



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 27 de mayo de 2016, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Vectalia Emérita, SL". (2016060905)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Vectalia Emérita, SL" (código de convenio 06100042012013), que fue suscrito con fecha 14 de abril de 2016, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 27 de mayo de 2016.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "VECTALIA EMERITA, S.L."

CAPÍTULO I. OBJETO Y ÁMBITO

Artículo 1. *Ámbito de aplicación, personal, funcional y territorial:*

El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en la empresa Vectalia Emérita, S.L., circunscribiéndose a la provincia de Badajoz.

Este convenio se concierta entre la parte empresarial y los representantes legales de los trabajadores asesorados por los sindicatos UGT, CSIF y CCOO.

Artículo 2. *Ámbito temporal:*

Este convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de mayo del 2015, excepto para aquellas condiciones laborales o económicas que expresamente prevean una distinta, y con independencia de su firma o publicación en el D.O.E.

Artículo 3. *Duración y prórroga:*

El presente Convenio extenderá su duración hasta el 31 de diciembre de 2018.

Finalizada la vigencia de dicho convenio, éste se entenderá denunciado automáticamente rigiendo las condiciones aquí pactadas hasta la aprobación del nuevo convenio colectivo.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad:*

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

En el supuesto de que se declarase la nulidad de alguno de los preceptos contenidos en el presente convenio colectivo, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado en su totalidad cuando la Comisión Paritaria determine que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo o no hubiese acuerdo al respecto. En el supuesto de que la Comisión tuviera que pronunciarse sobre algunos extremos o cuestiones contenidas en el actual convenio, la decisión que pudiera adoptar tendrá carácter vinculante; en caso de desacuerdo, las partes afectadas podrán acudir a un mediador, arbitraje, al UMAC o a la jurisdicción competente si lo estimasen oportuno.

Artículo 5. *Absorción y compensación:*

Las prácticas establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, sean superiores a las aquí



pactadas. En caso contrario serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 6. Comisión Paritaria:

Artículo 6.1. Composición:

Se constituye una Comisión Paritaria en el presente convenio, compuesta por tres representantes de la empresa y otros tres de los trabajadores, pudiendo ambas partes contar con los asesores que estimen necesarios.

Artículo 6.2. Funciones:

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las que siguen:

1. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado e interpretación de su contenido.
2. Mediación de problemas originados en su aplicación.
3. Intervención, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones o conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la comisión acepta la función arbitral, mediadora o conciliadora.
4. Realizar los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente convenio.
5. Asesoramiento de los órganos que estimen conveniente ellos mismos.
6. Propuesta de resolución a los órganos competentes de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el convenio.
7. Denuncia del incumplimiento del Convenio.
8. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

Artículo 6.3. Procedimiento y plazos de actuación de la Comisión Paritaria:

Mediante solicitud motivada de una de las partes, la Comisión deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días naturales a contar desde el día siguiente a la notificación de tal solicitud, debiendo pronunciarse en el plazo de 10 días naturales y, de adoptarse acuerdo, éste lo será por mayoría.

En los casos de conflictos, la comisión se reunirá a instancias de alguna de las partes, de forma inmediata, una vez anunciado el conflicto con constancia escrita "si el conflicto se refiere a convocatoria de huelga, a este período de anuncio le será de aplicación lo establecido en el artículo 6.5 del R.D.L. 17/1977, de 4 de marzo", adoptando acuerdo en el plazo de tres días hábiles. La convocatoria de huelga no podrá realizarse antes de que la comisión se



haya manifestado sobre el motivo que haya ocasionado el conflicto, o transcurrido el plazo de tres días hábiles sin que haya recaído pronunciamiento.

En caso de no alcanzar un acuerdo para la resolución de conflictos colectivos laborales que se susciten en el ámbito de aplicación del presente convenio, se acudirá de forma obligatoria a la conciliación, mediación o arbitraje que especifica el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura, estando en todo cuanto se desarrolla en el mismo.

Asimismo, en caso de continuar el desacuerdo de las partes, una vez sometido a la consideración de la Comisión Paritaria, en las materias establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el citado artículo, aquellas resolverán sus discrepancias de acuerdo con los procedimientos establecidos por el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura, estando en todo cuanto se desarrolla en el mismo.

Artículo 7. Legislación Supletoria:

Para lo no previsto en este convenio, le será de aplicación la legislación laboral vigente y en especial el R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8. Organización del trabajo:

La organización práctica y técnica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, la que se ejercerá de conformidad con lo pactado en este Convenio y las disposiciones legales vigentes.

Asimismo, la Empresa informará al Comité de Empresa previamente a la implantación y revisión de sistema de organización y control de trabajo, estudios de tiempo, establecimiento de sistema de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

En los casos en que se produjera una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, siendo preceptivo, por tanto, informar a los representantes de los trabajadores.

Artículo 9. Movilidad:

Artículo 9.1. Movilidad funcional:

La movilidad funcional en la empresa se comunicará por escrito al trabajador y se efectuará con independencia de que las nuevas funciones encomendadas puedan ser superiores o inferiores al grupo profesional, siempre que el trabajador ostente la titulación académica o profesional necesaria para ejercer la prestación laboral y no suponga una vulneración a la dignidad del trabajador. Se deberá comunicar con carácter previo al comité de empresa.

**Artículo 9.2. Movilidad geográfica:**

Los trabajadores de Vectalia Emérita S.L. se encontrarán exentos de ser afectados por una posible movilidad geográfica, salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 10. Clasificación del personal:

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

Cada categoría se incluirá en uno de los grupos señalados en el presente artículo, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso. Grupo que dependen sus retribuciones básicas.

Se establecen los siguientes grupos profesionales a los que deberá integrarse todo el personal de la empresa:

- Grupo 1; Titulados Superiores.
 - Grupo 2; Titulados de Grado Medio.
 - Grupo 3; Titulados de BUP y FP 2.º grado o equivalente.
 - Grupo 4; Graduados escolares.
 - Grupo 5; Estudio primarios.
- a. Constituyen el Grupo 1 los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión del título expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior o equivalente.
 - b. Constituyen el Grupo 2 los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión del título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario o Formación Laboral equivalente.
 - c. Constituyen el Grupo 3 los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión del título de Bachiller Unificado Polivalente, Bachiller Superior, Curso de Acceso a la Universidad, Formación Profesional de 2.º Grado o formación laboral equivalente.
 - d. Constituyen el Grupo 4 los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión del título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o formación laboral equivalente.
 - e. Constituyen el Grupo 5 los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión del Certificado de Escolaridad o formación equivalente.

**Artículo 11. Categorías profesionales y funciones:**

- Jefe de Servicio: El que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando todos o algunos servicios de la empresa. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.
- Jefe de Administración: El que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección de la empresa, ejerce de mando y organización, coordinando el servicio o departamento de administración de la empresa. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.
- Administrativo: Realiza funciones propias de administración con los debidos conocimientos técnicos-profesionales, con responsabilidad y perfección, así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.
- Encargado de autobuses: Con iniciativa y responsabilidad, organiza y coordina el servicio, distribuyendo los vehículos y el personal, dentro de las directrices marcadas por la dirección o la jefatura de servicio, procurando resolver las incidencias que se produzcan, e informando a sus superiores con la celeridad que las distintas circunstancias requieran. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.
- Inspector de transporte de viajeros: Bajo la directa coordinación del encargado tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores y cobradores. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, aprobando horarios, frecuencia, títulos de transporte expedidos y viajeros, dando cuenta a su jefe inmediato de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración del tráfico o accidente. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.
- Conductor Perceptor: Es el trabajador que, poseyendo el carnet de conducir adecuado y con conocimientos básicos de mecánica de automóviles, conduce autobuses y/o microbuses de transporte urbano o interurbano de viajeros, con remolque o sin él. Será el responsable del vehículo durante el servicio y dando, si se exigiera, parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo, del consumo de carburante, cumplimentando de forma reglamentaria el libro y en su caso las hojas de ruta.

En caso de siniestro cuidará por los medios adecuados cumplir las normas que tengan dictadas con relación al vehículo o personas accidentadas.

En los casos de avería deberá comunicar con la mayor brevedad posible a sus superiores la incidencia ocurrida, atendiendo las indicaciones recibidas respecto a la custodia y seguridad del vehículo.

Salvo circunstancias excepcionales o de fuerza mayor, de forma responsable procurará cubrir el recorrido del itinerario en el tiempo previsto y observará la debida corrección para con los viajeros.



Al ser conductor perceptor deberá desempeñar también las funciones de cobrador y estas son las siguientes, cobrar el billete o revisión del mismo, con o sin máquina expendedora de billetes y con o sin mecanismo de control automático de viajeros, debe cubrir el correspondiente parte de liquidación, deberá comportarse con la máxima corrección con los viajeros, se ocupará de una limpieza ligera del vehículo, en su interior, que no incluya el lavado del mismo. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.

La entrega de recaudación diaria y partes de trabajo se efectuará en las oficinas de la empresa, dentro de las 24 horas siguientes a la finalización del servicio. Excepcionalmente, los sábados, domingos, festivos y días de descanso, el plazo de entrega se alargará hasta las 19:00 horas del primer día hábil posterior a la finalización del servicio.

- Auxiliar Administrativo: Realiza las funciones propias de la administración, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.
- Mecánico-Conductor: Se incluyen en esta categoría todos los que, con dominio y capacidad de su oficio, realizan trabajos de su especialidad profesional relacionados con el mantenimiento y reparación de los vehículos. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.
- Lavacoches/Limpiador: Son los encargados, entre otras funciones, de someter a la limpieza externa e interna los vehículos que se le confíen, ejecutando en ellos además de las operaciones de lavado, las operaciones complementarias de secado; así como aquellas instalaciones que posea la empresa. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.
- Encargado de grúa: Es el que con propia iniciativa siguiendo las directrices marcadas por la dirección o el jefe de servicio coordina el servicio y el personal adscrito a él mismo. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.
- Conductor-operador de grúa móvil: Es el empleado que estando en posesión del carnet tipo C, se contrata con la obligación de conducir vehículo de la empresa para el que tenga capacidad siendo el responsable del vehículo; está obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado. Asimismo, le corresponde las funciones de enganche y desenganche de vehículos, así como el correcto mantenimiento del vehículo. Deberá comunicar de inmediato al encargado de grúa o a la persona que designe la empresa cualquier anomalía en la grúa o en los vehículos transportados esta comunicación se deberá hacer por escrito. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.
- Técnico de Mantenimiento: Es el trabajador que poseyendo los conocimientos precisos es el responsable del cuidado directo y mantenimiento de todas las instalaciones, estudiando y proponiendo a sus superiores las medidas convenientes para el mejor mantenimiento de ellas. Así como cualquier otra función asimilable al cargo o que por ley o norma reglamentaria tenga asignado.



- Agente de Aparcamiento: Es el personal que, con iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión del encargado/a o personal superior jerárquico, ejecuta las funciones propias del centro de trabajo o establecimiento al que está adscrito, siendo de éstas las principales:

La recogida, valoración y cobro de tiques, el cobro de servicios varios, la verificación y el control de caja, la práctica de liquidaciones y cuadros dinerarios, la entrega, custodia e ingreso de las recaudaciones y efectos de todo tipo, la venta de productos o servicios de empresa y el cobro de recibos.

El control de los accesos al centro de trabajo o establecimiento, la atención de todas las instalaciones de los mismos y su mantenimiento en perfecto estado de utilización por el público, efectuando su limpieza, la puesta en servicio o cierre de motores, cuadros eléctricos, instalaciones de alumbrado, ascensores, cajeros y demás aparatos electrónicos, así como su primario mantenimiento.

Atender a los clientes del establecimiento que demanden información y, en relación con los productos o servicios que tenga la empresa a disposición del público en general, informará de sus condiciones y precios, tomará nota de encargos y los trasladará a su superior jerárquico.

Para todo ello utilizará las herramientas, maquinaria, ordenadores y demás aparatos que la empresa ponga a su disposición y controlará y supervisará la realización de las funciones o tareas que la empresa decida contratar externamente.

- Jefe de Centro (estacionamiento regulado): Es quien bajo las instrucciones de la dirección lleva la responsabilidad de la organización y funcionamiento del Centro de Trabajo, coordinando los servicios existentes en el mismo.
- Encargado de Explotación (estacionamiento regulado): Es quien bajo las órdenes de la jefatura de Centro o personal superior está encargado de orientar, dirigir a la unidad o sección, distribuyendo los trabajos entre el personal bajo su responsabilidad.
- Inspector (estacionamiento regulado): Es quien supervisa y apoya el trabajo de los controladores de la zona azul, para determinar la corrección en el trabajo y las normas señaladas por la Empresa. Podrá realizar trabajos que requieran la máxima confianza y discreción bajo las órdenes de su Jefe Inmediato.
- Controlador: Es quien habitualmente realiza su trabajo en la calle, mayor de 18 años, que tiene como funciones las establecidas en la Ordenanza Municipal correspondiente, siendo sus funciones básicas las de control de los vehículos estacionados en la zona regulada, verificación de que el vehículo está o no en posesión de título habilitante de estacionamiento, y cuando lo tenga si cumple el horario convenio por el usuario y en la zona conveniente. En el supuesto que proceda deberá realizar el correspondiente aviso de denuncia o denuncia, deberán informar a los usuarios del cumplimiento de la Ordenanza Municipal a este respecto, bajo las órdenes de su inmediato superior. Deben atender al público dando las explicaciones oportunas de la máquina expendedora e informarle de cualquier duda relacionada con el servicio.

**Artículo 12. Ingreso:**

La admisión del personal, que será exclusiva competencia de la empresa sin perjuicio de los derechos de la representación legal de los trabajadores sobre información, consulta y competencias recogidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, se efectuará en razón de las necesidades del servicio, posibilitando la promoción interna, atendiendo las normas legales vigentes, y se tendrá en cuenta para su contratación:

- Tener la capacidad física y psíquica necesaria y suficiente para desempeñar el puesto de trabajo que motiva la contratación.
- Estar en posesión del título facultativo que, en su caso, fuera necesario para el puesto de trabajo a desempeñar; así como los conocimientos teórico-prácticos que la Empresa considere imprescindibles, para lo cual efectuará las pruebas idóneas conducentes a confirmar la profesionalización, especialización. Las pruebas podrán ser efectuadas por la propia Empresa o por Firmas Profesionales Especializadas.

Artículo 13. Jornada laboral y horarios:**Artículo 13.1. Jornada de trabajo:**

Se establece una jornada de 1.731 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, si bien el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá exceder de nueve diarias. Respetándose en todo caso el descanso legal entre jornadas. La jornada mínima diaria será de 5 horas.

Artículo 13.2. Prestación de la jornada:

Los trabajadores con la condición de conductores-perceptores, personal de grúa y agentes de aparcamiento, realizarán con carácter general jornadas continuadas. Alternativamente, excepcionalmente, por necesidades del servicio, podrán realizarse jornadas en régimen partido o fraccionado. Dichas jornadas partidas podrán interrumpirse un máximo de una vez, mediando entre una y otra prestación de servicio un mínimo de una hora y un máximo de cuatro. Estas interrupciones no tendrán consideración de tiempo efectivo de trabajo y, por tanto, no serán retribuidas, distribuyéndose de forma rotatoria a todos los trabajadores del servicio afectado.

Para los trabajadores asignados al servicio de transporte de viajeros en autobús, la empresa se compromete a estudiar la posibilidad de que, en la medida que el servicio lo permita, la prestación en las distintas líneas sea equitativa anualmente con todos los trabajadores de este servicio. Dicho compromiso alcanza además de evitar, mediante la rotación oportuna, en dos años consecutivos a un mismo trabajador le coincida trabajar cada uno de los siguientes festivos: 25 de diciembre, 1 y 6 de enero y jueves y viernes Santo, siempre que el servicio y la rotación de los descansos fijos así lo permita. En caso de que no sea posible dar cumplimiento a este compromiso se informará de la causa al Comité de Empresa.



Para el resto de personal, la jornada se realizará en régimen de jornada partida, estableciéndose al efecto el correspondiente calendario laboral.

Como compensación a los tiempos de descanso en jornada continuada superior a seis horas, a los conductores perceptores que por razón de su servicio no puedan disfrutar del tiempo correspondiente a dicho descanso continuo, se les computará con 15 minutos por día efectivamente trabajado.

Artículo 13.3. Turnos:

Se establece un sistema de turnos rotativos de mañana, tarde y noche que será distribuido según cuadrante mensual, el cual se le comunicará con una antelación de siete días al comité y se expondrá en el tablón de anuncios con cinco días de antelación a su fecha de efectos.

Artículo 13.4. Descanso semanal y cuadros de servicio:

Para todas las actividades, se establecerán las siguientes directrices comunes:

Se garantiza un descanso mínimo por semana, que se denominará descanso fijo, y al menos dos descansos semanales de media por año.

Con excepción del periodo de verano (meses de junio a septiembre inclusive) respecto a los descansos semanales se garantiza un mínimo de dos fines de semana completos cada seis semanas.

El descanso fijo semanal se adelantará un día cada semana. Si hubiera distintos turnos, el cambio se realizará de forma rotatoria tras dicho descanso fijo semanal.

El resto de descansos se denominarán descansos adicionales y su número será el que permita la jornada de cómputo anual. Los descansos adicionales se colocarán, siempre que el nombramiento lo permita, unidos al descanso fijo o a otro adicional.

El cuadrante de descansos, que incluye descansos fijos y adicionales, se comunicará con una antelación de siete días al comité y se expondrá con cinco días de antelación a la fecha de efectos.

Se permitirá la posibilidad del cambio de turno entre compañeros que desarrollen un mismo puesto de trabajo y previa autorización de la empresa. Asimismo y por razones de necesidad del servicio, la empresa podrá solicitar a los trabajadores que trabajan días de descansos que ya figurasen establecidos en el cuadrante mensual publicado, compensándose dicho descanso dentro de los dos meses siguientes, eligiendo el trabajador la fecha en la que desea que sea compensado el descanso, siempre que dicha elección se realice con carácter previo a la publicación del cuadrante mensual y el servicio así lo permita. El trabajador afectado podrá solicitar con una antelación máxima de 10 días al inicio del mes su cuadrante personal de descansos mensual.

**Artículo 13.4.1. Particularidades para los controladores de ORA y personal de Administración.**

Por razones intrínsecas al servicio el descanso fijo semanal será siempre el domingo. Por el mismo motivo, se descansarán todas las festividades.

CAPÍTULO III. RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL**Artículo 14. Retribuciones:**

Las condiciones económicas serán las que para cada categoría se establecen en las tablas salariales anexas.

Las retribuciones devengadas se harán efectivas por mensualidades vencidas y con referencia a la situación y derecho del personal al servicio de la Empresa en los primeros tres días hábiles del mes siguiente.

Estas retribuciones lo serán con independencia del número de horas ordinarias realizadas en el mes que corresponda dado el cómputo anual de la jornada.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos de nómina a cuenta del trabajo ya realizado de CUATROCIENTOS EUROS (400'00) euros, mediante transferencia bancaria, que se realizará el día 18 de cada mes o la víspera, caso de ser festivo, y que se deberá solicitar, en la oficina y por escrito, antes del día 15 del mes.

Artículo 15. Conceptos retributivos. Retribuciones básicas:**Artículo 15.1. Salario Base:**

El salario base para el personal afecto al presente Convenio será el especificado en las tablas salariales anexas.

Artículo 15.2. Antigüedad:

Con la firma del presente Convenio, desaparece el complemento de antigüedad, quedando reconocido como garantía ad personam los importes que tuvieran y vinieran percibiendo los trabajadores a nivel individual a esta fecha, que será reconocido bajo el concepto de "plus antigüedad consolidada", así como no estará sometido a futuros incrementos salariales. Para el cálculo de este importe se tendrá en cuenta la parte proporcional que corresponda a los trienios que se cumplieran en el presente año 2013.

Artículo 15.2. Pagas extraordinarias:

Se abonará a todo el personal afectado por el presente Convenio dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre, compuesta cada una de ellas por 30 días de salario base, y en su caso, la antigüedad consolidada.



Dichas pagas se abonarán en la primera quincena de los meses de junio y diciembre, teniendo un periodo de devengo en cómputo anual.

Artículo 16. Conceptos retributivos. Retribuciones complementarias.

- Nocturnidad: Retribuye la prestación de servicios realizada entre las diez de la noche y las seis de la mañana siempre que la jornada realizada comprenda al menos tres horas durante dicha franja horaria, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo se realice en horario nocturno por su propia naturaleza o se encuentre adscrito al sistema rotatorio de turnos de mañana, tarde o noche.

Su cuantía y devengo será del 25% del salario base por hora efectivamente trabajada.

- Trabajos en domingos y festivos: Retribuye mensualmente la prestación de la jornada normal de trabajo en domingo o en festivo que pudieran realizarse a lo largo del año.
- Conducción: Se abonará mensualmente a aquellos trabajadores de las categorías profesionales de especialidad conductor, que, de forma habitual, desempeñen funciones de conductor-perceptor de autobús y compensará, asimismo, el tiempo destinado a las tareas y comprobaciones propias de la toma y deje del servicio.

Los conductores perceptores tomarán el servicio en base, o en el punto de relevo con el tiempo suficiente para efectuar las comprobaciones previas a la salida del vehículo.

La jornada terminará en el acto del relevo o cuando se entregue el vehículo en base, una vez haya aparcado convenientemente el vehículo en la zona destinada al efecto.

En el supuesto de que el conductor-perceptor tuviera que repostar el vehículo, el tiempo empleado en ello se considerará como tiempo efectivo de trabajo, lo que se documentará adecuadamente.

- Complemento de especial dedicación: retribuye la especial disponibilidad y dada la responsabilidad de sus funciones, podrá ser requerida su presencia en el lugar de trabajo por parte de la dirección de la empresa fuera del horario habitual, en caso de necesidades del servicio y por el tiempo imprescindible. Este complemento será reconocido, en su caso, expresamente por escrito y a título individual por la empresa en su cuantía y devengo.
- Servicios especiales: las horas trabajadas en los servicios especiales, entendidos por aquellos que no tienen una periodicidad anual establecida, serán retribuidos a razón de 40 euros por cada 8 horas de trabajo o la parte proporcional al tiempo efectivo de prestación del servicio, garantizándose una retribución mínima de 20 euros en caso de servicios de duración inferior a 4 horas.

Este plus será abonado igualmente en los servicios nocturnos especiales de FERIA.

Artículo 17. Trabajos extraordinarios:

Las horas que pudieran realizarse excediendo la jornada anual pactada, se abonarán o compensarán por tiempo de descanso de acuerdo a la legislación vigente, procurando



ambas partes la reducción al máximo de las mismas a fin de favorecer la creación de empleo. En el supuesto de abonarse se hará a razón de un 20% sobre el valor de la hora ordinaria correspondiente.

CAPÍTULO IV. PERMISOS Y SITUACIONES

Artículo 18. Indemnizaciones por razón del servicio:

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones, cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 19. Vacaciones y calendario laboral:

Artículo 19.1. Vacaciones:

El periodo de vacaciones anuales será de 30 días naturales, que se disfrutarán a lo largo del año pudiendo ser fraccionadas en dos periodos: un periodo en los meses de verano (del 1 de junio al 30 de septiembre) y otro durante el resto del año.

Dichos periodos no podrán ser coincidentes durante los meses de junio a septiembre.

Tanto en los meses de verano como de invierno, se realizará un reparto equitativo y homogéneo de los periodos de vacaciones entre todos los trabajadores de cada uno de los servicios de la empresa.

El número máximo de trabajadores que podrán disfrutar de las vacaciones simultáneamente, será el siguiente:

- Vacaciones de invierno: una dieciseisava parte del total de trabajadores de cada servicio.
- Vacaciones de verano: una octava parte del total de trabajadores de cada servicio.

Para los dos periodos se establecerá de común acuerdo de forma rotatoria para que cada trabajador disfrute sus vacaciones en los distintos meses previstos para cada periodo.

El calendario de vacaciones se publicará antes del 1 de noviembre del año anterior y se confeccionará de común acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Se permitirá el cambio del periodo vacacional, entre trabajadores del mismo servicio, siempre que se solicite durante el mes de noviembre del año anterior. A partir del mes de diciembre del año anterior, y salvo causa de fuerza mayor, no se permitirá ningún cambio de los periodos de vacaciones.

No obstante, se permitirá la permuta de las quincenas de vacaciones entre trabajadores del mismo servicio siempre que no contravenga lo dispuesto legal y convencionalmente en lo relativo a jornada, descanso diario y descanso semanal, debiendo ser comunicada a la Empresa con al menos una semana de antelación a la planificación del cuadrante mensual,



siendo el trabajador encargado de la sustitución el que se adapte al puesto vacante, asumiendo éste la pérdida de cualquier día festivo.

En caso de que por circunstancias del servicio deban ser modificado o reducido el periodo vacacional de cualquier trabajador, deberá ser comunicada tanto al trabajador afectado como al Comité de Empresa.

Los días restantes de los establecidos en vigente Convenio Colectivo, no incluidos en calendario anual de vacaciones, serán solicitados por los trabajadores a lo largo del año, como mínimo con siete días de antelación a la publicación de cuadrante mensual del mes en el cual se quiere disfrutar, y su disfrute se convendrá de común acuerdo con la Empresa, con arreglo a las siguientes normas:

- a) En cualquier caso, no podrán coincidir, simultáneamente dos o más trabajadores de cada servicio, en el disfrute de los días restantes de vacaciones. No obstante, la empresa, podrá ampliar puntualmente este límite siempre que se garantice la prestación del servicio
- b) En el acuerdo individual de asignación de los días restantes de vacaciones se tendrá en consideración la preferencia del trabajador, siempre y cuando, en todo caso, quede garantizada la prestación del servicio.
- c) Quedan excluidos como períodos hábiles para el disfrute de estos días del 1 al 10 de septiembre (Feria), del 1 al 3 de marzo, del 22 de diciembre al 7 de enero, de enero, así como el Jueves Santo y Viernes Santo.
- d) La asignación de los días de vacaciones no incluidos en el calendario anual se realizará por riguroso orden de petición.
- e) En el último trimestre del año, la empresa podrá asignar los días restantes de vacaciones, a aquellos trabajadores que tengan días pendientes de disfrutar y no los hayan solicitado, comunicándolo a los trabajadores afectados con tres días de antelación.

La retribución de las vacaciones será igual a la que perciba el trabajador en un mes normal de trabajo por los siguientes conceptos: salario base, domingos y festivos, plus conducción y, en su caso, la garantía "ad personam" por la antigüedad consolidada.

Artículo 19.2. Calendario:

Serán de plena aplicación para establecer los días laborales y festivos, los calendarios oficiales de carácter nacional, el calendario de la Junta de Extremadura y los de aplicación de la localidad así como los recogidos en el presente convenio. En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial, la empresa señalará con intervención del Comité de Empresa, el calendario laboral en el que deberán incluirse las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de vacaciones.

Los trabajadores dispondrán tres días de libre disposición al año. El disfrute de los citados días no afectará, en caso alguno, a la jornada anual pactada en el artículo 13.1, deberá ser comunicado a la empresa al menos con 7 días de antelación, y se concederán atendiendo a las necesidades del servicio.

**Artículo 20. Permisos retribuidos:**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio que, previo acuerdo con la empresa, podrán acumularse a una de las dos quincenas de vacaciones.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. No obstante, en el caso de enfermedad grave de cónyuge o hijo este permiso se verá incrementado en dos días naturales.
- c) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis 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.

- d) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- f) Un día por traslado del domicilio habitual.

Artículo 21. Lactancia:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.



Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 22. Excedencia:

Todo trabajador que ostente más de un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar una excedencia voluntaria de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Los trabajadores tendrán derecho a acogerse a una excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo y a reincorporarse al mismo centro en las mismas circunstancias y condiciones, al objeto de atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad o equivalentes en parejas de hecho legalmente registradas, que por razones de un accidente y/o enfermedad no puedan valerse por sí mismas siempre que éstas no desarrollen actividad retribuida según los siguientes criterios:

1. La duración máxima de la excedencia no podrá ser superior a dos años.
2. Si dos o más trabajadores generase este derecho respecto al mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
3. Deberá ser solicitada con un mínimo de un mes de antelación a la fecha prevista, pudiendo ser inferior previo acuerdo entre las partes.
4. Tan sólo podrán acogerse a esta excedencia un máximo de tres trabajadores por servicio o actividad.

Artículo 23. Excedencia especial:

Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar una excedencia especial con reserva de puesto de trabajo, que no requerirá justificación alguna, para la que deberán observarse los siguientes requisitos:

1. Su duración mínima será de tres meses y máxima de dos años.
2. Deberá ser solicitada con un mínimo de un mes de antelación a la fecha prevista, pudiendo ser inferior en caso de acuerdo entre las partes.
3. Tan sólo podrán acogerse a esta excedencia un máximo de tres trabajadores por servicio o actividad.

CAPÍTULO V. DERECHOS SOCIALES**Artículo 24. Seguro de accidente e invalidez:**

Durante el presente Convenio Colectivo, la Empresa concertará una póliza de seguros que, para todo el personal de la plantilla, cubre los riesgos de muerte por accidente de trabajo, invalidez permanente, total, absoluta o gran invalidez derivados de su actividad profesional por importe de 35.050,61 euros.

**Artículo 25. Protección jurídica:**

La empresa proveerá de la asistencia jurídica a los trabajadores que lo soliciten y la precisen por razones de conflictos derivados del servicio y por razones ajenas al trabajador.

Artículo 26. Anticipos reintegrables:

Beneficiarios: Podrán ser beneficiarios de anticipos reintegrables los trabajadores fijos de la empresa, en situación de activo.

Se excluye como concepto de anticipos reintegrables, los anticipos de nóminas total o parcial, cuando éstas se soliciten dentro del mismo mes y para una mensualidad.

No podrán concederse un nuevo anticipo reintegrable mientras no se tengan liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad y no hayan transcurrido un periodo mínimo de seis meses entre la cancelación de un anticipo y la solicitud de otro.

Procedimiento de devolución: La devolución de la cantidad anticipada se efectuará mediante descuento en nómina de la cuota resultante de dividir el importe del anticipo reintegrable por el número de mensualidades en que se determine su reintegro.

No obstante, en cualquier momento, los interesados podrán reintegrar la cantidad anticipada que les reste y liquidar lo anticipado en su totalidad. En este caso, deberán ponerlo en conocimiento de la Empresa, que le indicará el procedimiento que debe seguir para su devolución.

Artículo 27. Jubilación:

En materia de jubilación, en sus distintas modalidades, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

A efectos del acceso a la jubilación parcial se estará a lo previsto en el Plan de Jubilación Parcial acordado por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo. Para aquellos trabajadores a los que no resulte de aplicación el citado Plan, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 28. Prestaciones por incapacidad temporal:

En caso de enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica que requiera de reposo domiciliario, la Empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora desde el primer día de la baja hasta que dure la situación de incapacidad temporal siempre que el nivel de absentismo de los 12 meses anteriores al mes en que se produce el hecho causante sea igual o inferior al 3%. Mensualmente se informará al Comité de Seguridad y Salud del índice de absentismo interanual.

Se entenderá por enfermedad grave las previstas por el Decreto 38/2013, 19 de marzo, por el que se determina la aplicación de las mejoras voluntarias del sistema de prestaciones de la Seguridad Social en materia de incapacidad temporal, contempladas en el Decreto-ley 2/2012, de 8 de octubre, para la implementación en la Comunidad Autónoma de



Extremadura de las medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones Públicas aprobadas por el Estado.

A efectos del cálculo del absentismo interanual, se excluirá las enfermedades graves previstas en el citado Decreto 38/2013.

Artículo 29. Robo de recaudación:

En el caso de que al trabajador le sea sustraída la recaudación se distinguirán dos tipos de situaciones en las que la Empresa se hará cargo de todo o parte de la cantidad sustraída:

- a) Si la sustracción se produce como consecuencia de intimidación, la empresa eximirá al trabajador de la entrega de esa recaudación.
- b) En el caso de que sea sustraída la recaudación por ausentarse el trabajador del puesto de trabajo, el trabajador quedará eximido de entregar dicha recaudación siempre y cuando; el abandono del puesto de trabajo debe ser totalmente justificado y el trabajador haya puesto todos los medios a su alcance para evitar la sustracción, antes de abandonar el puesto de trabajo.

En ambos tipos de situaciones el trabajador deberá denunciar ante la autoridad competente; de la que el trabajador entregará copia a la empresa. El trabajador deberá prestar toda su colaboración a la autoridad y a la empresa con el fin de recuperar lo sustraído y averiguar la identificación del autor o autores de la sustracción. Ofreciendo siempre que sea posible, testigos directos de lo sucedido; pues, de no hacerlo así, perderá el derecho a reintegro por la empresa de las cantidades que correspondan.

Artículo 30. Retirada del carnet de conducir.

En el supuesto de retirada temporal del permiso de conducir con ocasión de la conducción de un vehículo de la empresa por cuenta y orden de la misma, el conductor perceptor será asignado a otro puesto de trabajo durante el tiempo de privación del permiso, conservando el salario base y la antigüedad, siendo los restantes complementos los correspondientes a la nueva categoría laboral cuyas funciones realice. El nuevo puesto de trabajo alternativo será fijado por la empresa.

Queda excluido del anterior beneficio el conductor que fuera privado de su permiso de conducir bajo la influencia de bebidas alcohólicas, estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes u otras sustancias análogas.

Queda excluido del anterior beneficio el conductor a quien le fuera retirado temporalmente el permiso de conducir por hechos tipificados en el Código Penal como delitos contra la seguridad del tráfico o aquellos cuya retirada temporal por falta administrativa sea superior a ciento veinte días.



CAPÍTULO VI. FORMACIÓN

Artículo 31. Formación del Personal:

1. Los trabajadores tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales.
2. Los trabajadores que cursen estudios académicos o de formación y perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia de los cursos, si ello es posible.
3. La Empresa, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales, reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas de los puestos de trabajos, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en un supuesto de transformación o modificación funcional, dando publicidad de los mismos a través del tablón de anuncios y en todas las dependencias afectadas.
4. Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente convenio realizarán los cursos de capacitación profesional o de reciclaje para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo. En estos supuestos el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.
5. Concesión de las horas necesarias para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de la Empresa y el contenido del mismo esté relacionado directamente con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Empresa.
6. A propuesta de las Organizaciones Sindicales, y para asistencia a cursos de formación sindical, la empresa concederá a los afiliados permisos no retribuidos para asistir a dichos cursos, previa solicitud y justificación, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

CAPÍTULO VII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Artículo 32. Comité de Seguridad y Salud

Las competencias y facultades que establece la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, se ejercerán en la Empresa por el Comité de Seguridad y Salud (CSS) integrado por delegados de prevención elegidos por el Comité de Empresa entre sus miembros y Delegados Sindicales, y representantes de la Dirección, incluyendo personal de las principales áreas de actividad profesional y técnica de la Empresa. Al CSS se le atribuyen las siguientes funciones y facultades:

- Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación del Plan de Prevención.
- Discutir, antes de su puesta en práctica, los proyectos en materia organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.



- Promover iniciativas de prevención y mejora de las condiciones de trabajo.
- Informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.
- Visitar los centros de trabajo para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos.
- Acceder a toda la información y documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones.
- Analizar los daños a la salud con el fin de valorar sus causas y proponer medidas preventivas.

De acuerdo con las normas internas de funcionamiento que adopte dicho órgano paritario, además de las reuniones plenarias trimestrales y aquellas necesarias que fueran solicitadas por la mitad de alguna de las representaciones en el mismo.

El Comité de Seguridad y Salud será periódicamente informado de los planes de prevención de riesgos laborales en las dependencias de la Empresa y lugares de trabajo así como de su ejecución y de la evolución de los accidentes de trabajo. Asimismo será informado de las actividades y resultados globales relacionados con la salud de los trabajadores proponiendo las medidas más eficaces para la prevención de riesgos laborales y salud laboral. Los delegados de prevención serán informados de los accidentes graves tan pronto la Empresa tenga conocimiento de los mismos.

Artículo 33. Obligaciones Generales de los Trabajadores en materia de Prevención de Riesgos:

1. Corresponde a cada trabajador en su puesto de trabajo velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que hayan sido establecidas en cada caso para su propia seguridad y salud y también para prevenir los riesgos de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad laboral.
2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la correspondiente Jefatura, deberán especialmente:
 - a) Usar adecuadamente los vehículos, máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
 - b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección personal facilitados por la Empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas, así como los dispositivos de seguridad existentes relacionados con su actividad.
 - c) Informar de modo inmediato a su superior jerárquico directo o a la Jefatura correspondiente y a los trabajadores designados para realizar actividades de prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud laboral.



- d) Conocer las normas profesionales, instrucciones y recomendaciones establecidas en la Empresa para la prevención de los riesgos de su puesto de trabajo y colaborar en su cumplimiento.

Artículo 34. Obligaciones específicas del Personal Técnico y de Supervisión:

En materia de prevención de riesgos laborales, las obligaciones que legalmente corresponden a la Empresa y al empresario deberán ser ejercidas en cada área de la actividad productiva por la Jefatura y los mandos intermedios correspondientes, de acuerdo con las competencias y responsabilidades que tengan asignadas, quienes deberán aplicar las medidas que integran el deber general de prevención y en especial:

- a) Evitar y suprimir los riesgos innecesarios en los lugares de trabajo, advirtiendo y adoptando medidas de protección frente aquellos que no se puedan evitar.
- b) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- c) Dar las debidas instrucciones, formación y recomendaciones a los trabajadores a su cargo, para la prevención de riesgos en el puesto de trabajo.
- d) Las Jefaturas y mandos intermedios de cada área atenderán de modo inmediato las situaciones o hechos de riesgo evitable o innecesario de los que tengan conocimiento, adoptando las medidas urgentes a su alcance y poniendo en conocimiento de la Dirección aquellas de mayor alcance; asimismo informarán debidamente sobre los accidentes de trabajo que ocurran en su área.

Artículo 35. Salud laboral:**1. Cuadro Médico de Aptitudes Psicofísicas.**

En el cuadro médico de aptitudes psicofísicas aplicado para personal de nuevo ingreso, se exigirá una agudeza visual monocular mínima del 0,70% con corrección óptica. El personal con esta limitación pasará los reconocimientos médicos periódicos de Empresa que, en su caso y relacionado con la agudeza visual, estipule el Servicio Médico.

2. Reconocimientos Médicos.

Los reconocimientos médicos realizados al personal de la Empresa tendrán por finalidad la vigilancia periódica del estado de salud del trabajador. A tal efecto, y en desarrollo del artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, se realizarán aquellos reconocimientos específicos relacionados con los riesgos del puesto de trabajo, para conductores y otras categorías. El contenido y condiciones de dicho reconocimiento específico se definirán por la Empresa, previo informe de la representación de los trabajadores. Dado el carácter de dicha revisión, le será comunicada al trabajador con suficiente antelación y si la misma tuviese que realizarse fuera de la jornada laboral, el tiempo invertido que se requiera, será retribuido como tiempo de efectivo de trabajo.

**Artículo 36. Uniforme de trabajo:**

1. La Empresa proporcionará uniforme de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y función que se realice.
2. Se velará para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo fin emitirá informe previo.
3. Se establece, con carácter general, una periodicidad de entrega de dos años para los uniformes de verano en los meses de mayo a junio, y para los de invierno, con la misma periodicidad y entrega alternativa al de verano, en los meses de septiembre a octubre. El uniforme de invierno constará de dos camisas, un pantalón, y jersey; el uniforme de verano estará formado por un pantalón y dos camisas. El personal será dotado cada dos años de una prenda de abrigo y de unos zapatos, salvo el personal de estacionamiento regulado al que se le entregará el calzado con carácter anual.
4. Anualmente, y en el plazo que se establezca por la empresa, esta y el Comité de Empresa, previo común acuerdo y para la totalidad de la plantilla, podrán establecer la sustitución de una o varias prendas de las mencionadas en el presente artículo por una o varias de aquellas.
5. Se establece la obligatoriedad de su utilización.

CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**Artículo 37. Responsabilidad disciplinaria:**

1. El personal queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el presente Título y, en lo no dispuesto en el mismo, se estará a lo previsto en Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
2. El personal que indujere a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirá en la misma responsabilidad que éstos.
3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad del personal que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Empresa o los ciudadanos.

Artículo 38. Faltas disciplinarias:

1. Las faltas disciplinarias pueden ser leves, graves y muy graves.

Artículo 38.1. Faltas disciplinarias para los trabajadores adscritos a la actividad del transporte de viajeros:

1. Se considerarán como faltas leves:
 - a) Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes, que no afecten a la puntualidad o a la regularidad del servicio.



- b) No comunicar a la empresa la imposibilidad de acudir al trabajo y por causa justificada con la necesaria antelación para poder ser sustituido siempre que tal ausencia no afecte a la puntualidad o a la regularidad del servicio.
- c) El abandono del trabajo dentro de la jornada por breve tiempo si no causare deficiencias en el servicio encomendado. En caso contrario podrá ser considerado grave.
- d) El descuido o negligencias de carácter leve en la conservación y uso del material afecto a la actividad, o de las prendas de uniformidad recibidas de la empresa.
- e) La incorrección en las relaciones con los usuarios.
- f) La no utilización de la uniformidad de la empresa.
- g) Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el periodo de un mes, siempre que no se cause alteración o perjuicio a los servicios de movimiento. Si causare alteración o perjuicio, será grave.
- h) El retraso de uno a tres días en la entrega de la recaudación según las normas establecidas en el artículo 11 de este Convenio.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes, o de dos si afectaran a la puntualidad o a la regularidad del servicio.
- b) Faltar al trabajo dos días, sin causa justificada, en el periodo de un mes, siempre que no se cause alteración o perjuicio a los servicios de movimiento. Si causare alteración o perjuicio será muy grave.
- c) La desobediencia injustificada a las órdenes e instrucciones de los representantes de la empresa en materia de trabajo, incluido el 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.
- d) La alegación de causas falsas para las licencias.
- e) La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- f) Las imprudencias o negligencias en acto de servicio, siempre que no estén comprendidas en el grupo de calificación de faltas muy graves. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
- g) Realizar sin permiso trabajos particulares durante jornada laboral, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
- h) 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.



- i) El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario, siempre que concurra la infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
- j) El mal trato dado al material o negligencia en su uso o mantenimiento, en especial de los sistemas de control.
- k) El retraso de cuatro a seis días en la entrega de la recaudación según las normas establecidas en el artículo 11 de este Convenio.
- l) Cambiar el conductor de ruta sin autorización de un superior y desviarse del itinerario sin orden de la superioridad o sus agentes, o sin causa de fuerza mayor.

3. Se considerarán faltas muy graves:

- a) Más de seis faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes, o de tres si afectaran a la puntualidad o a la regularidad del servicio.
- b) Las faltas injustificadas, o sin previo aviso, al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mes.
- c) La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina laboral o se deriven perjuicios para la empresa o compañeros de trabajo.
- d) Las ofensas o malos tratos, verbales o físicos, y las faltas graves de respeto y consideración al empresario, a los jefes y a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
- e) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad a las gestiones encomendadas.
- f) El hurto, robo, estafa o malversación, ya sea a los compañeros de trabajo, a la empresa o a otras personas, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la empresa o en cualquier otro lugar, si es en acto de servicio.
- g) Violar el secreto de la correspondencia o bien revelar documentos o datos reservados de la empresa.
- h) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo pactado.
- i) La embriaguez y la toxicomanía, sea esporádica o no y aunque no repercuta negativamente en su trabajo.
- j) El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuere causa de accidente.
- k) La imprudencia o negligencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.



- l) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- m) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que se comete esta falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase, por cuenta propia o ajena. También cometerá esta falta el que prolongue maliciosamente la situación de baja por enfermedad o accidente.
- n) La alegación de causas falsas para licencias o permisos.
- o) Las discusiones violentas con los usuarios o las agresiones a los mismos.
- p) Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- q) La manipulación intencionada del tacógrafo o del elemento que lo sustituya, así como de la máquina expendedora de billetes, con el ánimo de alterar u ocultar los datos registrados.
- r) La percepción de cantidades facturables por los servicios que preste la empresa, sin entrega de recibo, factura o billete, en perjuicio del público o de la empresa.
- s) El retraso en más de seis días en la entrega de la recaudación según las normas establecidas en el artículo 11 de este Convenio.
- t) El abuso de autoridad por parte de cualquier superior con menoscabo del respeto a la dignidad personal de sus subordinados, sin mediar provocación por parte de estos.
- u) Ordenar la ejecución de trabajos que impliquen riesgo, sin comprobar u adoptar las medidas de seguridad necesarias para quienes lo han de efectuar, así como no disponer de los mecanismos, útiles preventivos o equipos de protección individual al efecto.
- v) El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.
- w) El acoso sexual y acoso por razón de sexo desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La reiteración de una falta de una misma calificación dentro del periodo de doce meses, será causa de que se clasifique en el grupo superior.

Artículo 38.2. Faltas disciplinarias para los trabajadores adscritos a la actividad del estacionamiento regulado:

1. Se considerarán como faltas leves:



- a) Hasta tres faltas de puntualidad de asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferior a treinta minutos, sin que exista causa justificada.
 - b) El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causara daños o accidentes a sus compañeros de trabajo.
 - c) No comunicar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
 - d) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
 - e) Pequeños descuidos en la conservación del material o su limpieza.
 - f) La falta de higiene, aseo o limpieza personal, cuando el trabajador haya sido advertido con anterioridad por tal hecho o haya ocasionado justificadas quejas de sus compañeros de trabajo.
 - g) No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
 - h) Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
 - i) No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.
 - j) Discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
 - k) Reunirse dos o más controladores/vigilantes en horas de servicio, salvo si es requerida ayuda urgente o tienen permiso de su inmediato superior.
 - l) Realizar la incorporación al servicio desde lugar distinto al asignado.
 - m) El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
2. Se considerarán como faltas graves:
- a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes no justificadas.
 - b) Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
 - c) No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente.
 - e) La falta notoria de respeto y consideración al público.



- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo.
 - g) Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivan perjuicios notorios para la empresa será considerada como muy grave.
 - h) Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
 - i) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
 - j) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramienta o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
 - k) La reincidencia en faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
 - l) La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.
 - m) El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
 - n) Proporcionar falsa información a la Dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo, salvo en caso evidente de mala fe, en que se considerará como falta muy grave.
 - o) Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia o los que originen perjuicios a la empresa así como la ocultación maliciosa de estos errores a la Dirección.
 - p) La anulación de denuncias sin causa justificada evidente.
 - q) La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
 - r) El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, si dicho abandono fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causara daños o accidentes a sus compañeros de trabajo.
 - s) La reincidencia en la falta de atención público con la diligencia y corrección debidas.
3. Se considerarán faltas muy graves:
- a) Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte en seis meses.
 - b) Faltar al trabajado más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.
 - c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o cualquier persona durante actos de servicio.



- d) Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, etc.
- e) La embriaguez y/o drogodependencia durante la jornada laboral.
- f) Revelar a persona extraña a la empresa los datos de reserva obligada, cuando existan, produciendo perjuicio sensible a la empresa.
- g) Revelar planes de organización del trabajo a persona o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa.
- h) El abuso de autoridad.
- i) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en los puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
- j) La disminución continuada y voluntaria en el trabajo.
- k) La desobediencia continua y persistente.
- l) La reincidencia en la falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
- m) La promulgación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la Dirección de la empresa, que motiven el descontento. También se incurrirá en esta falta cuando esas noticias tiendan a desprestigiar a la empresa en la calle con la posibilidad de producirse perjuicios evidentes.
- n) El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que entrañen riesgos graves para el trabajador, sus compañeros o terceras personas.
- o) El acoso sexual y acoso por razón de sexo desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- p) Cualquier discriminación por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- q) Agredir de palabra o físicamente a un compañero o a un subordinado.



- r) El abuso de autoridad por parte de cualquier superior con menoscabo del respeto a la dignidad personal de sus subordinados, sin mediar provocación por parte de estos.
- s) Ordenar la ejecución de trabajos que impliquen riesgo, sin comprobar u adoptar las medidas de seguridad necesarias para quienes lo han de efectuar, así como no disponer de los mecanismos, útiles preventivos o equipos de protección individual al efecto.
- t) El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.

Artículo 38.3. Faltas disciplinarias para los trabajadores adscritos a la actividad de aparcamiento:

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes sin motivo justificado.
- b) No comunicar con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
- c) El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causara daños o accidentes a sus compañeros de trabajo.
- d) La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros.
- e) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- f) La falta de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
- g) Las faltas de respeto, de escasa consideración, tanto a sus compañeros como a terceras personas, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- h) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral, que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros o terceras personas.
- i) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas y sin causa justificada.



- b) Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- c) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
- d) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando supongan riesgo grave para el trabajador/a, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
- e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o la salud, tanto de él como de otros compañeros.
- f) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
- g) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios instalaciones o bienes de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
- h) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
- i) Proporcionar datos reservados o información de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.
- j) No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien le represente, de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o del personal.
- k) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- l) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
- m) La embriaguez ocasional durante el trabajo, así como el hallarse afectado, también ocasionalmente y durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y/o estupefacientes.
- n) Utilizar los vehículos de los clientes para dormir, oír la radio, etc.
- o) Dormir en horas de servicio.
- p) La reincidencia en cualquier falta leve dentro del trimestre, cuando haya mediado amonestación por escrito de la empresa.
- q) La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, cuando cause perjuicio de carácter grave a la empresa o a sus compañeros.

3. Se considerarán como faltas muy graves:



- a) Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinticuatro en seis meses.
- b) Faltar al trabajado más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.
- c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados, así como la utilización de vehículos de los clientes sin autorización.
- d) La conducta dolosa o imprudente en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
- e) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- f) Los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, comprendiendo en ello las ofensas verbales, las agresiones y el acoso sexual.
- g) La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro o sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
- h) El abuso de autoridad.
- i) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j) La desobediencia continuada o persistente.
- k) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
- l) La apropiación del importe de los servicios prestados, cualquiera que sea su cuantía, así como no entregar tickets, dejar de sellarlos o dejar de registrar cualquier entrada o salida de vehículos, o servicio prestado, salvo vehículos abandonados o autorizados por la empresa, y, en general, cualquier ocultación, sustracción o manipulación con análogo fin.
- m) La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, cuando cause perjuicio de carácter muy grave a la empresa o a sus compañeros.
- n) El acoso sexual y acoso por razón de sexo desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- o) El abuso de autoridad por parte de cualquier superior con menoscabo del respeto a la dignidad personal de sus subordinados, sin mediar provocación por parte de estos.
- p) Ordenar la ejecución de trabajos que impliquen riesgo, sin comprobar u adoptar las medidas de seguridad necesarias para quienes lo han de efectuar, así como no disponer de los mecanismos, útiles preventivos o equipos de protección individual al efecto.
- q) El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.

Artículo 38.4. Faltas disciplinarias para los trabajadores adscritos a la actividad de grúa:

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
- b) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
- c) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
- d) Descuidos o negligencias en la conservación del material.
- e) La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
- f) La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
- g) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
- b) Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
- c) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.



- d) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de los representantes de la empresa en materia de trabajo, incluido el control de asistencia, no dando cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
 - e) La alegación de causas falsas para las licencias.
 - f) La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
 - g) Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. En particular se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de prendas y equipos de protección individual.
 - h) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
 - i) Las faltas graves 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.
 - j) 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.
 - k) El no comunicar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de comunicación previa sea por retraso en la salida de vehículos o produzca trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
 - l) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de retraso en la salida de vehículos o produzca trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
 - m) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes, siempre que produzca trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
 - n) Descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.
 - o) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
 - p) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.
3. Se considerarán como faltas muy graves:
- a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.



- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 alternos durante un año.
- c) 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 de trabajo.
- d) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- e) La trasgresión 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 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.
- f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- g) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- h) El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.
- i) La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
- j) El acoso sexual y acoso por razón de sexo desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- k) El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.
- l) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.
- m) El abuso de autoridad por parte de cualquier superior con menoscabo del respeto a la dignidad personal de sus subordinados, sin mediar provocación por parte de estos.



- n) Ordenar la ejecución de trabajos que impliquen riesgo, sin comprobar u adoptar las medidas de seguridad necesarias para quienes lo han de efectuar, así como no disponer de los mecanismos, útiles preventivos o equipos de protección individual al efecto.
- o) El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado

Artículo 39. Sanciones:

Las sanciones aplicables serán las siguientes:

PARA LAS FALTAS LEVES:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

PARA LAS FALTAS GRAVES:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta un año.

PARA LAS FALTAS MUY GRAVES:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
- Inhabilitación definitiva para el ascenso.
- Despido.

Artículo 40. Expedientes disciplinarios:

En caso de comisión de faltas leves no es necesario instruir expediente disciplinario; las referidas faltas serán sancionadas bien directamente por el Jefe de Servicio ó Dependencia o bien por la Dirección de la Empresa. Una vez adoptada la sanción, se dará conocimiento de la misma a los representantes legales de los trabajadores.

En caso de comisión de faltas graves y muy graves, se deberá tramitar expediente disciplinario contradictorio y en el que será oído, además del expedientado, el Comité de Empresa al que se le dará traslado previamente del expediente.

Artículo 41. Prescripción:

En relación con la prescripción de las faltas, se estará a lo dispuesto en el artículo 60.2 del Estatuto de lo. Trabajadores.



DE LOS DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DE REUNIÓN DE LOS
TRABAJADORES EN LA EMPRESA

DEL DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 42. Participación:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del ET y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este Título.

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Artículo 43. Delegados de Personal:

1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49, tres.

2. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

Los delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de comités de empresa en el artículo 65 de esta Ley.

Artículo 44. Comités de empresa:

1. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.
2. En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto.

Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

3. Sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un comité intercentros con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro.

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.



Tales comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación.

Artículo 45. Derechos de información y consulta y competencias:

1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:
 - a. Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
 - b. Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
 - c. Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
 - d. De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.
4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:



- a. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
- b. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- c. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- a. Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.
 - b. Las reducciones de jornada.
 - c. El traslado total o parcial de las instalaciones.
 - d. Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
 - e. Los planes de formación profesional en la empresa.
 - f. La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.
6. La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiado, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación



correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

a. Ejercer una labor:

1. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
2. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.
3. De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos de esta Ley o en otras normas legales o reglamentarias.

9. Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos.

**Artículo 46. Capacidad y sigilo profesional:**

1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.
2. Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.
3. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

4. Excepcionalmente, la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa.

5. La impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores se tramitará conforme al proceso de conflictos colectivos regulado en el Capítulo VIII del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

Asimismo, se tramitarán conforme a este proceso los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y por los expertos que les asistan de su obligación de sigilo.

Lo dispuesto en este apartado se entiende sin perjuicio de lo previsto en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, para los casos de negativa injustificada de la información a que tienen derecho los representantes de los trabajadores.

Artículo 47. Composición:

1. El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:
 - a. De cincuenta a cien trabajadores, cinco.
 - b. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve.



- c. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.
 - d. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete.
 - e. De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno.
 - f. De mil en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.
2. Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

Los comités deberán reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

Artículo 48. Promoción de elecciones y mandato electoral:

1. Podrán promover elecciones a delegados de personal y miembros de comités de empresa las organizaciones sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo de un 10% de representantes en la empresa o los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario. Los sindicatos con capacidad de promoción de elecciones tendrán derecho a acceder a los registros de las Administraciones Públicas que contengan datos relativos a la inscripción de empresas y altas de trabajadores, en la medida necesaria para llevar a cabo tal promoción en sus respectivos ámbitos.

Los promotores comunicarán a la empresa y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral. En dicha comunicación los promotores deberán identificar con precisión la empresa y el centro de trabajo de ésta en que se desea celebrar el proceso electoral y la fecha de inicio de éste, que será la de constitución de la mesa electoral y que, en todo caso, no podrá comenzar antes de un mes ni más allá de tres meses contabilizados a partir del registro de la comunicación en la oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Esta oficina pública, dentro del siguiente día hábil, expondrá en el tablón de anuncios los preavisos presentados, facilitando copia de los mismos a los sindicatos que así lo soliciten.

Sólo previo acuerdo mayoritario entre los sindicatos más representativos o representativos de conformidad con la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, podrá promoverse la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales. Dichos acuerdos deberán comunicarse a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral para su depósito y publicidad.

Cuando se promuevan elecciones para renovar la representación por conclusión de la duración del mandato, tal promoción sólo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato.

Podrán promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de plantilla. Los convenios colectivos podrán prever lo



necesario para acomodar la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla que puedan tener lugar en la empresa. En su defecto, dicha acomodación deberá realizarse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

2. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos en este artículo para la promoción de elecciones determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral; ello no obstante, la omisión de la comunicación a la empresa podrá suplirse por medio del traslado a la misma de una copia de la comunicación presentada a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral, siempre que ésta se produzca con una anterioridad mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.

La renuncia a la promoción con posterioridad a la comunicación de la oficina pública dependiente de la autoridad laboral no impedirá el desarrollo del proceso electoral, siempre que se cumplan todos los requisitos que permitan la validez del mismo.

En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una empresa o centro de trabajo se considerará válida, a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera convocatoria registrada, excepto en los supuestos en los que la mayoría sindical de la empresa o centro de trabajo con comité de empresa hayan presentado otra fecha distinta, en cuyo caso prevalecerá esta última, siempre y cuando dichas convocatorias cumplan con los requisitos establecidos. En este último supuesto la promoción deberá acompañarse de una comunicación fehaciente de dicha promoción de elecciones a los que hubieran realizado otra u otras con anterioridad.

3. La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.

Solamente podrán ser revocados los delegados de personal y miembros del comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los electores y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses.

4. En el caso de producirse vacante por cualquier causa en los comités de empresa o de centros de trabajo, aquélla se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido. Cuando la vacante se refiera a los delegados de personal, se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos. El sustituto lo será por el tiempo que reste del mandato.
5. Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y al empresario, publicándose asimismo en el tablón de anuncios.

**Artículo 49. Garantías:**

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

- a. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- b. Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d. Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e. Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:
 1. Hasta cien trabajadores, quince horas.
 2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
 3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
 4. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
 5. De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.



PROCEDIMIENTO ELECTORAL

Artículo 50. Elección:

1. Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto, que podrá emitirse por correo en la forma que establezcan las disposiciones de desarrollo de esta Ley.
2. Serán electores todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes, y elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.

Los trabajadores extranjeros podrán ser electores y elegibles cuando reúnan las condiciones a que se refiere el párrafo anterior.

3. Se podrán presentar candidatos para las elecciones de delegados de personal y miembros del comité de empresa por los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos o por las coaliciones formadas por dos o más de ellos, que deberán tener una denominación concreta atribuyéndose sus resultados a la coalición.

Igualmente podrán presentarse los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir.

Artículo 51. Votación para delegados:

En la elección para delegados de personal, cada elector podrá dar su voto a un número máximo de aspirantes equivalente al de puestos a cubrir entre los candidatos proclamados. Resultarán elegidos los que obtengan el mayor número de votos. En caso de empate, resultará elegido el trabajador de mayor antigüedad en la empresa.

Artículo 52. Elección para el comité de empresa:

1. En las empresas de más de 50 trabajadores, el censo de electores y elegibles se distribuirá en dos colegios, uno integrado por los técnicos y administrativos y otro por los trabajadores especialistas y no cualificados.

Por convenio colectivo, y en función de la composición profesional del sector de actividad productiva o de la empresa, podrá establecerse un nuevo colegio que se adapte a dicha composición. En tal caso, las normas electorales del presente Título se adaptarán a dicho número de colegios. Los puestos del comité serán repartidos proporcionalmente en cada empresa según el número de trabajadores que formen los colegios electorales mencionados.

Si en la división resultaren cocientes con fracciones, se adjudicará la unidad fraccionaria al grupo al que correspondería la fracción más alta; si fueran iguales, la adjudicación será por sorteo.



2. En las elecciones a miembros del Comité de Empresa la elección se ajustará a las siguientes reglas:
 - a. Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas presentadas para los del comité que corresponda a su colegio. Estas listas deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir. No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado en algunas de las listas para las elecciones antes de la fecha de la votación no implicará la suspensión del proceso electoral ni la anulación de dicha candidatura aun cuando sea incompleta, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos, al menos, del 60% de los puestos a cubrir. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten.
 - b. No tendrán derecho a la atribución de representantes en el comité de empresa aquellas listas que no hayan obtenido como mínimo el 5% de los votos por cada colegio.

Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos por el de puestos a cubrir. Si hubiese puesto o puestos sobrantes se atribuirán a la lista o listas que tengan un mayor resto de votos.
 - c. Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos por el orden en que figuren en la candidatura.
3. La inobservancia de cualquiera de las reglas anteriores determinará la anulabilidad de la elección del candidato o candidatos afectados.

Artículo 53. Representantes de quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y de trabajadores no fijos:

1. Quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada estarán representados por los órganos que se establecen en este Título conjuntamente con los trabajadores fijos de plantilla.
2. Por tanto, a efectos de determinar el número de representantes, se estará a lo siguiente:
 - a. Quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
 - b. Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

Artículo 52. Mesa electoral.

1. En la empresa o centro de trabajo se constituirá una Mesa por cada colegio de doscientos cincuenta trabajadores electores o fracción.



2. La Mesa será la encargada de vigilar todo el proceso electoral, presidir la votación, realizar el escrutinio, levantar el acta correspondiente y resolver cualquier reclamación que se presente.
3. La Mesa estará formada por el Presidente, que será el trabajador de más antigüedad en la empresa, y dos vocales, que serán los electores de mayor y menor edad. Este último actuará de Secretario. Se designarán suplentes a aquellos trabajadores que sigan a los titulares de la mesa en el orden indicado de antigüedad o edad.
4. Ninguno de los componentes de la mesa podrá ser candidato, y de serlo le sustituirá en ella su suplente.
5. Cada candidato o candidatura, en su caso, podrá nombrar un interventor por mesa. Asimismo, el empresario podrá designar un representante suyo que asista a la votación y al escrutinio.

Artículo 54. Funciones de la mesa:

1. Comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones, ésta, en el término de siete días, dará traslado de la misma a los trabajadores que deban constituir la mesa, así como a los representantes de los trabajadores, poniéndolo simultáneamente en conocimiento de los promotores.

La mesa electoral se constituirá formalmente, mediante acta otorgada al efecto, en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, que será la fecha de iniciación del proceso electoral.

2. Cuando se trate de elecciones a delegados de personal, el empresario, en el mismo término, remitirá a los componentes de la mesa electoral el censo laboral, que se ajustará, a estos efectos, a modelo normalizado.

La mesa electoral cumplirá las siguientes funciones:

- a. Hará público entre los trabajadores el censo laboral con indicación de quiénes son electores.
- b. Fijará el número de representantes y la fecha tope para la presentación de candidaturas.
- c. Recibirá y proclamará las candidaturas que se presenten.
- d. Señalará la fecha de votación.
- e. Redactará el acta de escrutinio en un plazo no superior a tres días naturales.

Los plazos para cada uno de los actos serán señalados por la Mesa con criterios de razonabilidad y según lo aconsejen las circunstancias, pero, en todo caso, entre su constitución y la fecha de las elecciones no mediarán más de diez días.

En el caso de elecciones en centros de trabajo de hasta treinta trabajadores en los que se elige un solo delegado de personal, desde la constitución de la Mesa hasta los actos de



votación y proclamación de candidatos electos habrán de transcurrir veinticuatro horas, debiendo en todo caso la Mesa hacer pública con la suficiente antelación la hora de celebración de la votación. Si se hubiera presentado alguna reclamación se hará constar en el acta, así como la resolución que haya tomado la mesa.

3. Cuando se trate de elecciones a miembros del comité de empresa, constituida la Mesa electoral solicitará al empresario el censo laboral y confeccionará, con los medios que le habrá de facilitar éste, la lista de electores. Esta se hará pública en los tabloneros de anuncios mediante su exposición durante un tiempo no inferior a setenta y dos horas.

La mesa resolverá cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones que se presenten hasta veinticuatro horas después de haber finalizado el plazo de exposición de la lista. Publicará la lista definitiva dentro de las veinticuatro horas siguientes.

A continuación, la Mesa, o el conjunto de ellas, determinará el número de miembros del comité que hayan de ser elegidos en aplicación de lo dispuesto en el artículo 66.

Las candidaturas se presentarán durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores. La proclamación se hará en los dos días laborables después de concluido dicho plazo, publicándose en los tabloneros referidos. Contra el acuerdo de proclamación se podrá reclamar dentro del día laborable siguiente, resolviendo la mesa en el posterior día hábil.

Entre la proclamación de candidatos y la votación mediarán al menos cinco días.

Artículo 55. Votación para delegados y comités de empresa:

1. El acto de la votación se efectuará en el centro o lugar de trabajo y durante la jornada laboral, teniéndose en cuenta las normas que regulen el voto por correo.

El empresario facilitará los medios precisos para el normal desarrollo de la votación y de todo el proceso electoral.

2. El voto será libre, secreto, personal y directo, depositándose las papeletas, que en tamaño, color, impresión y calidad del papel serán de iguales características, en urnas cerradas.
3. Inmediatamente después de celebrada la votación, la Mesa electoral procederá públicamente al recuento de votos mediante la lectura por el Presidente, en voz alta, de las papeletas.
4. Del resultado del escrutinio se levantará acta según modelo normalizado en la que se incluirán las incidencias y protestas habidas en su caso. Una vez redactada el acta será firmada por los componentes de la Mesa, los interventores y el representante del empresario, si lo hubiere. Acto seguido, las Mesas electorales de una misma empresa o centro, en reunión conjunta, extenderán el acta del resultado global de la votación.
5. El Presidente de la Mesa remitirá copias del acta de escrutinio al empresario y a los interventores de las candidaturas, así como a los representantes electos.



El resultado de la votación se publicará en los tabloneros de anuncios.

6. El original del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los intervinientes y el acta de constitución de la mesa, serán presentadas en el plazo de tres días a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral por el Presidente de la Mesa, quien podrá delegar por escrito en algún miembro de la Mesa. La oficina pública dependiente de la autoridad laboral procederá en el inmediato día hábil a la publicación en los tabloneros de anuncios de una copia del acta, entregando copia a los sindicatos que así se lo soliciten y dará traslado a la empresa de la presentación en dicha oficina pública del acta correspondiente al proceso electoral que ha tenido lugar en aquélla, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla y mantendrá el depósito de las papeletas hasta cumplirse los plazos de impugnación. La oficina pública dependiente de la autoridad laboral, transcurridos los diez días hábiles desde la publicación, procederá o no al registro de las actas electorales.
7. Corresponde a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral el registro de las actas, así como la expedición de copias auténticas de las mismas y, a requerimiento del sindicato interesado, de las certificaciones acreditativas de su capacidad representativa a los efectos de los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Dichas certificaciones consignarán si el sindicato tiene o no la condición de más representativo o representativo, salvo que el ejercicio de las funciones o facultades correspondientes requiera la precisión de la concreta representatividad ostentada. Asimismo, y a los efectos que procedan, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral podrá extender certificaciones de los resultados electorales a las organizaciones sindicales que las soliciten.

La denegación del registro de un acta por la oficina pública dependiente de la autoridad laboral sólo podrá hacerse cuando se trate de actas que no vayan extendidas en el modelo oficial normalizado, falta de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública, falta de la firma del Presidente de la Mesa electoral y omisión o ilegibilidad en las actas de alguno de los datos que impida el cómputo electoral.

En estos supuestos, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral requerirá, dentro del siguiente día hábil, al Presidente de la Mesa electoral para que en el plazo de diez días hábiles proceda a la subsanación correspondiente. Dicho requerimiento será comunicado a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de las candidaturas.

Una vez efectuada la subsanación, esta oficina pública procederá al registro del acta electoral correspondiente. Transcurrido dicho plazo sin que se haya efectuado la subsanación o no realizada esta en forma, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral procederá, en el plazo de diez días hábiles, a denegar el registro, comunicándolo a los sindicatos que hayan obtenido representación y al Presidente de la Mesa. En el caso de que la denegación del registro se deba a la ausencia de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral no cabrá requerimiento de subsanación, por lo que, comprobada la falta por dicha oficina pública, ésta procederá sin más trámite a la denegación del registro, comunicándolo al Presidente de la Mesa electoral, a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de las candidaturas.



La resolución denegatoria del registro podrá ser impugnada ante el orden jurisdiccional social.

Artículo 56. Reclamaciones en materia electoral:

1. Las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral regulado en este artículo, con excepción de las denegaciones de inscripción, cuyas reclamaciones podrán plantearse directamente ante la jurisdicción competente.
2. Todos los que tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés, podrán impugnar la elección, las decisiones que adopte la Mesa, así como cualquier otra actuación de la misma a lo largo del proceso electoral, fundándose para ello en la existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado, en la falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos, en la discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral y en la falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos. La impugnación de actos de la Mesa electoral requerirá haber efectuado reclamación dentro del día laborable siguiente al acto y deberá ser resuelta por la Mesa en el posterior día hábil, salvo lo previsto en el último párrafo del artículo 74.2 del Estatuto de los Trabajadores.
3. Serán árbitros los designados conforme al procedimiento que se regula en este apartado, salvo en el caso de que las partes de un procedimiento arbitral se pusieran de acuerdo en la designación de un árbitro distinto.

El árbitro o árbitros serán designados, con arreglo a los principios de neutralidad y profesionalidad, entre licenciados en Derecho, graduados sociales, así como titulados equivalentes, por acuerdo unánime de los sindicatos más representativos, a nivel estatal o de Comunidades Autónomas según proceda y de los que ostenten el 10% o más de los delegados y de los miembros de los comités de empresa en el ámbito provincial, funcional o de empresa correspondiente. Si no existiera acuerdo unánime entre los sindicatos señalados anteriormente, la autoridad laboral competente establecerá la forma de designación, atendiendo a los principios de imparcialidad de los árbitros, posibilidad de ser recusados y participación de los sindicatos en su nombramiento.

La duración del mandato de los árbitros será de cinco años, siendo susceptible de renovación.

La Administración laboral facilitará la utilización de sus medios personales y materiales por los árbitros en la medida necesaria para que éstos desarrollen sus funciones.

4. Los árbitros deberán abstenerse y, en su defecto, ser recusados, en los casos siguientes:
 - a. Tener interés personal en el asunto de que se trate.
 - b. Ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa con alguna de las partes.
 - c. Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o



sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el arbitraje, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.

- d. Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.
 - e. Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto o haberle prestado en los últimos dos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.
5. El procedimiento arbitral se iniciará mediante escrito dirigido a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral a quien promovió las elecciones y, en su caso, a quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de impugnación. Este escrito, en el que figurarán los hechos que se tratan de impugnar, deberá presentarse en un plazo de tres días hábiles, contados desde el siguiente a aquél en que se hubieran producido los hechos o resuelto la reclamación por la Mesa; en el caso de impugnaciones promovidas por sindicatos que no hubieran presentado candidaturas en el centro de trabajo en el que se hubiera celebrado la elección, los tres días se computarán desde el día en que se conozca el hecho impugnado. Si se impugnasen actos del día de la votación o posteriores al mismo, el plazo será de diez días hábiles, contados a partir de la entrada de las actas en la oficina pública dependiente de la autoridad laboral.

Hasta que no finalice el procedimiento arbitral y, en su caso, la posterior impugnación judicial, quedará paralizada la tramitación de un nuevo procedimiento arbitral. El planteamiento del arbitraje interrumpirá los plazos de prescripción.

6. La oficina pública dependiente de la autoridad laboral dará traslado al árbitro del escrito en el día hábil posterior a su recepción así como de una copia del expediente electoral administrativo. Si se hubieran presentado actas electorales para registro, se suspenderá su tramitación.

A las veinticuatro horas siguientes, el árbitro convocará a las partes interesadas de comparecencia ante él, lo que habrá de tener lugar en los tres días hábiles siguientes. Si las partes, antes de comparecer ante el árbitro designado de conformidad a lo establecido en el apartado 3 de este artículo, se pusieran de acuerdo y designaren uno distinto, lo notificarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral para que dé traslado a este árbitro del expediente administrativo electoral, continuando con el mismo el resto del procedimiento.

El árbitro, dentro de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia y previa práctica de las pruebas procedentes o conformes a Derecho, que podrán incluir la personación en el centro de trabajo y la solicitud de la colaboración necesaria del empresario y las Administraciones Públicas, dictará laudo. El laudo será escrito y razonado, resolviendo en Derecho sobre la impugnación del proceso electoral y, en su caso, sobre el registro del acta, y se notificará a los interesados y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Si se hubiese impugnado la votación, la oficina procederá al registro del acta o a su denegación, según el contenido del laudo.



El laudo arbitral podrá impugnarse ante el orden jurisdiccional social a través de la modalidad procesal correspondiente.

DEL DERECHO DE REUNIÓN

Artículo 57. Las asambleas de trabajadores:

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Artículo 58. Lugar de reunión:

1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.
2. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:
 - a. Si no se cumplen las disposiciones de la Ley.
 - b. Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
 - c. Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
 - d. Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el párrafo b.

**Artículo 59. Convocatoria:**

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar.

Artículo 60. Votaciones:

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

Artículo 61. Locales y tablón de anuncios:

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios. La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

Artículo 62. Medidas de Igualdad.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto sobre medidas de igualdad en la Ley Orgánica 3/2007 y en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición Adicional Primera. Comisión de seguimiento:

Se creará una Comisión de Seguimiento del cuadro de servicios mensual de cada actividad que se encontrará conformada por dos miembros del comité de empresa y dos miembros designados por la Empresa.

Disposición Adicional Segunda.

A partir del 1 de enero de 2016 se adiciona un día de vacaciones, por lo que el periodo de vacaciones anuales será de 31 días naturales, que se disfrutarán según lo dispuesto en el artículo 19.1 del presente convenio colectivo.

A partir del 1 de enero de 2017, el periodo de vacaciones anuales será de 32 días naturales, que se disfrutarán según lo dispuesto en el artículo 19.1 del presente convenio colectivo.

Los días adicionales de vacaciones sobre los 30 días preestablecidos serán a cargo de la jornada anual, disminuyéndola en 8 horas cada año respectivamente.

***Disposición transitoria Primera.***

A partir del 1 de enero de 2017, los trabajadores dispondrán un día adicional de libre disposición al año, que se añadirá a los tres días recogidos en el artículo 19.2, y que no afectarán, en caso alguno, a la jornada anual pactada en el artículo 13. Se disfrutarán según lo dispuesto en el artículo 19.2 del presente convenio colectivo.

Disposición transitoria Segunda.

Lo dispuesto en el artículo 11 relativo a la entrega de la recaudación diaria y partes de trabajo por parte de los conductores perceptores entrará en vigor en el plazo de tres meses a la firma del presente convenio o en el momento en el que se implante otro sistema de entrega.

Disposición Final Primera. Revisión salarial:

Para el primer año de vigencia del convenio, esto es, del 1 de mayo de 2015 al 31 de diciembre de 2015, se acuerda mantener las mismas tablas en vigor a 30 de abril de 2015.

Para el segundo año de vigencia del convenio, esto es, del 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016, se acuerda incrementar los conceptos salariales previstos en tablas vigentes a 31 de diciembre de 2015 en un 0,75%.

Para el tercer año de vigencia del convenio, esto es, del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2017, se acuerda incrementar los conceptos salariales previstos en tablas vigentes a 31 de diciembre de 2016 en un 1,00%.

Para el cuarto año de vigencia del convenio, esto es, del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018, se acuerda incrementar los conceptos salariales previstos en tablas vigentes a 31 de diciembre de 2017 en un 1,50%.

Disposición Final Segunda

Este Convenio Colectivo de Trabajo ha sido firmado por la Representación Legal de la Empresa "VECTALIA EMÉRITA, S.L." y el Comité de Empresa.

**ANEXO I
TABLAS SALARIALES**

CATEGORÍA	(01/05/2015 a 31/12/2015)			(01/01/2016 a 31/12/2016)		
	Salario Base	Complem. Conducción	Domingos y Festivos	Salario Base	Complem. Conducción	Domingos y Festivos
Jefe de Administración	1.628,58			1.640,79		
Administrativo	1.121,48			1.129,89		
Encargado de Autobuses	999,98			1.007,48		
Encargado Grua	999,98			1.007,48		
Mecánicos	954,85			962,01		
Técnico de Mantenimiento	954,85			962,01		
Conductor-Perceptor	954,85	94,73	53,95	962,01	95,44	54,35
Conductor Operario Grua	954,85		53,95	962,01		54,35
Auxiliar Administrativo	645,19			650,03		
Agente Parking	858,58		53,95	865,02		54,35
Personal Limpieza	858,58			865,02		
Controlador	930,55			937,53		

CATEGORÍA	(01/01/2017 a 31/12/2017)			(01/01/2018 a 31/12/2018)		
	Salario Base	Complem. Conducción	Domingos y Festivos	Salario Base	Complem. Conducción	Domingos y Festivos
Jefe de Administración	1.657,20			1.682,06		
Administrativo	1.141,19			1.158,31		
Encargado de Autobuses	1.017,55			1.032,82		
Encargado Grua	1.017,55			1.032,82		
Mecánicos	971,63			986,21		
Técnico de Mantenimiento	971,63			986,21		
Conductor-Perceptor	971,63	96,39	54,89	986,21	97,83	55,71
Conductor Operario Grua	971,63		54,89	986,21		55,71
Auxiliar Administrativo	656,53			666,38		
Agente Parking	873,67		54,89	886,77		55,71
Personal Limpieza	873,67			886,77		
Controlador	946,90			961,11		

...