

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD EN MÁLAGA

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio colectivo: Autocares Vázquez Olmedo, Sociedad Limitada.

Expediente: 29/01/0318/2018.

Fecha: 21 de marzo de 2019.

Código convenio colectivo 29104061012019.

Visto el texto del convenio colectivo firmado por acuerdo de fecha 19 de noviembre de 2018, de la empresa Autocares Vázquez Olmedo, Sociedad Limitada, número de expediente REGCON, 29/01/0318/2018 y código de convenio colectivo 29104061012019 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* número 143 de 12 de junio de 2010), esta Delegación Territorial acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas y notificación a la comisión negociadora.

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

Málaga, 26 de marzo de 2019.

El Delegado Territorial, Miguel Luis Guijarro Hernández.

Convenio colectivo de trabajo para la empresa Autocares Vázquez Olmedo, Sociedad Limitada

Artículo 1. Ámbito personal

El presente convenio afecta a la totalidad de los trabajadores de la empresa Autocares Vázquez Olmedo, Sociedad Limitada.

Artículo 2. Ámbito territorial

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán aplicables durante su periodo de vigencia a los centros de trabajo existentes de la empresa Autocares Vázquez Olmedo, Sociedad Limitada, en la provincia de Málaga.

Artículo 3. Ámbito temporal: Vigencia

El presente convenio entrará en vigor el día uno de enero de 2018, si bien a efectos económicos la vigencia comenzará desde el día de su firma, siendo su vigencia de 5 años, por lo que terminará el 31 de diciembre de 2022. A su vencimiento el convenio se prorrogará tácitamente por anualidades sucesivas.

El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, empresa o representantes de los trabajadores, de acuerdo con los requisitos siguientes:

- a) La denuncia deberá ser comunicada a la otra parte por escrito, estando legitimados para este acto, por una parte, el delegado de personal y, por otra, la representación oficial que en cada caso libremente designe la empresa.
- b) La denuncia del convenio deberá ser hecha con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que se proponga denunciar el convenio, deberá comunicarlo de forma fehaciente a la otra parte y a la autoridad laboral de la provincia.

Si el convenio no fuera denunciado en forma y condiciones establecidas, este se prorrogará por sucesivos periodos de anualidad.

Durante las negociaciones de un nuevo convenio el texto articulado y las tablas salariales vigentes se entenderán prorrogados, incluso si las negociaciones se prolongan durante tiempo superior a un año desde su denuncia, quedando por tanto prorrogado hasta la finalización del proceso negociador, sin perjuicio de lo que el nuevo convenio acuerde sobre su retroactividad.

Artículo 4. *Ámbito funcional*

Este convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa. Este convenio se concierne entre la empresa Autocares Vázquez Olmedo, Sociedad Limitada y los trabajadores de la misma.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad y prioridad aplicativa*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Este convenio será de aplicación prioritaria sobre cualquier convenio de ámbito superior en todo lo expresamente regulado en el mismo y en las materias que prevé el estatuto de los trabajadores. En todo lo no previsto o regulado en este convenio se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores y demás legislación laboral de aplicación, y en especial, con carácter supletorio al Acuerdo Marco Estatal sobre Empresas de Transporte de Viajeros por Carretera (Resolución del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de 13 de febrero de 2015). Si por cualquier circunstancia la jurisdicción social declarase nulo o sin efecto alguno de los pactos del mismo, las partes se comprometen al mantenimiento y conservación del resto de lo pactado en su conjunto. Del mismo modo en caso de producirse alguna modificación legal que sea de obligado cumplimiento, anulando o modificando algún artículo o acuerdo establecido en este convenio las partes se comprometen al mantenimiento y conservación del resto de lo pactado en su conjunto.

Artículo 6. *Compensaciones y absorciones*

Las condiciones económicas pactadas en este convenio colectivo compensan las que venían rigiendo anteriormente y, a su vez, absorberán cualquier mejora futura en las condiciones económicas que vengan determinadas por disposiciones legales, convencionales, administrativas o judiciales, siempre que consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores.

No obstante lo regulado en el párrafo anterior, los trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio ostenten a título personal, por pacto individual o contrato de trabajo condiciones más beneficiosas o que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este convenio consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas dichas condiciones y remuneraciones a título personal como garantía ad personam, si bien serán en todo caso absorbibles y compensables con todo tipo de incremento salarial de años posteriores.

Artículo 7. *Comisión paritaria*

A) COMPOSICIÓN, FUNCIONES Y COMPETENCIA

La interpretación, vigilancia y control del cumplimiento de los acuerdos contenidos en el presente convenio queda encomendada a una comisión constituida por cuatro miembros:

- 2 miembros designados por la empresa.
- 2 miembros designados por los trabajadores a estos efectos. Uno de ellos será el delegado de personal.

La Comisión Paritaria tendrá las funciones que la ley le reconoce, así como la función de asesoramiento en los conflictos laborales que pudieran surgir en la empresa durante la vigencia del convenio.

Las funciones de la Comisión Paritaria, sin carácter limitativo, serán las siguientes:

- a) Interpretación y aplicación de los términos y condiciones del convenio colectivo, incluido el contenido establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de las condiciones estipuladas en este Convenio, así como la adaptación, o en su caso, modificación del convenio colectivo durante su vigencia a cualquier modificación legal que por ser de rango superior o de obligado cumplimiento suponga alteración total o parcial del texto pactado para este convenio colectivo.
- c) Para el caso de que por la autoridad laboral o judicial se declarase nula o anulable alguna de las cláusulas del presente convenio, la Comisión Paritaria se reunirá obligatoriamente para negociar la materia objeto de la nulidad o anulabilidad en el plazo máximo de 15 días desde la resolución administrativa o judicial.
- d) Solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio, en los términos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Será obligatorio aunque no vinculante el informe de la Comisión Paritaria con carácter previo a la interposición de conflicto colectivo.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio, sea sometida previamente a informe de la comisión antes de entablar cualquier reclamación contenciosa, laboral o administrativa de carácter colectivo o individual.

B) PROCEDIMIENTO Y PLAZOS DE ACTUACIÓN

La Comisión Paritaria se reunirá:

1. Cuando lo solicite cualquiera de las dos partes firmantes de este convenio.
2. Siempre que se plantee alguna cuestión por alguna de las partes firmantes que esté relacionada con las funciones y competencias atribuidas a esta comisión.

La Comisión Paritaria se reunirá, una vez efectuada la convocatoria mediante comunicación escrita en la que consten sucintamente las cuestiones a tratar, en un plazo máximo de 15 días naturales, desde que se efectúe la convocatoria.

Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asistan los miembros que la componen para cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de asesores.

De todas las reuniones que se celebren, así como de todos los acuerdos que se adopten, se levantará acta por el Secretario que se nombre de entre sus componentes.

Los acuerdos deberán tomarse por mayoría simple de los miembros que la componen, y los mismos se consideraran parte del presente convenio, y tendrá su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro y publicación.

A estos efectos, se designa como domicilio de la comisión el centro de trabajo de la empresa en carretera Churriana-Cártama A-7052 km 1,3, Loma del Valle, 42, 29130 Alhaurín de la Torre (Málaga).

Las competencias y funciones asignadas a la Comisión Paritaria son preceptivas para las partes firmantes del presente convenio, por lo que ambas partes se comprometen a convocar la comisión y pasar por su resolución con carácter previo al sometimiento al SERCLA y a la jurisdicción social.

Artículo 8. *Modalidades de contratación*

La empresa podrá optar en materia de contratación laboral a cualquiera de las distintas modalidades recogidas en la legislación vigente, tanto de carácter autonómico como estatal vigente o que pudiera surgir en el periodo de vigencia del convenio. Con objeto de poder facilitar y flexibilizar las contrataciones, en lo que se refiere a duraciones de contratos de cualquier modalidad, estos periodos podrán ser los máximos que permita la legislación para dichos contratos, potenciando muy especialmente los contratos de carácter fijos discontinuos.

Los contratos eventuales podrán tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses, contados desde el momento en que se produzcan dichas causas. Sin carácter limitativo se considerarán la existencia de circunstancias de mercado, acumulación de tareas o excesos de servicios: El incremento de servicios por la contratación de transporte escolar, el incremento de servicios como consecuencia de eventos públicos, fiestas, o ferias, el incremento de servicios ocasionados por refuerzos a los servicios públicos de carácter regular de uso general o especial, los contratos de colaboración entre transportistas, y la contratación de servicios discrecionales de cualquier naturaleza que supongan exceso sobrevenido de actividad por campaña o temporada, especialmente de carácter turístico en la provincia de Málaga.

Los contratos de obra o servicio podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más.

Los trabajadores de movimiento contratados a tiempo parcial, podrán realizar horas complementarias conforme a lo estipulado en el artículo 12.5 del E. T. El exceso de horas que pueda realizar el trabajador que superen las horas contratadas serán pagadas según la tabla salarial anexa.

Artículo 9. *Jornada laboral*

La jornada de trabajo de todo el personal de la empresa será de 1.826 horas y 27 minutos anuales.

La jornada ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, sin perjuicio de la distribución irregular de la misma que lleve a cabo la empresa por razones organizativas.

Para el personal conductor y asimilado la jornada laboral será de 60 horas de trabajo en cómputo semanal, en jornada flexible y partida, comprendiéndose en la misma las horas de trabajo efectivo, presencia y espera reguladas en el artículo 10 del Real Decreto 1.561/95, de 21 de septiembre.

Con respeto de los descansos diarios y semanales establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación general del sector del transporte, la empresa podrá realizar una distribución irregular del cincuenta por ciento de la jornada laboral en función de sus necesidades organizativas y con respeto de la legislación general.

En materia de tiempos de conducción y descanso, se estará estrictamente a lo dispuesto en el Reglamento Comunitario 3820 y 3821 de 1985 y al Reglamento (CE) 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de marzo de 2006. Los periodos máximos de conducción diarios y semanales y los descansos mínimos entre jornadas y semanal de los conductores de transportes interurbanos deberán respetar los límites establecidos en el Reglamento (CE) número 561/2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006 y en el RD 1561/1995, de 21 de septiembre.

El descanso semanal del personal conductor y actividades auxiliares, como regla general, será de seis descansos cada cuatro semanas, alternándose una semana cuarenta y ocho horas de

descanso y la semana siguiente un descanso de veinticuatro horas ininterrumpidas, siempre respetando el descanso entre jornadas.

Las jornadas continuadas de duración superior a seis horas el descanso legalmente establecido como interrupción de la jornada no tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

Artículo 10. *Vacaciones. Periodo preferente de disfrute*

Los trabajadores disfrutarán de un periodo de vacaciones anuales retribuidas cuya duración será de 30 días naturales. Los turnos de vacaciones se programarán por la empresa, oído el Delegado de Personal. Como regla general las vacaciones se disfrutarán en dos periodos de 15 días naturales cada uno de ellos, debiendo corresponder al menos uno de ellos al periodo entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año natural. Se podrán establecer excepciones en función de las necesidades organizativas de la empresa y del servicio, y para atender circunstancias de conciliación de la vida familiar de los trabajadores.

La retribución de las vacaciones se efectuará incluyendo los siguientes conceptos: salario base, parte proporcional de las pagas extraordinarias y plus convenio.

Artículo 11. *Permisos retribuidos*

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37 del estatuto de los trabajadores, los trabajadores podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, previo aviso y posterior justificación, por algunos de los motivos y por el tiempo que se indican a continuación:

- a. 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b. 2 días laborales por fallecimiento de padres, cónyuge, hijos, nietos, abuelos y hermanos, tanto consanguíneos como afines, así como por nacimiento de hijo. En el supuesto de que el hecho ocurriera fuera de la provincia, el permiso será de 4 días.
- c. 1 día natural por traslado de su domicilio habitual.
- d. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo de tiempo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.
En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- e. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Asimismo, los trabajadores podrán acogerse a los beneficios respecto a los supuestos de maternidad, acogimiento y adopción, como se establece en la normativa laboral vigente.

Si durante la vigencia del presente convenio se estableciera alguna normativa que ampliara los permisos retribuidos antes indicados, estos automáticamente serían sustituidos por dicha norma.

Artículo 12. *Sistema de clasificación profesional. Principios generales*

La clasificación profesional del personal que se consigna en este convenio es meramente enunciativa, no existiendo obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos ni

categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de la empresa. La adscripción a un grupo profesional podrá estar o no en función de la titulación que tenga el trabajador, siendo determinada por el contenido de la prestación del trabajo, si bien para este desempeño será obligatorio en todo caso el título, permiso, licencia o capacitación que exija la legislación general y la específica del transporte de viajeros por carretera.

Artículo 13. *Grupos profesionales*

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasifica en atención a la función que desempeña, independientemente del sexo, siendo asumibles todas las categorías por ambos sexos en cualquiera de los siguientes grupos profesionales:

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 deben tenerse en cuenta la titulación a nivel de escuela superior o facultad y formación práctica equivalente. Titulación de grado medio o conocimientos a nivel de bachiller superior o formación equivalente. Capacidad de ordenación de las tareas, número de personas sobre las que ejerce el mando. Se incluyen en este primer grupo las categorías y funciones siguientes:

I-1. JEFE/A DE SERVICIO. El que ejerce con iniciativa las funciones del mando y organización, coordinando todos o algunos servicios de la empresa y bajo la dirección de la misma, a título enunciativo y sin perjuicio de la relación de los puestos de trabajo: Jefe comercial, Jefe Administrativo, Jefe de Operaciones.

I-2. JEFE/A DE SECCIÓN. El que con dependencia directa del Jefe de Servicio desarrolla todas sus funciones con la autonomía y competencias que se le asignen funcionalmente.

I-3.- INSPECTOR/A GENERAL. El que con conocimientos técnicos-prácticos suficientes, bajo la dependencia de la dirección o del Jefe de Servicio ejerce el mando directo sobre el personal adscrito a los servicios que tiene encomendados.

GRUPO PROFESIONAL II

Desempeña trabajos que pueden requerir iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones con una dependencia jerárquica y funcional. Para su valoración debe tenerse en cuenta la formación práctica en labores propias de la empresa. Desempeña tareas que requieren una especialización que es reflejo de una preparación técnica adecuada. Se incluyen en este segundo grupo las categorías y funciones siguientes:

II-1. ADMINISTRATIVO/A. El trabajador que a las órdenes de una Jefatura, bajo su propia responsabilidad realiza trabajos administrativos de toda índole que requieren iniciativa.

II-2. RESPONSABLE DE TRÁFICO. El trabajador encargado de organizar las funciones del movimiento de los vehículos y personal de la empresa para atender los servicios.

II-3. INSPECTOR/A. En coordinación con el Jefe de Tráfico y bajo la dependencia de la dirección u otra Jefatura superior, tiene la misión de verificar y comprobar todos los servicios de la empresa y el desempeño de las funciones atribuidas a los conductores y otro personal.

II-4. CONDUCTOR/A DE PRIMERA INCORPORACIÓN. Es el trabajador que no teniendo experiencia laboral en la empresa no está capacitado a efectos prácticos con la debida solvencia y seguridad todos los vehículos de la empresa destinados al transporte por carretera, teniendo una limitación práctica para el desarrollo de su tarea de la conducción y al mismo tiempo carece del conocimiento suficiente de las rutas y servicios de transporte de la empresa para el desarrollo de su tarea de forma plenamente funcional. Le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación, limpieza y acondicionamiento del vehículo, y para la adecuada prestación del servicio encomendado respecto de pasajeros y/o

equipajes. Debe cumplir con la llevanza de la documentación del vehículo y del transporte realizado y las gestiones de cobro que se le encomienden, y de todas aquellas que vengan recogidas en el manual del conductor. Este conductor no podrá mantener esta categoría profesional por plazo superior a dos años.

II-5. CONDUCTOR/ADE SERVICIOS REGULARES Y DISCRECIONALES DE CORTO RECORRIDO. Es el trabajador que puede conducir todos los vehículos de la empresa destinados al transporte por carretera con la debida solvencia y seguridad, estando facultado por su formación y experiencia para la realización de las rutas y servicios regulares de transporte de la empresa, y de los servicios discrecionales de forma limitada por no tener plena competencia para su desempeño por lo que llevan a cabo esta tarea de forma eventual o con limitación en su ámbito geográfico. Este conductor no especialista en servicios discrecionales no devengará el plus de disponibilidad y espera. Le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación, limpieza y acondicionamiento del vehículo, y para la adecuada prestación del servicio encomendado respecto de pasajeros y/o equipajes. Debe cumplir con la llevanza de la documentación del vehículo y del transporte realizado y las gestiones de cobro que se le encomienden, y de todas aquellas que vengan recogidas en el manual del conductor.

II-6. CONDUCTOR/A ESPECIALISTA EN SERVICIOS DISCRECIONALES. Es el trabajador que puede conducir todos los vehículos de la empresa destinados al transporte por carretera con la debida solvencia y seguridad, teniendo pleno conocimiento de las rutas y servicios de transporte de la empresa. Además de todo ello, realiza los servicios discrecionales que le asigna la empresa bien se trate de circuitos turísticos o con otra finalidad, sean de ámbito nacional o salida al extranjero, o servicios discrecionales con duración de una jornada laboral completa en un día natural o varias jornadas laborales, transportando grupos o colectivos. El conductor especialista en servicios discrecionales devengará en el ejercicio de su función laboral, cuando proceda, el plus de disponibilidad y espera, en atención a su cualificación profesional y especialidad. Le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación, limpieza y acondicionamiento del vehículo, y para la adecuada prestación del servicio encomendado respecto de pasajeros y/o equipajes. Debe cumplir con la llevanza de la documentación del vehículo y del transporte realizado y las gestiones de cobro que se le encomienden, y de todas aquellas que vengan recogidas en el manual del conductor.

II-7. CONDUCTOR/A DE VEHÍCULOS DE MENOS DE 55 PLAZAS. Es el trabajador que no está capacitado a efectos prácticos con la debida solvencia y seguridad para conducir vehículos de más de 55 plazas destinados al transporte por carretera, teniendo una limitación práctica para el desarrollo de su tarea de la conducción en vehículos de más capacidad, y al mismo tiempo carece del conocimiento suficiente de las rutas y servicios de transporte de la empresa para el desarrollo de su tarea de forma plenamente funcional. Le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación, limpieza y acondicionamiento del vehículo, y para la adecuada prestación del servicio encomendado respecto de pasajeros y/o equipajes. Debe cumplir con la llevanza de la documentación del vehículo y del transporte realizado y las gestiones de cobro que se le encomienden, y de todas aquellas que vengan recogidas en el Manual del Conductor.

II-8. CONDUCTOR/A-MECÁNICO. Es el trabajador que puede conducir todos los vehículos de la empresa destinados al transporte por carretera con la debida solvencia y seguridad, teniendo pleno conocimiento de las rutas y servicios de transporte de la empresa. Además de todo ello, realiza los servicios discrecionales que le asigna la empresa bien se trate de circuitos turísticos o con otra finalidad, sean de ámbito nacional o salida al extranjero, o servicios discrecionales con duración de una jornada laboral completa en un día natural o varias jornadas laborales, transportando grupos o colectivos. Además de su cualificación como conductor está capacitado para el desarrollo de las tareas laborales del mecánico de forma plena y eficiente. Este conductor devengará en el ejercicio de su función laboral, cuando proceda, el plus de disponibilidad y espera,

en atención a su cualificación profesional y especialidad. Le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación, limpieza y acondicionamiento del vehículo, y para la adecuada prestación del servicio encomendado respecto de pasajeros y/o equipajes. Debe cumplir con la llevanza de la documentación del vehículo y del transporte realizado y las gestiones de cobro que se le encomienden, y de todas aquellas que vengan recogidas en el manual del conductor.

II-9. MECÁNICO. Se incluye en esta categoría los trabajadores que con conocimiento teórico y práctico del oficio, adquirido con un aprendizaje acreditado y experiencia, realizan trabajos en los vehículos de la empresa dentro o fuera de sus instalaciones, así como el mantenimiento de los mismos, y de las propias instalaciones de la empresa.

II-10. TÉCNICO TURÍSTICO O GUÍA-ACOMPAÑANTE. Es el personal contratado por la empresa con carácter fijo o eventual, para el desempeño de las tareas turísticas, de guía o acompañante complementarias del transporte discrecional de viajeros o de los servicios turísticos contratados.

GRUPO PROFESIONAL III

Desempeña trabajos que requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo indicaciones concretas con una dependencia jerárquica y funcional. Comprende trabajos auxiliares y complementarios de los descritos en grupos anteriores, sin implicar necesariamente grandes conocimientos teóricos, sirviendo de base el nivel de estudios primarios, si bien en función del puesto desempeñado puede haber tenido una formación específica con mayor cualificación. Se incluyen en este tercer grupo las categorías y funciones siguientes:

III-1. AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A. Realiza funciones propias de administración en colaboración y bajo supervisión de superiores.

III-2. VIGILANTE-GUARDA. Realiza funciones de custodia y vigilancia de las instalaciones o bienes de la empresa, así como otras auxiliares de la principal.

III-3. PERSONAL DE LIMPIEZA. Realiza la limpieza de las dependencias e instalaciones de la empresa y sus vehículos interior y exteriormente.

III-4. AUXILIAR DE TALLER. Operario que con los conocimientos teóricos y prácticos trabaja al servicio y bajo las órdenes del superior jerárquico, atendiendo sus indicaciones para ejecutar las tareas de cualquier naturaleza en el taller o de mantenimiento de las instalaciones.

III-5. MONITOR/A Y/O AUXILIAR DE VIAJE. Es el trabajador que desarrolla funciones de apoyo al transporte antes, durante y tras la realización del viaje, atendiendo a los viajeros, sean o no menores de edad, siempre bajo la dependencia funcional a bordo del vehículo del conductor, o del personal responsable de la empresa.

Artículo 14. Retribuciones

SALARIO BASE

En las tablas salariales, adjuntas al convenio colectivo, y que forman parte del texto del mismo, se concretan las cuantías del salario base mensual de cada una de las categorías profesionales relacionadas en la misma para la anualidad 2018.

PLUS CONVENIO

Se establece un plus convenio mensual, cuya cuantía económica para cada una de las categorías profesionales figuran en la tabla salarial anexa al convenio.

Este plus se conviene como estímulo de la actividad, dedicación y atención del trabajador al conjunto de labores que componen el cometido que le tenga asignado la empresa en su ficha de funciones y puesto de trabajo.

Para el personal de conducción y taller este plus incluye todos los tiempos de trabajo y de actividad previos al inicio de la actividad de la conducción y a la finalización de la misma, como el toma y deje del vehículo, incluyendo la formalización de la documentación del servicio, partes de trabajo y liquidaciones de la jornada, así como por el cuidado de los vehículos y material.



PLUS DE DISPONIBILIDAD Y ESPERA

Debido a las dificultades que plantea, en el sector de transporte discrecional de viajeros por carretera, la cuantificación y determinación de las horas de presencia, disponibilidad y espera a que se refiere el Real Decreto 1561/95 y su modificación en el RD 902/2007, se pacta expresamente el presente plus, el cual retribuye expresamente el tiempo de trabajo, tanto efectivo como no efectivo, que supere las 40 horas semanales y hasta el máximo de 60 horas semanales sin incluir horas extraordinarias. Su importe por día o jornada de trabajo se establece en 17 euros diarios. Este plus solo lo devengará el personal conductor especialista en servicios discrecionales, cuando realice servicios discrecionales sean de ámbito nacional o salida al extranjero, o servicios discrecionales con duración de una jornada laboral completa en un día natural.

PLUS NOCTURNIDAD

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica equivalente al 10% sobre el salario base de cada hora nocturna, para su cálculo se dividirá el salario base anual entre la jornada anual expresada en horas, a dicho cociente se le incrementará el 10% para determinar el importe a pagar por cada hora nocturna.

Ambas partes convienen que el personal de movimiento, por la naturaleza específica de su actividad laboral, y en relación a las necesidades organizativas y productivas de la empresa queda excluido de este plus de nocturnidad.

PLUS DE VINCULACIÓN AD PERSONAM

Los trabajadores que hasta la fecha de entrada en vigor de este convenio hubieran percibido, en algún momento de su vinculación contractual con la empresa un complemento personal de antigüedad y lo vinieran percibiendo a la fecha de entrada en vigor de este convenio colectivo, lo consolidarán como complemento ad personam, sin que pueda tener la consideración de absorbible o compensable.

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS DE JULIO Y NAVIDAD

Se establece dos pagas extraordinarias que se abonarán a razón de 30 días de salario por los conceptos de salario base y plus de convenio, devengándose en los meses de julio y diciembre de cada año natural. Las pagas extraordinarias se percibirán de forma prorrateada durante las doce nóminas ordinarias.

PLUS TRASLADO

Se establece este plus con carácter indemnizatorio para todos los trabajadores de la empresa como consecuencia del traslado de las instalaciones desde Campanillas hasta Alhaurín de la Torre, en razón del coste de desplazamiento que supone para toda la plantilla desplazarse desde el anterior al nuevo centro de trabajo en la provincia de Málaga con sus propios medios de transporte. Los gastos de esta locomoción conforme al precio kilómetro establecido en la legislación correspondiente, y a fin de evitar cálculos, se abonan a tanto alzado y en los términos negociados entre las partes, en el importe mensual de 127,50 euros.

HORAS EXTRAORDINARIAS Y DE PRESENCIA

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada ordinaria en cómputo mensual, sujetándose a los límites legalmente establecidos, las cuales podrán ser compensadas en descanso sustitutorio, o bien abonadas al precio que se establece para cada categoría profesional en la tabla anexa.

Se considerarán horas de presencia para el personal conductor y de actividades auxiliares, las que así vienen definidas en la normativa legal, abonándose a razón de salario base anual dividido por la jornada anual expresada en horas.

El personal con la categoría de conductor especialista en servicios discrecionales que sea retribuido por el plus de disponibilidad y espera por su jornada laboral, no percibirá en este caso cantidad alguna por este concepto.

DIETAS

La dieta es un concepto extra salarial de naturaleza indemnizatoria para compensar los gastos de manutención y alojamiento por los desplazamientos que son propios de la actividad de la empresa dedicada al transporte de viajeros por carretera. El personal percibirá las dietas que le correspondan de acuerdo con los servicios programados en los que se devenguen, y especialmente cuando haya que compensar los gastos de comidas de la jornada de trabajo por la estancia en ruta, o viajes programados o por incidencias del servicio, retrasos con causa en la circulación vial, o servicios de urgencia, guardia u otra causa excepcional.

Para todo el personal en plantilla de la empresa, se establecen las siguientes dietas en los casos que correspondan:

Comida o cena dentro de la provincia de Málaga: 10 euros.

Comida o cena fuera de la provincia de Málaga y Gibraltar: 15 euros.

Comida o cena en Marruecos y Portugal: 20 euros

Comida o cena en el extranjero: 30 euros.

Pernoctación en España: 39 euros.

Pernoctación fuera de España: 70 euros.

La empresa en todo caso podrá no abonar las dietas por pernocta o comidas siempre que sean facilitados los establecimientos hoteleros y cubiertos los servicios directamente por ella.

PLUS REGULAR TIP

Se abonará este plus a los conductores que pernocten fuera de su domicilio habitual en servicios discrecionales de circuitos a razón de 15 euros en territorio nacional, 18 euros en Portugal y 20 euros fuera de España, por cada noche de pernoctación.

INCREMENTOS RETRIBUTIVOS

Las retribuciones establecidas en el artículo 14 de este convenio para el año 2018, se mantendrán fijas e inalterables para toda la vigencia del convenio, a excepción del salario base y del plus convenio, cuyos conceptos se incrementarán para la segunda y sucesivas anualidades a razón del 50% del incremento del IPC resultante de la anualidad inmediatamente anterior. En consecuencia en Enero de 2019, una vez se publique el resultado del IPC general el salario base y el plus de convenio se incrementarán en el importe equivalente al 50% de dicho IPC, procediendo de igual forma en las anualidades sucesivas.

Artículo 15. *Incapacidad transitoria*

En los supuestos de incapacidad transitoria (IT) derivada de accidente de trabajo, las empresas abonarán un complemento a las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social a que el trabajador tenga derecho, consistente en la diferencia entre la cuantía de la prestación correspondiente y el cien por cien del salario base incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias y el complemento ad personam si procede, y ello desde el quinto día de la baja.

Artículo 16. *Régimen disciplinario*

Son faltas las acciones u omisiones del personal cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con este o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente convenio, por el manual del conductor de la empresa, y demás normas y pactos, individuales o colectivos.

A fin de llevar a cabo la averiguación de hechos que pudieran ser causa de incumplimiento laboral, y para el control, verificación y certeza de los actos presuntamente sancionables, las empresas podrán utilizar cuantos medios, internos o externos, propios o ajenos, se estimen como necesarios. Todo ello dentro de los límites legales de protección a la esfera privada y derecho al honor y a la intimidad delimitados constitucionalmente.

Las faltas y sanciones se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 17. *Faltas leves*

1. Dos faltas de puntualidad en el trabajo sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes.
2. No cumplimentar los registros obligatorios en el manual de conductor, como son kilómetros de inicio y final, horarios de inicio y final de servicios, apuntar el repostaje, apuntar los lavados, revisiones preventivas, chequeos, confirmación en la plataforma de haber visto los servicios la tarde-noche anterior. Dos veces en un mes.
3. No notificar por cualquier medio, con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que ello no cause grave perjuicio a la empresa.
4. Descuidos o negligencias en la conservación del material, siempre que ello no cause grave perjuicio a la empresa.
5. La falta de respeto y consideración de carácter leve a compañeros de trabajo, al personal de la empresa o subcontratados y personal externo que se encuentre prestando servicio para la empresa, y al público en general sean o no viajeros de la empresa, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa.

Artículo 18. *Faltas graves*

1. Tres faltas o más faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo de un mes.
2. Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
3. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de la empresa incluyendo las recogidas en el manual del conductor, en cualquier materia de trabajo, incluido en control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador, siempre que dichos incumplimientos no sean merecedores de ser calificados como falta muy grave por derivarse de ellos perjuicios graves a la empresa, por causar averías en los vehículos, las instalaciones o maquinarias, y en general, bienes de la empresa, o comportasen riesgo para la seguridad vial o de accidente para las personas, en cuyo caso serán considerada como muy graves. Se considerarán incumplimientos muy graves por desobediencia de las instrucciones de la empresa el uso del teléfono móvil durante la conducción o de cualquier otro tipo de dispositivo no expresamente autorizado por la empresa.
4. La alegación de causas falsas para la obtención de permisos de cualquier clase y condición, y, la simulación de enfermedad o accidente.
5. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
6. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio, siempre que no sea calificada como muy grave.
7. Cambiar de ruta sin autorización de la dirección de la empresa y desviarse del itinerario sin orden de superior jerárquico, salvo concurrencia de fuerza mayor.
8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
9. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo, o el abandono del material o desatención del vehículo puesto a su disposición para la función laboral
10. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
11. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo, de los viajeros o clientes de la empresa.

13. La reiteración o reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de simple amonestación verbal.

Artículo 19. *Faltas muy graves*

1. Más de cinco faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de tres meses.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días en un periodo de seis meses, o 6 días alternos durante un año.

3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros/as de trabajo. Se considera incumplimiento o desobediencia de órdenes e instrucciones de la empresa el incumplimiento del manual del conductor.

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

5. La transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas, el hurto o el robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio: violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

6. Violar o manipular la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación. Vulnerar el secreto profesional y trasladar o hacer pública información o datos reservados y/o confidenciales de la empresa a terceros.

7. Manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos, perder o deteriorar un disco tacógrafo, o no hacer uso del mismo cuando esté obligado por la empresa. Manipular los datos de la tarjeta digital.

8. La realización de actividades que supongan competencia con su propia empresa, salvo que el trabajador estuviese expresamente autorizado.

9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

10. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

11. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

12. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

13. La reincidencia de dos faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 20. *Procedimiento sancionador*

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; despido disciplinario.

Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Procedimiento sancionador: Antes de imponer sanciones por faltas laborales graves o muy graves, la empresa comunicará por escrito los hechos a los trabajadores interesados, e igualmente a

los delegados de personal y/o comité de empresa, si los hubiera, a fin de que puedan exponer por escrito y en su descargo y defensa por plazo de tres días hábiles, lo que estimen oportuno frente a la Propuesta de Sanción, tras dicho trámite, haya o no contestado el trabajador la empresa resolverá notificando al trabajador la sanción o el sobreseimiento y archivo del expediente

Artículo 21. *Inaplicación del convenio colectivo y descuelgue de convenio*

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el presente convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el mismo que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las partes se comprometen a recurrir al procedimiento de mediación/arbitraje para solución autónoma de conflictos laborales para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el presente apartado.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados o, a pesar de su intervención, no se hubiera resuelto la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Autonómica de Convenios Colectivos. La decisión de este órgano tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas.

Artículo 22. *Plus de adversidad*

En concepto de ayuda al trabajador padre/madre de un hijo disminuido físico o psíquico la empresa abonará en nómina la cantidad de 94,05 euros mensuales.

Se entenderá con derecho a la percepción de esta ayuda a aquella persona afectada por un grado de minusvalía física o psíquica, o sensorial suficiente para causar derecho a la prestación por este concepto por parte de la Seguridad Social.

A estos efectos, el trabajador padre/madre del disminuido acreditará ante la empresa tal circunstancia de la Seguridad Social reconociendo la prestación correspondiente.

Artículo 23. *Seguro de accidentes*

La empresa se compromete a formalizar una póliza de seguros colectivo para todos los trabajadores afectados por este convenio que cubra los riesgos de fallecimiento accidental, incapacidad profesional absoluta y gran invalidez exclusivamente derivada de accidente de trabajo, en la cuantía de 22.086,75 euros.

Artículo 24. *Reconocimiento médico anual*

La empresa tendrá que efectuar un reconocimiento médico anual a cada uno de sus trabajadores, realizándose este dentro de la jornada laboral. Los trabajadores en beneficio de su salud y de la seguridad vial y de los pasajeros transportados aceptan voluntariamente someterse al este

reconocimiento en los términos legales y con garantía de los derechos de su intimidad y protección de datos de carácter personal.

Artículo 25. *Derechos sindicales*

Además de los que previene el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a garantías sindicales, así como la Ley Orgánica de Libertad Sindical, hacemos resaltar los siguientes puntos:

- a) El reconocimiento de las empresas del sector de panadería, de que los sindicatos son los elementos básicos para interlocutor válido entre empresa y trabajador en el ámbito de las relaciones laborales.
- b) Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.
- c) Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo.
- d) Los delegados de personal y miembros de comités de empresa dispondrán de los créditos horarios que marca el Estatuto de los Trabajadores.
 - Hasta 100 trabajadores: 15 horas.
 - Desde 101 a 250 trabajadores: 20 horas.

Los miembros del comité de empresa y en su caso, los delegados de personal podrán acumular las horas de los distintos miembros, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

En los casos de que los miembros del comité de empresa o delegados de personal estén compuestos por más de una central sindical, la acumulación será entre los componentes de dicha sección sindical.

- e) Las empresas pondrán a disposición de los delegados de personal y miembros de comités de empresa un tablón de anuncios, donde éstos puedan fijar comunicaciones y anuncios de carácter sindical para su información.
- f) Los trabajadores componentes de la mesa negociadora dispondrán de las horas necesarias para dicha negociación, y cuantas incidencias derivasen de las mismas.

Estas horas serán retribuidas, hasta la firma de la negociación. Solo tendrán derecho a asistir a las reuniones de negociación del convenio, y en consecuencia al cobro de las horas empleadas en dicha negociación, si coincide con su jornada de trabajo, los miembros del Comité de Empresa, delegados de personal, o aquellas personas designadas para la negociación siempre que sean trabajadores activos en cualquiera de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, conforme a la legislación vigente al respecto.

Disposición adicional primera

Medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y para la no discriminación.

El principio de no discriminación establecido en la Constitución Española y en los artículos 15, 17 y 28 del Estatuto de las trabajadoras y trabajadores, será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio colectivo. Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional garantizarán la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por motivos de origen étnico, nacionalidad, raza, sexo, edad, religión o cualquier otra condición.

Los firmantes del presente convenio coinciden que son objetivos prioritarios para el logro de la igualdad de oportunidades sistemáticas y planificadas los siguientes:

1. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso y mantenimiento en el empleo, la formación profesional, la promoción profesional y el desarrollo en su trabajo.

2. Que mujeres y hombres reciban igual retribución económica por trabajos de igual valor, tanto en lo que se refiere al salario base como complementos, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualquier otro sentido del mismo.
3. Que los puestos de trabajo, las relaciones laborales, la organización del trabajo y las condiciones de seguridad y salud laboral se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para hombres como para mujeres.

Para el logro de estos objetivos, los empresarios, entre otras medidas, tendrán en cuenta las subvenciones y desgravaciones que ofrecen las diferentes Administraciones Públicas, así como los fondos nacionales e internacionales.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad acordadas, dentro del ámbito de la Comisión Negociadora del convenio se faculta a la comisión paritaria a promocionar la igualdad de trato, desarrollando una acción positiva, en la que se protegerá a todas las personas contra cualquier trato adverso o discriminatorio.

Se fomentará igualmente la formación en las empresas de comisiones de igualdad, constituidas por representantes de los trabajadores y de la empresa, para propiciar en seno de las empresas la elaboración de Planes de Igualdad con los objetivos fundamentales, entre otros, de: informar, sensibilizar y cumplir la Ley de Igualdad y la Ley de Conciliación de la Vida Familiar, así como consensuar e implementar medidas tendentes al respeto de la igualdad y la eliminación de cualquier discriminación y de prevención del acoso sexual.

Cláusulas de género e igualdad

El principio de no discriminación establecido en la Constitución Española y en el Estatuto de las trabajadoras y trabajadores, será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio colectivo. Las partes firmantes del convenio y afectadas por su ámbito funcional garantizarán la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por motivos de origen étnico, nacionalidad, raza, sexo, edad, religión o cualquier otra condición.

Los firmantes del presente convenio coinciden que son objetivos prioritarios para el logro de la igualdad de oportunidades sistemáticas y planificadas los siguientes:

1. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso y mantenimiento en el empleo, la formación profesional, la promoción profesional y el desarrollo en su trabajo.
2. Que mujeres y hombres reciban igual retribución económica por trabajos de igual valor, tanto en lo que se refiere al salario base como complementos, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualquiera otros sentidos del mismo.
3. Que los puestos de trabajo, las relaciones laborales, la organización del trabajo y las condiciones de seguridad y salud laboral se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para hombres como para mujeres.

La empresa de común acuerdo con el comité o delegados de personal, designará una comisión de igualdad formada por dos representantes de la empresa y dos de los representantes de los trabajadores cuyas funciones serán:

- Información, sensibilización y cumplimiento de la ley de igualdad y ley de conciliación de la vida familiar
- Elaborar un Plan de Igualdad en los términos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- Consensuar e implementar medidas tendentes al respeto de la igualdad y la eliminación de cualquier discriminación así como la prevención del acoso sexual
- Las actuaciones, informaciones o directivas emanadas de dicha comisión serán de obligado cumplimiento en tanto mejoren la actual legislación.



Como garantía para la seguridad personal y familiar de las/los trabajadoras/es de esta empresa, en el supuesto de que fueran víctimas de maltrato familiar o violencia doméstica, se establece su derecho a solicitar excedencia con reserva de su puesto de trabajo, durante el periodo en que por dicha causa se prolongue el proceso legal.

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
GR I- JEFE/A DE SERVICIO	1.200,00	300,00
GR I- JEFE/A DE SECCIÓN	990,00	280,00
GR I- INSPECTOR/A GENERAL	980,00	250,00
GR II-1 ADMINISTRATIVO/A	950,00	150,00
GR II-2 RESPONSABLE TRÁFICO	980,00	250,00
GR II-3 INSPECTOR/A	950,00	230,00
GR. II-4 CONDUCTOR/A PRIMERA INCORPOR.	900,00	50,00
GR II-5 CONDUCTOR/A REG.+ CORTO RECORR.	900,00	200,00
GR II-6 CONDUCTOR/A DISCREC.	950,00	250,00
GR II-7 CONDUCTOR/A VEH. < 55 PAX	880,00	20,00
GR II-8 CONDUCTOR/A-MECÁNICO	960,00	250,00
GR II-9 MECÁNICO	900,00	200,00
GR II-10 TÉCNICO TURÍSTICO O GUÍA O INF.	850,00	100,00
GR III-1 AUX. ADMINISTRATIVO/A	900,00	100,00
GR III-2 VIGILANTE O GUARDA	800,00	20,00
GR III-3 PERSONAL LIMPIEZA	800,00	100,00
GR III-4 AUX. DE TALLER	800,00	100,00
GR III-5 MONITOR/A-AUX.VIAJE	800,00	20,00

CONCEPTOS VARIABLES	
PLUS DE DISPONIBILIDAD	17,00
PLUS DE NOCTURNIDAD	10 %
COMIDA O CENA EN LA PROVINCIA DE MÁLAGA	10,00
COMIDA O CENA FUERA DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA Y GIBRALTAR	15,00
COMIDA O CENA EN MARRUECOS Y PORTUGAL	20,00
COMIDA O CENA EN RESTO DEL EXTRANJERO	30,00
PERNOCTACIÓN EN ESPAÑA (POR IMPOSIBILIDAD ESTABLECIMTO.HOTELERO)	39,00
PERNOCTACIÓN EN EL EXTRANJERO (POR IMPOSIBILIDAD ESTABL. HOTELERO)	70,00
PLUS REGULAR TIP NACIONAL	15,00
PLUS REGULAR TIP PORTUGAL	18,00
PLUS REGULAR TIP RESTO EXTRANJERO	20,00
DESCANSO NO DISFRUTADO	55,00
MALETAS TRANSFER SERVICIO SIMPLE	6,00
MALETAS TRANSFER SERVICIO DOBLE	12,00
PLUS REMOLQUE DE BICICLETAS (PRECIO POR DÍA)	20,00

Málaga, 26 de marzo de 2019.

El Delegado Territorial, Miguel Luis Guijarro Hernández.

2303/2019