

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada para el sector transporte de personas por carretera de Álava**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el depósito y publicación del convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada para el sector transporte de personas por carretera de Álava 2011-2024. Código convenio: 01100064162022.

ANTECEDENTES

Primero. Con fecha 4 de noviembre de 2022 tuvo entrada en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Euskadi, la solicitud de depósito y publicación del convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada del sector del transporte de personas por carretera.

Está firmado por la central sindical UGT y por la Agrupación Alavesa de Transportes.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. El convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada, no reúne las características del convenio colectivo estatutario de los regulados en el Título III del Real Decreto Legislativo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por no haber alcanzado la mayoría absoluta de los miembros de la comisión negociadora constituida para la negociación del referido convenio.

La característica de ser convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada, impide que el mismo tenga acceso al Registro de Convenios Colectivos y Planes de Igualdad, si bien no impide que dicho pacto sea depositado de acuerdo con la disposición adicional del Decreto 9/2011, de 25 de enero, de registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del País Vasco (BOPV de 15-2-2011).

Segundo. Procede la publicación del convenio en el BOTHA en cumplimiento del Acuerdo de 22 de junio de 2016 de la Mesa de Diálogo Social del País Vasco, con el fin de otorgarle de un mayor grado de eficacia y aplicación; en concordancia, asimismo, con el artículo 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, ya que el presente acto administrativo tiene como destinatario una pluralidad de personas interesadas desconocidas y con domicilio ignorado.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco, con notificación a la parte solicitante.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 29 de noviembre de 2022

La Delegada Territorial de Álava
MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Convenio colectivo de eficacia limitada para la industria del transporte de personas por carretera de Álava del 2011 al 2024

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito de aplicación

Las disposiciones del presente convenio, obligan a todas las empresas de transporte de personas por carretera establecidas en el Territorio Histórico de Álava, y a las que, domiciliadas fuera de ella, tengan centros de trabajo dentro de la misma, a efectos del personal adscrito a los mismos. También se aplicará al personal que, residiendo en Álava, desempeñe funciones en la provincia, a pesar de que la empresa empleadora tenga su domicilio social fuera del territorio y no tenga físicamente abierto un establecimiento en Álava.

No obstante, conviene explicar que es un convenio de eficacia limitada que la ley lo define como un acuerdo suscrito entre las personas trabajadoras y los empresarios o entre los representantes de unos y otros, que regula aspectos de la relación laboral pero no reúne todos los requisitos para ser calificado como convenio colectivo del Estatuto de los Trabajadores, por ejemplo, los de legitimación suficiente de los y las firmantes.

Mientras que el convenio estatutario tiene atribuida una eficacia normativa y personal general o erga omnes, el extraestatutario goza de una eficacia meramente contractual y personal limitada que alcanza, únicamente, a los trabajadores y trabajadoras y empresas representados por las organizaciones firmantes, o que en el futuro se adhieran a ese convenio, siendo necesario una adhesión expresa para la aplicación del mismo rellenando el anexo I del texto del presente convenio.

Artículo 2. Ámbito personal

Este convenio colectivo incluye la totalidad del personal que ocupen las empresas afectadas por el mismo, tanto de carácter fijo, temporal o interino, que se hallen prestando servicios en la actualidad, así como al que ingrese en aquéllas durante su vigencia.

Artículo 3. Vigencia

El presente convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2011, y tendrá una duración de 14 años, es decir, hasta el 31 de diciembre del año 2024, cualquiera que sea la fecha de su publicación por la Autoridad Laboral.

Artículo 4. Denuncia y ultractividad

Finalizada la vigencia de este convenio, se entiende el mismo denunciado automáticamente sin necesidad de cumplir formalidad alguna, procediéndose por lo tanto, inmediatamente a la constitución de la mesa negociadora e iniciándose las deliberaciones. Y se entenderá prorrogado en su conjunto de año en año, en tanto no sea sustituido por otro convenio de ámbito provincial.

Ambas partes se comprometen a iniciar estas negociaciones del nuevo convenio a primeros de diciembre del año 2024.

Artículo 5º. Absorción y compensación

Las condiciones económicas pactadas en este convenio, formarán un todo o unidad indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente en su cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio, absorberán y compensarán todos los existentes en el sector, en el momento del comienzo de su vigencia y cualquiera que sea su denominación, naturaleza y origen de los mismos.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos que se establezcan durante la vigencia del presente convenio, por disposiciones Legales de general aplicación, sólo afectarán al mismo, cuando considerados en su conjunto y en su cómputo anual, superen los aquí pactados.

En caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos, sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

Artículo 6. Garantía personal

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio, tienen la consideración de mínimas, y por lo tanto, los pactos, condiciones o cláusulas vigentes en cualquier contrato, consideradas globalmente y en el cómputo anual, que impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador o grupo de trabajadores y trabajadoras, en relación con las que se establecen, subsistirán como garantía personal, de quienes vengan gozando de las mismas.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

Las cláusulas de este convenio, forman un todo orgánico e indivisible, no pudiéndose aplicar parcialmente.

Artículo 8. Legislación supletoria

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y demás disposiciones de general aplicación y en especial el Real Decreto 1561/1995, en todo lo que mantuviera su vigor y el Laudo Arbitral, aprobado mediante Resolución de 19 de enero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, que se publicó en el BOE de 24 de febrero de 2001, que sustituye la derogada Ordenanza Laboral para las empresas de Transportes por Carretera, y en el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura salarial, promoción profesional y económica de los trabajadores y trabajadoras, clasificación profesional y régimen disciplinario así como en el Acuerdo Marco estatal sobre materias del transporte de personas por carretera BOE 49 de 26 de febrero de 2015 en el resto de materias.

Igualmente, será de aplicación el Reglamento Comunitario 561/2006 en el sector de los transportes por carretera.

Artículo 9. Comisión mixta de interpretación y vigilancia

Quedará constituida de la siguiente forma:

– Vocales de los trabajadores y trabajadoras:

Un máximo de 5 vocales de la organización sindical UGT.

– Vocales de la Agrupación Alavesa de Transportes:

Un máximo de 5 vocales.

Asesores: podrán asistir a las reuniones de la comisión mixta de interpretación y vigilancia, cuatro asesores, de los que dos serán designados por los trabajadores y trabajadoras y otros dos por las empresas, en número igual ambas partes.

La decisión se toma por las partes, y todos los vocales gozarán de voz y voto, y los asesores de voz, pero no de voto. Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple del total de los vocales representantes de los trabajadores y trabajadoras y de las empresas.

Su domicilio se ubicará en la sede del PRECO (Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Laborales) del Territorio Histórico de Álava, dirigiéndose a la misma a través del correo electrónico precoalava@crlv.net o por escrito a la dirección calle Landaberde 35 bajo 01010, Vitoria-Gasteiz.

Artículo 10. Funciones de la comisión mixta

Las funciones de la comisión serán las siguientes:

1) Interpretación del presente convenio por vía general, que podrán pedir cuantos tengan interés en ellos.

2) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de la competencia que a este respecto venga atribuida a los organismos o autoridades competentes.

Ambas partes convienen en acudir a la comisión mixta del convenio, para resolver cuantas dudas, discrepancias, y cuestiones se presenten respecto a la interpretación y aplicación del mismo, con prioridad a cualquier otro medio de que pudieran valerse y sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

Artículo 11. Descuelgues, inaplicación y modificación de condiciones

Es voluntad de las partes dar pleno cumplimiento al contenido pactado en este convenio durante su vigencia. No obstante, si de forma temporal surgiese cualquier tipo de necesidad de inaplicación del mismo, las empresas y los trabajadores y trabajadoras procederán con voluntad de buscar soluciones no traumáticas conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Al objeto de complementar y desarrollar algunos aspectos del régimen legal de inaplicación establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece lo siguiente:

1. Las empresas abrirán un periodo de consultas de 15 días de duración para la modificación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo, cuyo inicio deberá ser comunicado a la comisión paritaria del convenio. Si las partes legitimadas para negociar un acuerdo en dichas materias no lo lograran, quedaran obligadas, salvo que el empresario desista de sus proposiciones, a someterse a los procedimientos del PRECO (Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Laborales). El procedimiento de arbitraje regulado en este acuerdo interprofesional necesitará de mutuo acuerdo entre las partes.

2. Con carácter previo las partes deberán someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

3. La empresa que inicie el periodo de consultas deberá aportar a los trabajadores y trabajadoras la documentación acreditativa de las causas alegadas en el momento en que comunica el inicio del periodo de consultas. La documentación a entregar por la empresa al inicio del periodo de consultas será la necesaria para que la representación de los trabajadores y trabajadoras pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación, pudiendo solicitar los trabajadores y trabajadoras documentación adicional a la presentada por la empresa en caso de considerarlo necesario.

En cualquier caso, deberán observar el deber de sigilo y guardar confidencialidad con respecto a la información comunicada, que lo será con carácter reservado y para ser utilizada exclusivamente dentro del estricto ámbito de la negociación y de la empresa, debiendo firmar el recibí de la documentación puesta a su disposición y siendo responsables de su utilización correcta.

4. En la solicitud de descuelgue la empresa deberá exponer en qué medida contribuye la inaplicación solicitada a la superación de la situación alegada por la empresa, debiendo valorarse también por las partes en conflicto la adecuación y razonabilidad de la medida propuesta por la empresa en relación con la causa alegada.

5. En ausencia de representación legal de los trabajadores y trabajadoras, la empresa informará por escrito a sus trabajadores y trabajadoras desde el inicio del periodo de consultas de la doble posibilidad que tienen para el nombramiento de la Comisión que negociará con la empresa conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo atribuir su representación bien a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores y trabajadoras de la propia empresa, o bien a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. Dicha elección se deberá producir en los primeros 5 días del periodo de consultas.

6. Durante todo el procedimiento para el descuelgue las partes deberán actuar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

En el caso de no alcanzar acuerdo tras la intervención de la comisión paritaria del convenio, las partes deberán recurrir para solventar sus discrepancias al Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la inaplicación de convenios Colectivos – ORPRICCE u órgano que lo sustituya, con sede en el Consejo de Relaciones Laborales u órgano que lo sustituya.

Capítulo II

Artículo 12. Jornada laboral

Se establece una jornada laboral de 1746 horas anuales para toda la vigencia del presente convenio.

Se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador/a se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, sus pasajeros o su carga.

Artículo 13. Cómputo de jornada y horario de trabajo

Se establece la posibilidad de interrumpir la jornada diaria 2 veces, siempre con los descansos que establece la ley.

Así mismo para dar cumplimiento a lo que definimos como jornada efectiva de trabajo se acuerda que las empresas cada trimestre realizaran una liquidación de la jornada de cada trabajador/a, ya sea añadiendo las horas de presencia hasta completar la jornada diaria, o con nuevos servicios de lunes a viernes.

Las horas de presencia tendrán el valor de la hora ordinaria conforme al Real Decreto 1561/1995 y no podrán exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en un período de referencia de un mes.

Tendrán la consideración de horas de presencia:

– Todas aquellas en las que el trabajador, aunque no preste trabajo efectivo, se halle a disposición de la empresa, por razones de espera, expectativas de servicio, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías (siempre que no colabore con los mecánicos, ya que en caso contrario serán horas de trabajo efectivo), comidas en ruta y otras similares de acuerdo con lo establecido en Real Decreto 1561/1995.

Salvo acuerdo en las empresas, entre la representación de la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras elegida en elecciones sindicales, en el cual se establezca un régimen de distribución irregular de jornadas diferentes, se establece un régimen de distribución irregular de jornada en los siguientes términos:

1. La distribución irregular de la jornada se podrá establecer por las empresas por periodos de referencia de un máximo de seis semanas. Al inicio de cada periodo de referencia, y con una antelación mínima de veinticuatro horas, la empresa comunicará al trabajador/a la asignación de servicios en la secuencia determinada, siempre con el máximo de seis semanas antes reseñado. A la finalización de cada periodo de referencia, la dirección de la empresa entregará a cada trabajador/a el cómputo de horas realizadas en dicho periodo, y el seguimiento del cómputo de horas anual.

2. En cada periodo de seis semanas o periodo de referencia inferior en su caso, la jornada semanal media de cada trabajador/a no podrá exceder de 48 horas de trabajo efectivo.

3. En ninguna de las semanas incluidas en el periodo de referencia la jornada semanal podrá exceder de 60 horas de trabajo, con respeto en todo caso a las disposiciones legales vigentes en materia de tiempos de conducción.

4. Si en el periodo de referencia la media fuera superior a 48 horas de trabajo (es decir, el total fuera superior a 288 horas totales en el periodo de referencia de seis semanas o parte proporcional en caso de periodos de referencia inferiores), el excedente en horas tendrá la consideración de horas extraordinarias.

5. La distribución irregular de jornada se realizará en todo caso con respeto a la jornada anual del convenio, los descansos entre jornadas y, en su caso, de las disposiciones vigentes en materia de tiempos de conducción y descanso.

6. En los supuestos de distribución irregular de la jornada, a efectos de compensación en descanso por referencia de la jornada anual convenio, del diferencial entre 240 horas y 288 o parte proporcional en caso de periodos de referencia inferiores, (diferencial que no tendrá la consideración de horas extraordinarias) se establece el siguiente régimen, que será de aplicación salvo acuerdo diferente en las empresas o entre empresa y trabajador:

a) La compensación se hará en todo caso hora por hora.

b) La mitad de las horas de diferencial que exista en cada caso concreto serán señaladas por la empresa conforme a sus necesidades organizativas sin más limitaciones que las derivadas de la legislación vigente y aplicable.

c) La otra mitad de las horas serán señaladas por la empresa con las siguientes limitaciones:

I. Se señalarán por la empresa por días completos, preferiblemente ligados al descanso semanal. En caso de fracción de horas el redondeo se realizará al alza cuando el número de horas sea de cuatro o más, y a la baja cuando el número de horas sea inferior a cuatro.

II. La empresa pre avisará el señalamiento con una antelación mínima de 48 horas, salvo en caso de necesidad acreditada y comunicada a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

d) En los supuestos de distribución irregular de jornada, y salvo que otra cosa se acordase entre empresa y trabajador, los trabajadores y trabajadoras móviles no contratados específicamente para fines de semana no trabajarán más de tres fines de semana consecutivos.

El personal de taquillas afectado por el presente convenio, guardará fiesta obligatoria los días 25 de diciembre y 1 de enero.

Artículo 13 Bis. Bocado

Los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en jornada continuada, tendrán derecho a 15 minutos para tomar el refrigerio; dicho periodo de descanso se computará como de trabajo efectivo.

En aquellas empresas, en las que se venga disfrutando de un periodo superior a esos quince minutos, se respetará el tiempo que vienen disfrutando como derecho adquirido.

Artículo 14. Vacaciones

Todo el personal al servicio de las empresas comprendidas en el presente convenio, tendrán derecho al disfrute anual de 31 días naturales de vacaciones retribuidas, con arreglo a los salarios que le correspondan según convenio y proporcionales a los días realmente trabajados en el caso del primer año de ingreso. A estos efectos se computará como trabajo activo, el tiempo de baja por enfermedad o por accidente de trabajo. Los calendarios anuales de vacaciones deberán confeccionarse antes del 1 de marzo de cada año, con distribución relativa de trabajador/a de año en año. La confección se realizará conjuntamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras de la misma.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que lo deseen disfrutarán de 16 días consecutivos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, siempre y cuando estén cubiertas las necesidades de la empresa. Los otros 15 días se fijarán de común acuerdo entre empresa y trabajadores y trabajadoras.

Si antes de iniciarse el período de vacaciones, el trabajador/a se encuentra en situación de incapacidad temporal, se fijará un nuevo período, siempre que se puedan disfrutar dentro de los 18 meses que establece la ley.

Cuando encontrándose en período de vacaciones el trabajador/a tenga que ser internado en establecimientos sanitarios, tendrá derecho a disfrutar con posterioridad los días que permaneció internado, siempre que sea posible dentro del año natural, y teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y vacaciones de sus compañeros.

Las vacaciones no podrán comenzar ni en festivo ni en víspera de fiesta.

Artículo 15. Categorías

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio se regirán, en lo que se refiere a su clasificación según la función que efectúen en los siguientes grupos y categorías:

Grupo I. Personal administrativo.

Grupo II. Personal de estaciones.

Grupo III. Personal de movimiento.

Grupo IV. Personal de talleres.

Grupo I. Personal administrativo.

Jefe/a de sección.

Oficial de primera administrativo.

Oficial de segunda administrativo/a.

Auxiliar administrativo/a.

Grupo II. Personal de taquillas/rutas.

Jefe/a de administración de taquilla.

Jefe/a de administración de ruta.

Taquilleros y/o taquilleras.

Grupo III. Personal de movimiento.

Inspector/a.

Conductor/a.

Cobrador/a.

Auxiliares de ruta.

Grupo IV. Personal de talleres.

Jefe/a de taller.

Encargado/a de taller.

Oficial de primera mecánico/a.

Oficial de segunda mecánico/a.

Mozo/a de taller.

Engrasador.

Definiciones según la función.

Grupo I. Personal administrativo

Se considera personal administrativo el que en las distintas dependencias de la empresa desempeña funciones burocráticas y de contabilidad.

Jefe/a de sección: es la persona que desempeña, con iniciativa y responsabilidad, el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios administrativos de una empresa se estructuran.

Oficial de primera administrativo/a: es aquel personal que a las órdenes de un jefe/a de sección, jefe de administración de taquilla u otro de superior categoría, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática, trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de la oficina. En las oficinas de poca importancia puede actuar de jefe/a.

Oficial de segunda administrativo/a: pertenecen a esta categoría las personas que, subordinados al jefe/a de sección, y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren propia iniciativa, clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia.

Auxiliar administrativo/a: corresponde a esta categoría el personal que, con conocimientos elementales de carácter burocrático, ayuda a sus superiores en la ejecución de trabajos sencillos de correspondencia de trámite, sujetándose a fórmulas o impresos, tramitación de expedientes, de acuerdo con formularios, manejo de ficheros con las anotaciones correspondientes, confecciones de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes. El/la auxiliar administrativo en 3 años pasará a oficial 2 administrativo, sin perjuicio de que se le retribuirá desde el primer día los trabajos de superior categoría.

Grupo II. Personal de taquillas/rutas.

Jefe/a de administración de taquilla: es la persona que ejerce funciones de mando en las taquillas, el que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, ejerce las funciones de mando y organización de las taquillas, coordinando las mismas con el departamento de administración de la empresa.

Jefe/a de administración de ruta: con iniciativa y responsabilidad, organiza y coordina el servicio, distribuyendo los vehículos y el personal, dentro de las directrices marcadas por la dirección o jefatura de servicio, procurando resolver las incidencias que se produzcan, e informando a sus superiores con la celeridad que las distintas circunstancias requieran.

Taquilleros/taquilleras: son aquellas personas que tienen a su cargo la expedición de billetes y todas las operaciones consiguientes al servicio de taquilla. Pueden sustituir a los jefes/as de administración si no hubiera oficial primero.

Grupo III. Personal de movimiento.

Inspector/a: tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por su empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores/as, a los cobradores/as y auxiliares de ruta, dando cuenta a su jefe/a inmediato, de cuantas incidencias observa, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes, encargándose de mantener la disciplina del personal a su servicio.

Conductor/a: es el personal que poseyendo carnet de conducir adecuado y con conocimientos mecánicos de automóviles profesionalmente probados, conduce autobuses o microbuses de transporte de personas, con remolque o sin él, ayudando cuando no tenga trabajo de conductor, dentro de su jornada efectiva, a los operarios de taller o podrá dedicarse a la limpieza y mantenimiento del vehículo, siempre que tenga medios a su alcance; asimismo, la carga y descarga de equipajes, mercancías y encargos de su vehículo, siendo responsable del mismo durante el servicio, y dando, si se exigiera, parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo y del consumo de carburante y lubricante, cumplimentando en la forma reglamentaria la documentación obligatoria legalmente establecida (hojas de ruta, hojas internacionales, rellenar el check list, etc. Deberá cubrir el recorrido por el itinerario y en el tiempo previsto.

También son responsables de la preparación de la ruta, debiendo utilizar para ello las herramientas disponibles de cartografía (truck), con el objetivo de realizar un correcto servicio en cuanto a la ruta a realizar, tener previsto los lugares por donde acceder con el vehículo para evitar incidentes, tener en cuenta las limitaciones, etc.

Llegado a su destino, se ocupará de la limpieza ligera del vehículo en su interior, del lavado exterior y del repostaje.

Cobrador/a: es aquel personal que presta sus servicios en coches de uso público de transportes de personas, teniendo por misión la de cobranza de billetes o revisión de los mismos, con o sin máquinas expendedoras de billetes, o con o sin mecanismo de control automático de personas, cuidando los equipajes, bultos y encargos transportados, en su caso, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación y formalizar en forma reglamentaria, las hojas y libros de ruta. Deberá comportarse con la máxima corrección y urbanidad con las personas. Se ocupará en ruta de subir y bajar los equipajes, bultos y encargos, ayudando asimismo al Conductor en la reparación de averías y, llegado a su destino, se ocupará de una limpieza ligera del vehículo en su interior, que no incluya el lavado del mismo, salvo que sea conductor-cobrador, que en ese caso realizará las funciones, entre otras, del conductor en relación a la limpieza del vehículo.

Auxiliar de ruta: se entenderá por tal a aquel trabajador/a encargado de prestar asistencia a las personas (por ejemplo, monitores, guías, acompañantes...) en aquellos servicios que así lo requieran, ya por imposición legal, ya por decisión de la empresa, tanto por razones de servicio como por aquellas referidas a la atención al cliente.

Grupo IV. Personal de talleres.

Jefe/a de taller: esta categoría incluye al personal, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller, ordenando y vigilando los trabajos que realicen en su dependencia o los que realiza su personal en las líneas en caso de avería o accidente.

Encargado/a de taller: es el personal técnico procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio que, bajo las órdenes inmediatas del Jefe/a de taller, si existen, teniendo mando directo sobre los demás técnicos/as inferiores, si los hubiere, dirige los trabajos del taller o sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indicando al personal obrero la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas a emplear; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores, inherentes a su función, y para el trazado de la interpretación de croquis o planos, y es asimismo responsable de la disciplina del taller o sección de su mando. Es función propia de esta categoría facilitar los datos de coste de mano de obra, avances de presupuestos y especificación de materiales, según planos e instrucciones.

Oficial de primera mecánico/a: se incluyen en esta categoría aquellos que, con total dominio y capacidad de su oficio (por ejemplo, mecánico, pintor, tapicero, electricista, chapista, soldador, ... etc.), realizan trabajos propios de su especialidad profesional relacionados con el mantenimiento y reparación de los vehículos.

Oficial de segunda mecánico/a: se incluyen en esta categoría a aquellos trabajadores y trabajadoras que con conocimientos teóricos y prácticos del oficio (por ejemplo, mecánico, pintor, tapicero, electricista, chapista, soldador,... etc.), adquiridos por un aprendizaje o formación debidamente acreditados o con larga práctica de los mismos, realizan trabajos propios de su especialidad profesional relacionados con el mantenimiento y reparación de los vehículos, con menor grado de responsabilidad en su desempeño que el de oficial de primera.

Mozo de taller: tienen esta denominación el personal mayor de dieciocho años que ha adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio. Se asimilan a esta categoría los Lavacoches que realizarán una limpieza interior y exterior del vehículo, engrasadores/as, vulcanizadores/as y operarios/as de estaciones de servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

Engrasador/a: tiene por misión, entre otras, el lubricado de las piezas y mecanismos de los vehículos que se les confían, utilizando los dispositivos, mecanismos y maquinaria adecuadas.

Capítulo III

Artículo 16. Conceptos retribuidos e indemnizatorios

Los conceptos retribuidos e indemnizatorios que se regulan en el presente convenio son los siguientes:

a) Conceptos retributivos:

- Salario base.
- Complementos: antigüedad, plus convenio, horas extraordinarias, gratificaciones de verano y Navidad, participación de beneficios e idiomas.

b) Conceptos indemnizatorios: dietas.

Artículo 17. Salario base

Se establece como salario base el del convenio, el que figura para cada categoría en la columna correspondiente del anexo salarial.

Artículo 18. Antigüedad

Los aumentos de antigüedad, establecidos en la ordenanza laboral de transporte por carretera, se abonarán sobre los salarios base, que se establecen en el presente convenio.

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio disfrutarán en concepto de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, según se establece en la tabla siguiente:

A los 5 años	10 por ciento
A los 10 años	16 por ciento
A los 15 años	22 por ciento
A los 20 años	28 por ciento
A los 25 años	34 por ciento
A los 30 años	40 por ciento

El módulo para el cálculo y abono del complemento de antigüedad será el último salario base percibido por el trabajador, según anexo II (tablas salariales).

Artículo 19. Complemento personal

Se establece un complemento personal, para aquellos trabajadores y trabajadoras contratados antes del 1 de enero de 1999, al objeto de compaginar las prescripciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, ordenanza del ramo, y a efectos de compensar la aplicación de los diferentes convenios.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal, será el último salario base percibido por el trabajador. Y las cuantías las reflejadas en el anexo I de las tablas salariales.

Artículo 20. Plus convenio

Se devengará tanto en día trabajado como en festivos y descansos y en la misma cuantía que figura en las tablas salariales anexas.

Artículo 21. Pagas extraordinarias

En el presente convenio se establecen dos pagas extraordinarias, de verano y navidad, en la cuantía de una mensualidad completa incrementada en su caso, con treinta días de antigüedad, más el complemento personal.

Las pagas extraordinarias podrán prorratearse en 12 mensualidades.

Artículo 22. Paga de beneficios

En concepto de participación en beneficios, se establece una paga, cuya cuantía será la de una mensualidad completa, igual que las otras pagas y que se hará efectiva en el mes de marzo; por lo tanto, dicha paga se verá incrementada en la parte proporcional correspondiente a treinta días de antigüedad.

La paga extraordinaria podrá prorratearse en 12 mensualidades.

Artículo 23. Horas extraordinarias

Se considerarán horas extraordinarias, las que se rebasen sobre la jornada laboral ordinaria. Para el abono de las mismas, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 24. Quebranto de moneda y plus de idiomas

Por quebranto de moneda se abonará por las empresas 32,83 euros, por mes trabajado en el 2022, 34,48 euros en el año 2023 y 36,03 euros en el año 2024. En concepto de plus de idioma 12,78 euros en el 2022, 13,42 euros en el 2023 y 14,02 euros en el año 2024, por viaje, a favor de aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan conocimiento correcto del idioma y siempre que se estime necesario por la empresa.

Artículo 25. Plus conductor-perceptor

El personal conductor perceptor, cuando desempeñe simultáneamente las funciones de conductor cobrador, percibirá un 20 por ciento de su salario base, por cada día que realice ambas funciones.

Artículo 26. Plus de nocturnidad

Se abonará a todos los trabajadores y trabajadoras que realicen trabajos entre las 22:00 horas y las 6:00 horas. El importe del mismo será 28,39 euros en el 2022, 29,81 euros en el 2023 y 31,15 euros en el 2024, por jornada diaria legal, que se traduce en 3,56 euros en el 2022, 3,73 euros en el 2023 y 3,90 euros en el 2024, por hora nocturna trabajada.

Artículo 27. Plus festivo y festivos especiales (fiestas BOTHA)

Plus de 6º día: en el presente convenio al referirse a semana de trabajo, se entenderá como referencia, en todo caso, la semana ordinaria, es decir, de lunes a domingo.

Si en la semana se trabaja un 6º día, por lo que en dicha semana no se disfruta del descanso semanal compensatorio, las horas trabajadas en ese 6º día serán horas extraordinarias y se retribuirán por las mismas 120 euros si ese día se presta servicios a jornada completa; 60 euros si ese día se presta servicios como máximo a media jornada.

Se define como media jornada, a los efectos de este plus, el día que se tenga una amplitud de jornada de 8 horas.

Plus de domingos y festivos: los servicios realizados en domingo y días festivos, independientemente de que sean regulares o discrecionales, darán lugar a un plus festivo de 30 euros.

Artículo 28. Dietas

Para los servicios discrecionales, regulares y al extranjero, la cuantía de las dietas para el año 2022, será la siguiente:

DIETAS	REGULARES NACIONALES E INTERNACIONALES	DISCRECIONALES NACIONALES	DISCRECIONALES INTERNACIONALES
Comida	15,13 euros	21,17 euros	34,81 euros
Cena	15,13 euros	21,17 euros	34,81 euros
Cama y Desayuno	25,94 euros	33,29 euros	56,01 euros
Total	56,21 euros	75,64 euros	125,64 euros

Para los servicios discrecionales, regulares y al extranjero, la cuantía de las dietas para el año 2023, será la siguiente:

DIETAS	REGULARES NACIONALES E INTERNACIONALES	DISCRECIONALES NACIONALES	DISCRECIONALES INTERNACIONALES
Comida	15,89 euros	22,23 euros	36,56 euros
Cena	15,89 euros	22,23 euros	36,56 euros
Cama y Desayuno	27,24 euros	34,96 euros	58,81 euros
Total	59,02 euros	79,42 euros	131,92 euros

Para los servicios discrecionales, regulares y al extranjero, la cuantía de las dietas para el año 2024, será la siguiente:

DIETAS	REGULARES NACIONALES E INTERNACIONALES	DISCRECIONALES NACIONALES	DISCRECIONALES INTERNACIONALES
Comida	16,61 euros	23,23 euros	38,20 euros
Cena	16,61 euros	23,23 euros	38,20 euros
Cama y Desayuno	28,47 euros	36,53 euros	61,46 euros
Total	61,68 euros	82,99 euros	137,86 euros

– Las dietas de discrecionales, a Portugal y Marruecos, para el año 2022 serán 20,68 euros por comida, 20,68 euros por cena y 33,96 euros, cama y desayuno.

– Las dietas de discrecionales, a Portugal y Marruecos, para el año 2023 serán 21,72 euros por comida, 21,72 euros por cena y 35,66 euros, cama y desayuno.

– Las dietas de discrecionales, a Portugal y Marruecos, para el año 2024 serán 22,69 euros por comida, 22,69 euros por cena y 37,27 euros, cama y desayuno.

Cuando el desplazamiento se hace con bono, es decir, con gastos pagados, en viajes al extranjero se abonará en metálico.

– Por comida; 13,93 euros en 2022, 14,63 euros en 2023 y 15,29 euros en 2024.

– Por cena; 13,93 euros en 2022, 14,63 euros en 2023 y 15,29 euros en 2024.

– Por cama y desayuno; 22,78 euros en 2022, 23,92 euros en 2023 y 25 euros en 2024.

En viajes nacionales a razón de 3,78 euros 2022, 3,97 euros 2023, 4,15 euros 2024, por comida y la misma cantidad por cama, desayuno y cena, o sea, un total de 11,35 euros 2022, 11,92 euros 2023, 12,46 euros 2024, en dieta completa. Dará derecho al percibo de dieta completa la realización de un servicio que obligue al productor a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida del medio día, cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual y en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las 12:00 horas y la llegada después de 14:00 horas.

La parte de dieta correspondiente a la comida de noche se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y en todo caso, cuando el productor salga antes de las 20:00 horas y retorne después de las 22:00 horas.

La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual, y en todo caso, cuando por tal motivo el regreso se efectúa después de las 00:00 horas.

Artículo 29. Ropa de trabajo

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores y trabajadoras una vez superado el período de prueba las prendas de trabajo que sean necesarias, una de verano y otra de invierno, que se cifran en dos juegos anuales. En cada centro de trabajo se celebrará una reunión entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras para determinar el tipo de ropa.

Artículo 30. Póliza de seguro de accidentes e indemnización por fallecimiento

Las empresas vienen obligadas a tener suscrita una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento, invalidez permanente absoluta, gran invalidez, y todos aquellos aspectos relacionados con la invalidez permanente total que normalmente se recogen en las pólizas de seguros, incluidos los accidentes laborales in itinere que garantice al trabajador/a accidentado o a sus causahabientes, el percibo de las indemnizaciones siguientes:

- a) 70.450 euros el año 2023 y 73.620 euros el año 2024, en caso de fallecimiento.
- b) 77.159 euros el año 2023 y 80.631 euros el año 2024. En los casos de invalidez permanente absoluta para todo trabajo, y en los demás supuestos de invalidez, lo que corresponda, conforme a la póliza suscrita con las correspondientes compañías aseguradoras.

Independientemente, a todo trabajador/a que fallezca por enfermedad común o accidente no laboral, encontrándose en activo en la empresa, al practicarse la liquidación se incrementará con el salario correspondiente a una mensualidad.

Artículo 31. Licencia de matrimonio

En caso de matrimonio se tendrá derecho a disfrutar de una licencia retribuida de 20 días, computándose la totalidad de los conceptos salariales, que se reseñan en las tablas anexas. Esta licencia no podrá ser absorbida, por ninguna otra licencia ni por vacaciones.

Todas las licencias se disfrutarán, exista o no vínculo matrimonial, aunque deberá acreditarse su carácter permanente mediante certificación de empadronamiento y convivencia real, así como la ruptura del vínculo anterior en su caso.

Artículo 32. Otros permisos retribuidos

a) Enfermedad grave o fallecimiento de parientes, debidamente justificada, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad (hijos e hijas, padres y madres o cónyuge de la persona trabajadora): dos días laborables, que se elevarán a un total de cuatro días cuando precise desplazarse el trabajador, siempre que el desplazamiento sea superior a 200 km.

b) Un día por cambio de domicilio habitual.

c) Matrimonio de hijos e hijas, padres-madres o hermanos/as, naturales o políticos: un día natural.

d) Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho para acompañamiento a familiares hasta 2 grado:

1. 12 horas anuales retribuidas a consultas médicas del servicio público de salud.
2. 4 horas anuales retribuidas a consultas médicas privadas.

e) El tiempo indispensable para renovar el DNI y el permiso de conducir.

f) El tiempo indispensable para acudir a consulta médica del sistema de la Seguridad Social, justificando dicha asistencia.

g) Dos días naturales 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, que se elevarán a un total de cuatro días cuando precise desplazarse el trabajador, siempre que el desplazamiento sea superior a 200 km.

En este permiso, el primer día de disfrute del mismo tendrá lugar en día laborable.

h) Un día por acompañamiento a padres, hijos o cónyuge, a operaciones de día o de cirugía ambulatoria.

i) Un día de libre disposición, avisando a la empresa con la debida antelación.

En los apartados anteriores se hará extensivo al grado de afinidad exista o no vínculo matrimonial, para lo cual, a petición de la empresa, la persona trabajadora tendrá que justificarlo mediante el certificado del Registro de Parejas de Hecho.

Artículo 33. Prestación complementaria en caso de accidentes de trabajo y enfermedad común

Las empresas abonarán como prestación complementaria el 25 por ciento de la base de cotización que correspondan, desde el primer día de la baja y hasta el límite de 300 días, en la situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, así como cuando se trate de enfermedad común si ésta requiere hospitalización y con el límite señalado.

Así mismo las empresas complementarían al 100 por ciento las remuneraciones de los trabajadores y trabajadoras, en los demás casos de baja por enfermedad, desde el 15º día y hasta un máximo anual de 240 días. Y si la situación de baja tiene una duración superior a 60 días se abonarán al trabajador/a las diferencias correspondientes a los 15 primeros días. El tiempo en situación de incapacidad temporal no repercutirá en las pagas extraordinarias, que se harán efectivas en su cuantía íntegra.

Artículo 34. Suspensión del permiso de conducir

La suspensión del permiso de conducir tanto con ocasión o como consecuencia del servicio que se realice por cuenta de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, como en aquellos otros supuestos fuera del ámbito laboral, no dará lugar por sí misma, a la suspensión o extinción de la relación laboral.

Cuando la suspensión del permiso sea dentro del ámbito laboral, los trabajadores y trabajadoras afectados por esta situación continuarán percibiendo el 100 por ciento del salario real y estarán obligados a realizar los trabajos que le encomiende la empresa, dentro de las ocupaciones normales de la misma.

Cuando la suspensión del permiso sea como consecuencia de infracciones cometidas fuera del ámbito laboral, las empresas concederán la excedencia a aquel trabajador/a que la solicite, con reserva del puesto de trabajo y por una duración equivalente a la de la retirada del permiso.

Quedarán exceptuados de este beneficio:

A) Los trabajadores y trabajadoras a quienes se les retire el permiso de conducir en virtud de embriaguez declarada en sentencia judicial firme.

B) En caso de reincidencia dentro del período de dos años. En el caso de que la retirada del carné de conducir se produjese en un período igual o superior a los seis meses será la comisión mixta la que valorando las circunstancias concurrentes, emita decisión al respecto, quedando a salvo por ambas partes, en caso de que no se llegase a acuerdo, se recurriría al Juzgado de lo Social.

En los precitados supuestos de suspensión del permiso de conducir, en los que, además, el trabajador/a no pueda renovar el permiso escolar, siendo éste imprescindible para su actividad dentro de la empresa, se le asignarán servicios que no sean escolares; y en caso de imposibilidad o grave dificultad organizativa de la misma, se facilitará una excedencia con reserva de puesto de trabajo hasta la obtención del permiso.

En los supuestos arriba contemplados en los que el trabajador/a no solicite la excedencia, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que considere oportunas.

Artículo 35. Periodo de prueba

Los períodos de prueba serán conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. Ayuda a los estudiantes

A los trabajadores y trabajadoras que acrediten realizar estudios medios y superiores se les facilitará un horario adecuado, de común acuerdo con su empresa, y sin impedimento al trabajo diario, para que puedan realizar sus estudios.

Artículo 37. Certificado de Aptitud Profesional, en adelante CAP y tarjeta tacógrafo

CAP: el coste de la obtención del CAP correrá a cargo de la empresa, así como las horas lectivas del curso y las necesarias para obtener el certificado, que serán retribuidas como horas ordinarias de trabajo.

Tarjeta electrónica.

Financiación de la empresa para la obtención de la tarjeta electrónica personal para el tacógrafo digital. En ningún caso se financiará las pérdidas o destrucción de las tarjetas por causa imputable al trabajador. Asimismo, en el caso de que el trabajador/a cause baja voluntaria en la empresa, vendrá obligado a abonar a esta la parte proporcional del coste de la tarjeta, en función del período trabajado y el que reste para el vencimiento y/o caducidad de la tarjeta electrónica, cantidad que será descontada en el finiquito.

Artículo 38. Contratos por circunstancias de la producción

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen, o se encuentren en vigor a la firma del presente convenio, referentes a contratos eventuales por circunstancias de la producción, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, de tal forma que las empresas y centros de trabajo que se dediquen a la actividad sectorial de transportes por carretera de personas incluidas en el ámbito de aplicación y territorial del presente convenio, puedan contratar eventualmente con una duración máxima de 12 meses.

Artículo 39. Contratos estables

A) Se acuerda, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, que aquellos contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, que se extingan durante la vigencia del presente convenio, podrán ser transformados en contrato para el fomento de la contratación indefinida.

Regulación fijos discontinuos.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Conforme a lo establecido en el artículo 16.5 del Estatuto de los Trabajadores, atendiendo a las peculiaridades de la actividad, como es el transporte de personas por carretera, se pacta de manera expresa la posibilidad de celebrar esta clase de contratos a jornada parcial.

Esto significa que durante el periodo de actividad se puede prestar servicios a tiempo parcial.

Con respecto a lo no regulado en este precepto del convenio nos remitimos a lo estipulado en cada momento por el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40. Jubilación parcial y contrato de relevo

Ambas partes declaran su voluntad de dar la mayor eficacia posible a los instrumentos legales que permitan la jubilación parcial de trabajadores y trabajadoras con la sustitución simultánea de trabajadores y trabajadoras en desempleo, a través del contrato de relevo previsto en las normas legales vigentes en esta materia.

Será potestad del trabajador/a acceder a la jubilación parcial, siempre y cuando reúna los requisitos legales preceptivos y siempre y cuando notifique su decisión a la empresa con un año de antelación. En caso de no comunicar el preaviso en el plazo indicado, será necesario el mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 41. Empresas de trabajo temporal

Las empresas afectadas por este convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán a los trabajadores y trabajadoras puestos a su disposición, las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente convenio. Esta obligación constara expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente convenio.

Lo acordado en el presente artículo será de aplicación a los contratos celebrados desde la publicación del convenio en el BOTHA.

Artículo 42. Formación profesional

La formación profesional de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla, tendrá lugar durante la jornada de trabajo y será a cargo de la empresa, ateniéndose en todo momento a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 43. Premio de jubilación

Los trabajadores y trabajadoras percibirán en el momento de jubilarse un premio consistente en el abono de una mensualidad de salario real que venga disfrutando en ese momento.

Artículo 44. Condiciones de trabajo

No existirán discriminaciones en cuanto a las condiciones de trabajo, que impliquen abuso de autoridad.

Artículo 45. Revisión médica anual

En cumplimiento del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre en el que se recoge que el empresario garantizara a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo, se acuerda que los reconocimientos médicos sean específicos dependiendo de los riesgos generados en cada puesto de trabajo. El trabajador/a quedará dispensado de su asistencia al trabajo por el tiempo necesario para la realización del reconocimiento médico.

Para tal fin el servicio de prevención, informara presencialmente cada año, a los delegados/as de prevención del protocolo sanitario a seguir de cada una de las pruebas a realizar en base a esos protocolos a aplicar y una vez realizados los reconocimientos médicos se les informara por escrito de:

- los resultados de los reconocimientos médicos en términos de aptitud.
- la necesidad de medidas preventivas.
- la evaluación de los resultados colectivos.
- obligación del test de drogas cuando se haga la revisión médica.

Artículo 46. Derechos sindicales

La dirección de la empresa acepta la difusión de publicaciones de carácter sindical, así como la colocación de un tablero de anuncios para fijar comunicaciones.

En los comités de empresa las centrales sindicales legalmente constituidas que tengan representación en los mismos, disfrutarán de los derechos y garantías reconocidos en el artículo 10 de la Ley de Libertad Sindical. En tal sentido la central sindical correspondiente deberá comunicar a la empresa el representante de la sección sindical que ejercerá el derecho conferido.

Artículo 47. Sanciones

Cuando la empresa sancione a un trabajador/a por la comisión de una infracción calificada de muy grave, la misma será comunicada al comité de empresa o delegado/a de personal.

Se aplicará el régimen disciplinario establecido en el laudo arbitral, aprobado mediante resolución de 19 de enero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, que se publica en el BOE de 24 de febrero de 2001, que sustituye la derogada ordenanza laboral para las empresas de transportes por carretera.

Artículo 48. Traslado restos mortales

Si como consecuencia de accidente de trabajo sufrido dentro del territorio peninsular español, fallece la persona trabajadora, la empresa se compromete a correr con los gastos que ocasione el traslado de sus restos mortales a su domicilio habitual en Álava, deduciéndose en su caso, las sumas que puedan conceder a los familiares los órganos oficiales, incluidas las mutuas patronales.

Artículo 49. Recibo finiquito

Todo trabajador/a podrá exigir con 72 horas de antelación a la firma, copia del recibo-finiquito para los usos que estime oportunos.

Artículo 50. Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Laborales, en adelante PRECO

Todas las discrepancias que se deriven de la interpretación del presente convenio serán llevadas al PRECO, como medio de mediación, arbitraje y conciliación.

Artículo 51. Bilingüismo

Con el objeto de apoyar el proceso de normalización lingüística y para fomentar el uso del euskera, se acuerda que, siempre que ello sea posible y teniendo en cuenta la realidad socio-lingüística del Territorio, todos los avisos de la Dirección, los representantes de los trabajadores y trabajadoras y los sindicatos, que se publiquen en el tablón de anuncios, se procurará que se redacten en euskera y en castellano.

Artículo 52. Subrogación del personal

Por lo que se refiere a la sucesión convencional y subrogación, las partes se remiten de forma expresa a lo regulado por el Acuerdo Marco Estatal sobre materias del transporte de personas por carretera mediante vehículos de tracción mecánica de más de 9 plazas incluido el conductor (BOE de 26 de febrero de 2015).

Artículo 53. Incremento salarial

El incremento salarial para el periodo 2011/2021 será del 0 por ciento.

Para el año 2022 será del 6,5 por ciento, sobre las tablas del 2010 en todos los conceptos retributivos (salarios, primas, pluses, pagas extraordinarias, dietas regulares, discrecionales y extranjero, etc.) Las partes acuerdan que este texto y los puntos incluidos en el mismo tienen vigencia desde el mismo momento de su firma, independientemente de la fecha de registro y publicación en el boletín oficial correspondiente.

El incremento salarial para el año 2023 será del 5 por ciento sobre las tablas salariales del 2022, que se efectuará sobre los mismos conceptos retributivos.

El incremento salarial para el año 2024 será del 4,5 por ciento sobre las tablas salariales de 2023, que se efectuará sobre los mismos conceptos retributivos.

Dado el carácter retroactivo del presente convenio, los atrasos a que dé lugar la aplicación del mismo, serán abonados en el plazo máximo de un mes a partir de la firma del mismo.

Anexo 1. Documento de adhesión al convenio provincial de eficacia limitada de transporte de personas por carretera de Álava 2022-2024

Mediante el presente documento, D./DÑA....., con DNI....., trabajador/a de la empresa....., de manera voluntaria se adhiere expresamente y solicita que se me aplique el convenio provincial de eficacia limitada de Transporte de Personas de Álava con vigencia 2011-2024, firmado por la Agrupación Empresarial Alavesa del Transporte por Carretera y el sindicato UGT.

En los locales de la empresa, a fecha.....de.....de 2022.

El trabajador/a:

La empresa: