligado cumplimiento la ley de igualdad(3/2007, de 22 marzo), y el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujer y hombres (BOE nº 57 de 7/3/2018).

Todo trabajador y trabajadora afectados por este convenio podrá solicitar a la empresa un año de excedencia en su empresa con derecho a la reserva de su puesto de trabajo en las mismas condiciones y con los mismos derechos que disfrutaba en el momento de solicitarla. Si la empresa se viera en la necesidad de cubrir esa vacante, lo haría con un contrato de sustitución o interinidad.

Para todo lo demás nos remitimos al ART. 46 del E.T.

ARTÍCULO 19.º- HORAS EXTRAORDINARIAS.

La realización y retribución de las horas extraordinarias se regirá por la Normativa Legal Vigente en la materia en cada momento. En el transporte de viajeros podrá negociarse entre la empresa y los representantes de los trabajadores una fórmula que sustituya el precio de la hora extra por una compensación, tomando como nuevo parámetro los kilómetros recorridos y el precio del mismo.

ARTÍCULO 20.º.-HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES.

A tenor de que se establece en la Normativa Legal vigente, se podrán realizar horas extraordinarias con carácter estructural por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, cambios de turno y otras circunstancias derivadas de la singularidad del sector de Transportes y que supongan necesidades del servicio que haga precisa su realización, siempre que medie acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores y, donde no los hubiere, de los propios trabajadores afectados en cada centro de trabajo.

CAPÍTULO IV. CONDICIONES SOCIALES

ARTÍCULO 21.º.- DE LA MUJER TRABAJADORA.

Todas las empresas del sector se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier discriminación en los procesos de selección, contratación y retribución del personal femenino.

Como derechos específicos de la mujer trabajadora se establecen los siguientes:

- Se asegura el 100% del salario durante la vigencia del embarazo y nunca este, podrá ser motivo de despido.
- Se extiende a tres años la reserva del puesto de trabajo por el cuidado de hijos.
- Durante el embarazo la mujer trabajadora tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo, si este fuese nocivo para la gestación y lactancia de los hijos.

ARTÍCULO 22.º.- AYUDA POR FALLECIMIENTO.

En el supuesto de que se produzca el fallecimiento de un trabajador o trabajadora, la empresa concederá a sus beneficiarios una ayuda consistente en dos mensualidades de salario real.

ARTÍCULO 23.º.- SEGURO CONTRA ACCIDENTES.

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo concertarán un seguro contra accidentes de trabajo consistente en:

- Invalidez Permanente 24.454,56 euros.
- Muerte 24.454,56 euros.

ARTÍCULO 24.º.- JUBILACION

En materia de Jubilación, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente durante la vigencia del presente convenio.

JUBILACION ANTICIPADA

Al cesar el trabajador/a en la empresa por jubilación anticipada, percibirá de la misma una compensación en metálico según la siguiente escala.

- Al cumplir los 60 años: 12 mensualidades.
- Al cumplir los 61 años: 10 mensualidades.
- Al cumplir los 62 años: 8 mensualidades.
- Al cumplir los 63 años: 6 mensualidades.
- Al cumplir los 64 años: 4 mensualidades.
- Al cumplir los 65 años: 2 mensualidades.

En todos los casos se requiere que el trabajador/a acredite una antigüedad de 20 años en la empresa en el momento de cesar definitivamente en la misma.

ARTÍCULO 25.º.- TRASLADO POR FALLECIMIENTO.

En caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora fuera de la localidad de residencia del mismo, como consecuencia de accidente de tráfico, los gastos del desplazamiento hasta el lugar de residencia serán por cuenta de la empresa, la gestión de este traslado será realizada por la propia empresa.

En el supuesto de que el accidente de trabajo ocurrido fuera del lugar de residencia del trabajador o trabajadora no determine

fallecimiento del mismo, pero Sí lesiones, la empresa correrá con los gastos de su evacuación hasta un centro hospitalario, en caso de que no se haya efectuado por la Seguridad Social, o por la entidad colaboradora en la gestión que corresponda en razón de la urgencia.

ARTÍCULO 26.º- INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal, derivada de cualquier contingencia, percibirán con cargo a la empresa y desde el tercer día las diferencias existentes entre las prestaciones que por tal contingencia abone la seguridad social, hasta completar el 100% del salario.

ARTÍCULO 27.- SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL PERMISO DE CONDUCIR.

Los conductores o conductoras a quienes se les retire el permiso de conducir realizando un servicio a la empresa, tendrán reservado sus puestos de trabajo en la empresa hasta que les sea devuelto el mismo.

En aquellas empresas de más de 6 trabajadores, al trabajador/a al que le haya sido retirado el permiso de conducir será acoplado en otro puesto de trabajo durante un tiempo máximo de 6 meses, percibiendo durante este período el salario base y la antigüedad de su categoría profesional.

CAPÍTULO V. SEGURIDAD E HIGIENE.

ARTÍCULO 28.º- NORMAS DE CONTROL DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Las normas de control de seguridad e higiene serán de escrupulosa aplicación por las empresas y trabajadores. Todos los vehículos de la empresa deberán ser revisados con carácter general al menos una vez al año, participando en dicha revisión por parte de los trabajadores, la persona designada por sus representantes, siempre que pertenezca a la plantilla de la empresa.

Las empresas y trabajadores se comprometen al respeto escrupuloso de la Reglamentación vigente para el transporte de mercancías peligrosas por carretera, así como las Normas complementarias de conducción y jornada para los conductores que realicen el transporte.

ARTÍCULO 29.º-REVISIÓN MÉDICA.

Las empresas estarán obligadas a facilitar una revisión médica anual a los trabajadores de su plantilla.

Los trabajadores de nueva incorporación en plantilla deberán pasar la revisión médica durante el período de prueba a requerimiento de la empresa.

Los gastos de revisión médica correrán a cargo de la empresa.

ARTÍCULO 30. º- COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE.

En todas las empresas deberá existir un Comité o Vigilante de Seguridad e Higiene, encargado de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto en la Legislación vigente.

El Comité o Vigilante de Seguridad e Higiene podrá recabar, si lo considera necesario, los informes técnicos de los organismos competentes a cuyos efectos las empresas concederán las máximas facilidades de orden a la comisión de dichos informes.

CAPÍTULO VI. CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 31.º-SALARIO BASE.

El salario base que corresponde al trabajador y trabajadora con arreglo a su categoría profesional, vendrá determinado por la aplicación de los correspondientes valores establecidos en las tablas que incluye como Anexos I, II Y III este Convenio Colectivo.

Únicamente, para el transporte urbano de viajeros de Cuenca Capital, y para los casos en que el salario base venga establecido en un importe diario en las tablas, se computará todos los meses a razón de 31 días.

ARTÍCULO 32.º- ANTIGÜEDAD.

El personal afectado por este Convenio percibirá de sus respectivas empresas, aumentos periódicos por años de servicios consistentes en dos bienios al 5% cada uno de ellos y cinco quinquenios al 10% de salario base de este Convenio.

ARTÍCULO 33.º- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a percibir tres gratificaciones extraordinarias, beneficios, verano y Navidad, que se abonarán antes del 30 de Marzo, en la primera quincena de Julio y el 22 de Diciembre, respectivamente, a razón de una mensualidad cada una de ellas del salario base más la antigüedad.

ARTÍCULO 34.º- PLUS DE TRANSPORTE Y PLUS DE CONVENIO

Para el año 2020 ambos conceptos mantienen las cantidades reflejadas en las tablas de aplicación del año 2019.

Se establece, para el año 2021 la cantidad de 128,84 euros al mes en concepto de plus de transporte para todos los trabajadores afectados por este convenio; y para el año 2022 la cantidad de 131,16 euros al mes en concepto de plus de transporte para todos los trabajadores afectados por este convenio

En concepto de Plus de Convenio, se fija una cantidad de 105,39 euros al mes, durante los 12 meses del año, para el año 2021; fijándose para el año 2022 la cantidad de 107,29 euros al mes, durante los 12 meses del año, para 2022.

ARTÍCULO 35.º- DIETAS.

A todos los trabajadores y trabajadoras del sector se les abonará en concepto de dietas las cantidades fijadas en el artículo 6º del presente convenio, desglosándose en un 35% para comidas, un 35% para cenas y un 30% para camas, de la dieta establecida.

La comida y la cena independientemente de la proporción expresada en el párrafo anterior, para los trabajadores/as del Servicio Regular serán de 12,11 euros, 12,23 euros y 12,45 euros para los años 2020, 2021 y 2022 respectivamente.

ARTÍCULO 36.º- ROPA DE TRABAJO.

Las empresas estarán obligadas a proporcionar a su personal, la ropa de trabajo.

A los conductores y conductoras de urbanos e interurbanos se les proporcionará todos los años 2 camisas y 2 pantalones en verano y durante el invierno se les proporcionarán un anorak, 2 camisas y 2 pantalones cada año.

Al personal de talleres, se le dotará de 2 monos en verano y 2 monos en invierno cada año. Igualmente, se le entregará un par de botas de seguridad y un anorak cada 2 años.

Todo ello sin perjuicio de los acuerdos internos que puedan existir en cada empresa, que no podrá ser en ningún caso inferior a lo aquí establecido.

ARTÍCULO 37.º- CONDUCTOR PERCEPTOR DE AUTOBUS.

El personal conductor/a-perceptor/a de autobús percibirá un complemento salarial del 20% del salario del presente Convenio durante los días que desarrolle la doble función.

Únicamente, para el transporte urbano de viajeros de Cuenca Capital, se computará a razón de 25 días por mes, a efectos de la percepción de este plus.

ARTÍCULO 38º. QUEBRANTO DE MONEDA Y CORREO.

En concepto de quebranto de moneda y correo, los cobradores tanto de líneas urbanas como de interurbanas, percibirán una cantidad de 1,18 euros por día trabajado en el año 2020, incrementándose en un 1 % para el año 2021 y en un 1,80% en 2022, lo que supone la cantidad de un 1,19 euros y 1,21 euros por día en 2021 y 2022 respectivamente.

Únicamente, para el transporte urbano de viajeros de Cuenca Capital, se computará a razón de 25 días por mes, a efectos de la percepción de este plus.

CAPÍTULO VII. DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 39.º- DERECHOS SINDICALES.

Los miembros del Comité de empresa o Delegados de personal dispondrán de 25 horas mensuales retribuidas, a los efectos de realizar funciones sindicales, justificándose la utilización del tiempo empleado por la Central Sindical a la que pertenezca el trabajador o siempre que exista citación previa.

En empresas que ocupen de doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores/as serán de 30 horas; 35 horas en el caso de empresas que cuenten entre quinientos uno trabajadores/as y setecientos cincuenta, y 40 horas para empresas de setecientos cincuenta y uno en adelante.

En la utilización de horas sindicales, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- 1.º- Los Comités de empresa o Delegados/as de personal podrán utilizar las horas sindicales para asistir a cursos de formación organizados por las Centrales Sindicales y otras entidades.
- 2.º- Durante el tiempo de negociación del Convenio Colectivo no habrá limitación de horas sindicales.
- 3.º- Las horas sindicales correspondientes al Comité de empresa o Delegados de personal de una misma empresa podrán acumularse a favor de uno o varios miembros.

Los miembros del Comité de empresa o Delegados/as de Personal participarán en los procesos de selección de personal.

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a centrales sindicales, las empresas descontarán en la nómina mensual de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente, que entregarán o depositarán colectivamente donde sea indicado por los trabajadores o la central sindical interesada.

Cuando el delegado/a de personal o miembro del comité de empresa haga uso de las horas sindicales percibirá igual salario que la media diaria del mes anterior.

De acuerdo con lo estipulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se reconoce en todos los centros de trabajo afectados por este Convenio Colectivo las Elecciones de empresa.

En las empresas con 25 o más trabajadores, se reconoce la figura del delegado/a sindical.

Los Delegados/as Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa o no sean delegados/as de personal, tendrán las mismas garantías y derechos que las establecidas legalmente para éstos.

CAPÍTULO VIII. OTRAS DISPOSICIONES.

ARTÍCULO 40. - COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION.

Se constituye una Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo, compuesto por 4 representantes de los trabajadores y otros 4 representantes de los empresarios, teniendo como función la de conocer, resolver, vigilar, etc. todas las cuestiones relativas a la aplicación e interpretación del presente Convenio, con inclusión de las que se refieran a cuantas disposiciones afectan al sector.

A falta de acuerdo entre ambas partes, se estará a lo dispuesto en la Normativa legal vigente.

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria podrán ser instadas por las partes y transcurrido el período de deliberaciones ante el JURADO LABORAL DE CASTILLA LA MANCHA.

Serán presidente y secretario de esta Comisión Paritaria dos vocales de la misma, que serán nombrados para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los trabajadores y la siguiente entre los empresarios, de tal forma que estos puestos recaigan en la misma sesión uno en cada representación.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de 5 vocales como mínimo.

ARTÍCULO 41.- PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS POR APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 82.3 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

En los casos de discrepancia entre la representación de las empresas y los representantes de los trabajadores/as por la inaplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el Convenio Colectivo y en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, y con el objeto de dar un tratamiento homogéneo a las situaciones derivadas de las posibles inaplicaciones del Convenio Colectivo en los supuestos previstos en el artículo 82.3, las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

1.- Presentarán ante la Comisión Paritaria y los Representantes de los Trabajadores/as solicitud de tratamiento diferenciado en la aplicación del Convenio Colectivo de las condiciones remarcadas por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- A dicha solicitud se acompañara memoria explicativa de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y en la que deberá expresarse el contenido de la solicitud de inaplicación y el tiempo fijado para su aplicación.

Presentada la solicitud con la preceptiva documentación, la comisión paritaria determinará en un plazo no superior a 15 días la procedencia e improcedencia de la misma.

En el supuesto de que entre los miembros de la Comisión Paritaria no existiere acuerdo en orden a determinar la procedencia o improcedencia de la solicitud, la misma, se someterá a discrepancia a los servicios de mediación previsto en el ASEC-CASTILLA LA MANCHA.

ARTÍCULO 42.º- UNIDAD DE LO PACTADO.

Las tablas de retribuciones que se incorporan como anexo a este Convenio, formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en las actividades del transporte.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

ARTÍCULO 43.- RÉGIMEN SANCIONADOR.

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

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

- Faltas leves.
- Faltas graves.
- Faltas muy graves.

Tipificación de las faltas:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Retraso, sin causa justificada, en las salidas de cabecera o de las paradas.
- b) La incorrección en las relaciones con los usuarios. La falta de higiene o limpieza personal (con comunicación al delegado de prevención si hubiera) y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas de la empresa.
- c) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- d) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- e) El retraso de hasta dos días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como el no rellenar correctamente los datos del disco-diagrama y demás documentación obligatoria.
- f) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin preaviso.

Son faltas graves:

- a) La inasistencia no justificada al trabajo de dos o a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta de trabajo cuando ésta afectará al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- b) El abandono injustificado del trabajo que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo.
- c) La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas de uniforme o al material de la empresa.
- d) El retraso de hasta seis días en la entrega de la recaudación en la fecha estipulada por la empresa y la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.
- e) Cambiar de ruta sin autorización de la dirección de la empresa y desviarse del itinerario sin orden del superior jerárquico, salvo en caso de concurrencia de fuerza mayor.
- f) Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa a los usuarios y al público que constituyan vulneración de derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico.

Son faltas muy graves:

- a) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- b) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.
- c) La transgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en rendimiento de trabajo normal o pactado, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio.
- d) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón de trabajo.
- e) El retraso de más de seis días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por la empresa, salvo causa de fuerza mayor justificada.
- f) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando, fichando por él o análogos. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador/a en baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de las causas falsas para las licencias o permisos.
- g) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido.
- h) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsificar los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.
- i) Los malos tratos o falta de respeto o consideración y discusiones violentas con los jefes, compañeros subordinados y usuarios.
- j) Abandonar el trabajo y el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.

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

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

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

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

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

Sanciones: Las sanciones consistirán en:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

Postergación para el ascenso hasta cinco años.

c) Por faltas muy graves:

Traslado forzoso.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Inhabilitación definitiva para el ascenso.

Despido.

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 44.- MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL Y PLANES DE IGUALDAD

Igualdad de oportunidades.

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello acuerdan establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

Con esta finalidad, deberán adoptarse medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores/as, conforme determine la legislación laboral y que respetaran los siguientes principios:

- El establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género que respetaran el principio de igualdad de oportunidades.
- La no discriminación por razón de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo.
- Las ofertas de empleo se redactarán de manera que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

Salvo por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas, graves y probadas, no se realizarán modificaciones sustanciales ni funcionales de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas, personas que se encuentren disfrutando la suspensión por maternidad, personas que tengan a su cuidado directo menores de tres años, mayores enfermos y discapacitados o aquellas que estén ejerciendo derechos de conciliación.

Planes de Igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2007, 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 y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 100 trabajadores a fecha 07 de marzo de 2021 o entre 50 y 100 trabajadores a fecha de 07 de marzo de 2022, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y contará para su elaboración con ésta. Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación cuya finalidad es facilitar a las empresas de más de 50 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación, la implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Concepto de los planes de igualdad.

Como establece la legislación vigente en la materia, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar

dichos objetivos.

A los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que integran la comisión negociadora tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando las empresas obligadas a facilitarla en los términos establecidos en el art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

El diagnóstico de situación se referirá al menos a las siguientes materias:

- a. Proceso de selección y contratación.
- b. Clasificación profesional.
- c. Formación.
- d. Promoción profesional.
- e. Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad entre mujeres y hombres.
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g. Infrarrepresentación femenina.
- h. Retribuciones. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

El diagnóstico de situación, elaborado en los términos establecidos en el Anexo del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, relativo a las disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico.

Igualmente deberán diagnosticarse, en los términos recogidos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción y políticas implantadas por la empresa en materia de acoso y violencia de género.

Objetivos de los Planes de Igualdad:

- a) Una vez realizado el diagnóstico de situación deberán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.
- b) Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y entre otros podrán consistir en:
 1. Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertados, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
 2. Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
 3. Establecer programas específicos para la selección/ promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
 4. Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
 5. Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
 6. Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
 7. Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
 8. Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no están encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
 9. Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

10. Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

11. Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Competencias de las Empresas y los Representantes de los Trabajadores en el seno de la comisión negociadora a efectos de la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio:

Será competencia de la comisión negociadora la negociación y elaboración del plan de igualdad de la empresa, así como el diagnóstico previo de situación. El acceso a la información y documentación necesaria para la elaboración del diagnóstico se efectuará en los términos y con derechos y obligaciones recogidos en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020. Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión Mixta según los procedimientos regulados en el presente Convenio.

Una vez implantado el plan de igualdad, su vigilancia y seguimiento se realizará en los términos recogidos en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente Convenio Colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los apartados anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

ARTÍCULO 45.- MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DEL SEXO EN EL TRABAJO.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

A tal efecto deberán establecerse, con carácter general las siguientes medidas preventivas:

- a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.
- b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.
- c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

- a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.
- b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.
- c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.
- d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo

conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

e) Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

Las disposiciones de Derecho que se dicten durante la vigencia del presente Convenio, de naturaleza laboral o sindical, se entenderán incorporadas como parte integrante de este Convenio.

Los atrasos derivados de la firma del presente acuerdo, se harán efectivos por las empresas dentro del mes siguiente al de publicación del presente convenio.

El Convenio Colectivo continuará en vigor y con plena vigencia en toda su extensión normativa.

CLAUSUL ADICIONAL SEGUNDA

Para los conductores/as exentos de la cualificación inicial, las empresas afectadas por el presente convenio, estarán obligadas a organizar con ayuda de los conductores implicados y a costear los cursos de formación necesaria para la obtención del Primer Certificado de Aptitud Profesional (CAP), de una duración de 35 horas.

Las empresas podrán llevar a cabo la formación de sus trabajadores/as ajustándose a los plazos fijados para ello en la normativa correspondiente, y en todo caso, previa solicitud por escrito de los trabajadores afectados con al menos 3 meses de antelación a la fecha límite para la obtención de dicho Certificado. Si no se formaliza la solicitud, o ésta no se hiciera con la antelación indicada, las empresas quedarán liberadas de la obligación de dar esta formación al trabajador, así como del coste de la misma.

CLÁUSULA FINAL

Los trabajadores/as que venga disfrutando de unas condiciones más beneficiosas en algún punto de este Convenio, las seguirá manteniendo a título personal.

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2.020
(Transporte de Viajeros)

	Salario Base €/Mes	Plus Conv. €/Mes	Plus Tte. €/Mes
I.- Personal Superior Técnico:			
Jefe de Estación	1.456,02	104,35	127,56
Inspector Provincial	1.390,43	104,35	127,56
Ingenieros y Licenciados	1.316,52	104,35	127,56
Ingenieros Técnicos y Auxiliares	1.108,96	104,35	127,56
1 Ingenieros Técnicos y Sanitarios	925,63	104,35	127,56
II.- Personal Administrativo:			
Jefe de Sección	1.108,83	104,35	127,56
Jefe de Negociado	1.053,39	104,35	127,56
Oficial de Primera	970,82	104,35	127,56
Oficial de Segunda	925,63	104,35	127,56
Auxiliar Administrativo	865,06	104,35	127,56
III.- Personal de Movimientos:			
Jefe de Administración Primera	1.180,25	104,35	127,56
Jefe de Administración Segunda	1.035,53	104,35	127,56
Jefe de Administración Tercera	885,68	104,35	127,56
Taquilleros	876,60	104,35	127,56
Jefe de Tráfico Primera	1.035,53	104,35	127,56
Jefe de Tráfico Segunda	979,80	104,35	127,56
Jefe de Tráfico Tercera	945,44	104,35	127,56
	Salario Base Día	Plus Conv. Mes	Plus Tte. Mes
Inspector	31,78	104,35	127,56
Conductor	30,76	104,35	127,56
Conductor Perceptor	31,15	104,35	127,56
Cobrador	29	104,35	127,56
IV.- Personal de Talleres:			
	Salario Base Mes	Plus Conv. Mes	Plus Tte. Mes
Jefe de Taller	1.180,25	104,35	127,56
Encargado General de almacén	941,16	104,35	127,56
	Salario Base Día	Plus Conv. Mes	Plus Tte. Mes
Jefe de Equipo	32,77	104,35	127,56
Oficial de Primera	31,81	104,35	127,56
Oficial de Segunda	30,74	104,35	127,56
Oficial de Tercera	29,23	104,35	127,56
Mozo de Taller	28,76	104,35	127,56

Artículo 38: QUEBRANDO DE MONEDA Y CORREO: 1,18 euros por día trabajado.

Artículo 35: DIETAS.

Trabajadores del Servicio Discrecional: 46,95 euros (dieta completa)

Trabajadores del Servicio Regular: 27,79 euros (dieta completa)

Comida: 12,11 euros

Salidas al extranjero: 70,07 euros/día; resto de Europa: 86,06 euros/día. Aunque vayan incluidas en bono se le abonará 17,11 euros/día.

ANEXO II

TABLA SALARIAL AÑO 2.021

(Transporte de Viajeros)

	Salario Base €/Mes	Plus Conv. €/Mes	Plus Tte. €/Mes
I.- Personal Superior Técnico:			
Jefe de Estación	1.470,58	105,39	128,84
Inspector Provincial	1.404,33	105,39	128,84
Ingenieros y Licenciados	1.329,69	105,39	128,84
Ingenieros Técnicos y Auxiliares	1.120,05	105,39	128,84
Ingenieros Técnicos y Sanitarios	934,89	105,39	128,84
II.- Personal Administrativo:			
Jefe de Sección	1.119,92	105,39	128,84
Jefe de Negociado	1.063,92	105,39	128,84
Oficial de Primera	980,53	105,39	128,84
Oficial de Segunda	934,89	105,39	128,84
Auxiliar Administrativo	873,71	105,39	128,84
III.- Personal de Movimientos:			
Jefe de Administración Primera	1.192,05	105,39	128,84
Jefe de Administración Segunda	1.045,89	105,39	128,84
Jefe de Administración Tercera	894,54	105,39	128,84
Taquilleros	885,37	105,39	128,84
Jefe de Tráfico Primera	1.045,89	105,39	128,84
Jefe de Tráfico Segunda	989,60	105,39	128,84
Jefe de Tráfico Tercera	954,89	105,39	128,84
	Salario Base Día	Plus Conv. Mes	Plus Tte. Mes
Inspector	32,10	105,39	128,84
Conductor	31,07	105,39	128,84
Conductor Perceptor	31,46	105,39	128,84
Cobrador	29,29	105,39	128,84
IV.- Personal de Talleres:			
	Salario Base Mes	Plus Conv. Mes	Plus Tte. Mes
Jefe de Taller	1.192,05	105,39	128,84
Encargado General de almacén	950,57	105,39	128,84
	Salario Base Día	Plus Conv. Mes	Plus Tte. Mes
Jefe de Equipo	33,10	105,39	128,84
Oficial de Primera	32,13	105,39	128,84
Oficial de Segunda	31,05	105,39	128,84
Oficial de Tercera	29,52	105,39	128,84
Mozo de Taller	29,05	105,39	128,84

Artículo 38: QUEBRANDO DE MONEDA Y CORREO: 1,19 euros por día trabajado.

Artículo 35: DIETAS.

Trabajadores del Servicio Discrecional: 47,42 euros (dieta completa)

Trabajadores del Servicio Regular: 28,07 euros (dieta completa)

Comida: 12,23 euros

Salidas al extranjero: 70,77 euros/día; resto de Europa: 86,92 euros/día. Aunque vayan incluidas en bono se le abonará 17,28 euros/día.

ANEXO III

TABLA SALARIAL AÑO 2.022

(Transporte de Viajeros)

	Salario Base €/Mes	Plus Conv. €/Mes	Plus Tte. €/Mes
I.- Personal Superior Técnico:			
Jefe de Estación	1.497,05	107,29	131,16
Inspector Provincial	1.429,61	107,29	131,16
Ingenieros y Licenciados	1.353,62	107,29	131,16
Ingenieros Técnicos y Auxiliares	1.140,21	107,29	131,16
Ingenieros Técnicos y Sanitarios	951,72	107,29	131,16
II.- Personal Administrativo:			
Jefe de Sección	1.140,08	107,29	131,16
Jefe de Negociado	1.083,07	107,29	131,16
Oficial de Primera	998,18	107,29	131,16
Oficial de Segunda	951,72	107,29	131,16
Auxiliar Administrativo	889,44	107,29	131,16
III.- Personal de Movimientos:			
Jefe de Administración Primera	1.213,51	107,29	131,16
Jefe de Administración Segunda	1.064,72	107,29	131,16
Jefe de Administración Tercera	910,64	107,29	131,16
Taquilleros	901,31	107,29	131,16
Jefe de Tráfico Primera	1.064,72	107,29	131,16
Jefe de Tráfico Segunda	1.007,41	107,29	131,16
Jefe de Tráfico Tercera	972,08	107,29	131,16
	Salario Base Día	Plus Conv. Mes	Plus Tte. Mes
Inspector	32,68	107,29	131,16
Conductor	31,63	107,29	131,16
Conductor Perceptor	32,03	107,29	131,16
Cobrador	29,82	107,29	131,16
IV.- Personal de Talleres:			
	Salario Base Mes	Plus Conv. Mes	Plus Tte. Mes
Jefe de Taller	1.213,51	107,29	131,16
Encargado General de almacén	967,68	107,29	131,16
	Salario Base Día	Plus Conv. Mes	Plus Tte. Mes
Jefe de Equipo	33,70	107,29	131,16
Oficial de Primera	32,71	107,29	131,16
Oficial de Segunda	31,61	107,29	131,16
Oficial de Tercera	30,05	107,29	131,16
Mozo de Taller	29,57	107,29	131,16

Artículo 38: QUEBRANDO DE MONEDA Y CORREO: 1,21 euros por día trabajado.

Artículo 35: DIETAS.

Trabajadores del Servicio Discrecional: 48,27 euros (dieta completa)

Trabajadores del Servicio Regular: 28,58 euros (dieta completa)

Comida: 12,45 euros

Salidas al extranjero: 72,04 euros/día; resto de Europa: 88,48 euros/día. Aunque vayan incluidas en bono se le abonará 17,59 euros/día.