

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 26 de enero de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Transporte de Pasajeros de la Comunidad de Madrid en Vehículo de Turismo Mediante Arrendamiento con Licencia VTC, suscrito por Unauto VTC Madrid y Aseval y por la representación sindical CCOO, SLT y UGT (código número 28103225012022).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Transporte de Pasajeros de la Comunidad de Madrid en Vehículo de Turismo Mediante Arrendamiento con Licencia VTC, suscrito por las organizaciones empresariales Unauto VTC Madrid y Aseval y por las organizaciones sindicales CCOO, SLT Y UGT, el día 10 de noviembre de 2021, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021 de 19 de junio de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1 h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 26 de junio de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

I CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE PASAJEROS DE LA COMUNIDAD DE MADRID EN VEHICULO DE TURISMO MEDIANTE ARRENDAMIENTO CON LICENCIA VTC**CAPÍTULO I***Disposiciones generales***Artículo 1. Determinación de las partes.**

1. El presente Convenio Colectivo, según establece el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, constituye un acuerdo entre, por la parte social, Sindicato Libre de Transporte SLT, Unión General de Trabajadores UGT y Comisiones Obreras CCOO y por la parte empresarial ASEVAL y UNAUTO VTC Madrid.

2. Ambas partes se reconocen recíprocamente como interlocutores válidos que ostentan la legitimación requerida para suscribir el presente Convenio Colectivo con validez y eficacia general, conforme al artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todo el territorio de la Comunidad de Madrid, durante el tiempo de su vigencia, teniendo por tanto la consideración de Convenio Colectivo de ámbito Autonómico.

Artículo 3. Ámbito funcional y personal.

El presente convenio colectivo afectará a todas las empresas que, como actividad principal, bajo la autorización administrativa correspondiente de las denominadas VTC, cualquiera que sea su posible denominación futura y tipología, realice transporte de pasajeros en turismos, mediante el arrendamiento de vehículos con conductor, efectuada la contratación por los usuarios a través de plataformas digitales o por cualquier otro medio, en toda la Comunidad de Madrid.

El contenido del presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en la empresa cualesquiera que fuesen sus cometidos, salvo las actividades y personas que se exceptúan en el artículo 1 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito temporal.

La vigencia inicial de este Convenio Colectivo se extenderá desde el 1 de enero del 2022 hasta el 31 de diciembre de 2023, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

1. La denuncia del Convenio Colectivo se deberá realizar mediante notificación escrita y fehaciente, preavisando a la otra parte y al organismo competente con dos meses de antelación a la fecha en que expire la vigencia inicial del convenio o la de cualquiera de sus prórrogas.

2. Las partes firmantes serán las legitimadas para preavisar la denuncia del Convenio Colectivo en orden a negociar un nuevo Convenio con el mismo ámbito de aplicación, según lo establecido en el artículo 87.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En caso de no mediar denuncia de ninguna de las partes en estos términos, el presente Convenio Colectivo se prorrogará de año en año, de 1 de enero a 31 de diciembre, por un período máximo de tres años, incrementando todos los conceptos económicos del convenio con un 1% cada año que se prorrogue.

4. Una vez denunciado el Convenio, se mantendrá vigente en todos sus extremos hasta que no sea sustituido por otro.

Artículo 6. Sistema de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

Se acuerda adherirse en su totalidad al Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, así como al

Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Extrajudicial de conflictos de trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores/as y de las empresas en el ámbito territorial y funcional que representan. Sometiéndose las partes expresamente al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el citado Acuerdo Interprofesional autonómico sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de conflictos.

Artículo 7. Absorción y compensación.

1. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, se consideran básicas, y en consecuencia podrán absorber y compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre las mínimas reglamentarias o convenidas viniera en la actualidad satisfaciendo las empresas, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas como no absorbibles.

2. Las condiciones resultantes de este convenio podrán absorber y compensar, hasta donde alcancen, cualesquiera otras que, por disposición legal, reglamentaria, convencional, o pactada, puedan establecerse en el futuro.

3. En los casos en que el trabajador perciba remuneración, considerada globalmente y en cómputo anual, superior a la establecida en el convenio, le será respetada a título personal.

Artículo 8. Vinculación a todos los pactos y legislación supletoria.

Dado que las condiciones pactadas forman un conjunto orgánico e indivisible, las partes se obligan a mantener sus respectivos compromisos en todas las cláusulas pactadas. También hacen constar que las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible. Por tanto, en el caso de que la autoridad laboral y/o jurisdicción social declare nulo, total o parcialmente, el contenido de este Convenio colectivo, este se ha de revisar totalmente, ya que no puede tener efectos parcialmente.

En todo aquello no previsto en este Convenio, habrá que atenerse a lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores y el resto de normativa vigente.

CAPÍTULO II

Contratación

Artículo 9. Modalidades de contratación

La contratación de los trabajadores/as por parte de las empresas se realizará de conformidad con cualquiera de los contratos vigentes en el momento de realizarse, que empresa y trabajador/a consideren más conveniente. En relación al contrato eventual por circunstancias de la producción, su duración máxima será de 12 meses en un período de 18 meses, con opción de prorrogarse por dos veces si se concertara inicialmente por debajo de la duración máxima.

En relación al contrato fijo discontinuo, se podrá usar en el caso de actividades estacionales repetitivas. El orden de llamada para la temporada se realizará por criterio de antigüedad, dentro de los dos meses desde el inicio de la misma.

Las empresas afectadas por este convenio no podrán contratar pluriempleados que ya realicen una jornada completa en otras empresas de transporte de viajeros, y en ningún caso a los trabajadores que estén sujetos a la Ley 53/1984 del 26 de diciembre, que regula las incompatibilidades en el Sector Público. La empresa podrá exigir, en este sentido, una declaración responsable del empleado en el momento de su contratación para que la empresa cumpla con este requisito.

En los supuestos que alguna de las empresas afectadas por este convenio, realizara contrataciones de personal a través de empresas de trabajo temporal, con la finalidad que los representantes de los trabajadores realicen funciones de tutela de condiciones de trabajo, formación y salud laboral, en su defecto las organizaciones sindicales firmantes, deberán dar a conocer a éstos, en el plazo máximo de diez días, los contratos de puesta a disposición y contratos laborales de los trabajadores afectados.

Artículo 10. Períodos de prueba

Los trabajadores/as que sean contratados a partir de la firma de este Convenio colectivo con un contrato de carácter indefinido tendrán un período de prueba que, en ningún caso, será superior a las siguientes duraciones:

GRUPO	PLAZO
Mandos	6 meses
Coordinadores y Técnicos	6 meses
Conductores y profesionales de taller	3 meses
Soporte	2 meses

Los contratos temporales tendrán el período de prueba previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes acuerdan que las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

Durante el período de prueba la resolución de la relación laboral podrá producirse unilateralmente a instancia de cualquiera de las partes, por su sola y exclusiva voluntad, sin necesidad de especificar causa alguna ni cumplir ninguna exigencia formal al respecto, sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

Artículo 11. Preavisos de final de contrato

El cese de los trabajadores/as tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Salvo acuerdo expreso entre las partes, el trabajador/a que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el plazo de preaviso de siete días naturales.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes al período dejado de preavisar incluyendo la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de pagas extras de dicho período. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo. También es válida la comunicación vía correo electrónico.

Artículo 12. Permiso de Conducir y Puntos

A su ingreso en la empresa, los conductores/as deberán acreditar la situación en que se encuentran respecto del permiso de conducción, con expresión del número de puntos de que disponen. Si estos trabajadores/as contratasen un seguro que cubriese los gastos que se deriven de la recuperación de puntos, tanto los de matriculación en los cursos como la pérdida de salarios debido a la asistencia a los mismos, las empresas les abonarán el 75 por ciento del coste de dicho seguro.

Los conductores/as deberán comunicar a sus empresas de manera inmediata cualquier situación en la que se encuentren que suponga la pérdida de su aptitud para conducir. Por otra parte, para facilitar la recuperación de puntos, los conductores/as deberán poner en conocimiento de sus empresas inmediatamente el hecho de disponer de menos de cuatro puntos en su carné de conducir.

Artículo 13. Comunicación electrónica.

Tanto el empresario como el trabajador/a podrán establecer el correo electrónico como procedimiento habitual de comunicación, tanto como sistema excluyente o como sistema complementario. A tal efecto las partes deberán notificarse la dirección electrónica autorizada y la obligación de advertir cualquier cambio o modificación en la dirección facilitada.

Se faculta a las empresas que puedan establecer sistemas de firma digital para la contratación y cualquier acto que requiera de la firma de ambas partes durante la relación laboral.

Artículo 14. Formación y Cartilla

Los planes de formación anuales deberán ser comunicados a la representación legal de los trabajadores/as

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial, o comprometido por negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

En el caso de que la regulación estableciese como requisito indispensable para el ejercicio de la actividad de conductor de VTC, la posesión de un curso o cartilla habilitante adicional al carnet de conducir, la empresa, deberá subvencionar la obtención de dicha cartilla o título habilitante. Salvo pacto en contra, el conductor/a deberá reintegrar el coste del mismo a la empresa en el caso de que causase baja en la misma, de manera voluntaria, en un período inferior a 6 meses desde la realización de dicho curso, siempre y cuando esa formación no haya sido sufragada con cargo a los créditos formativos de la empresa. Dicho reintegro deberá producirse en unidad de acto de la recepción de su liquidación final o finiquito. En todo caso, la empresa deberá dar a conocer el coste de dicho curso subvencionado con anterioridad a la prestación del mismo mediante presentación de factura o justificante fehaciente del coste del mismo. El conductor/a no vendrá obligado en ningún caso a aceptar el ofrecimiento del curso o cartilla habilitante, pudiendo realizarlo por su cuenta.

En cualquier caso, se establece una formación anual obligatoria de ocho horas para todos los conductores, independiente y adicional al permiso recogido en el segundo párrafo del presente artículo. Dicha formación ira a cargo de las empresas y será computada como tiempo efectivo de trabajo. Las materias a tratar podrán ser relativas a normas y leyes en el transporte, seguridad vial o conducción racional y eficiente.

CAPÍTULO III

Clasificación Profesional

Artículo 15.- Grupos Profesionales

De acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, el sistema de clasificación de las empresas comprendidas en Convenio Colectivo queda estructurado en los siguientes grupos profesionales y puestos que para cada uno se indican.

GRUPO 1: MANDOS

Pertencen a este Grupo las personas trabajadoras que, con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejercen funciones de carácter técnico y/o de mando y organización en la empresa.

No se incluye a quienes, por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido, corresponda la calificación de personal de Dirección o de Alta Dirección.

Puestos incluidos: Jefaturas (negociado, comerciales, administración, tráfico o estación/sección, taller), Encargados/as generales, Inspección.

GRUPO 2: PERSONAL DE COORDINACION Y TÉCNICOS

Pertencen a este Grupo profesional las personas trabajadoras que se dedican al desarrollo directo de las operaciones de transporte de viajeros en la gestión de los distintos servicios. También pertenecen a este Grupo las personas trabajadoras que, en las distintas dependencias o servicios de la empresa, realizan funciones técnicas en cualquiera de las funciones de gestión económica, administrativa, de personal y similar.

Puestos incluidos: Operadores/as comerciales, Técnicos informáticos/as y programadores/as, Técnicos de Finanzas o Recursos Humanos, Gestores de Tráfico y de Taller.

GRUPO 3: CONDUCTORES/AS

Pertencen a este grupo las personas trabajadoras que se dedican a la conducción de los vehículos destinados al transporte de viajeros.

Dada la distinta naturaleza del tipo de servicio, flexibilidad horaria, organización del trabajo, objetivos, responsabilidades y modos de trabajo, se distinguirá entre conductores/as de aplicación y conductores/as de servicio privado tradicional.

- a) *Conductor/a de aplicación*: Aquellos que operen vehículos cuya facturación se haga mayoritariamente a través de una plataforma electrónica de contratación (aplicación).
- b) *Conductor/a de servicio privado tradicional*: Aquellos que operen vehículos cuyos servicios se hagan mayoritariamente sin la mediación de una plataforma electrónica de contratación tales como, servicios privados, regulares temporales, regulares de uso especial, discrecionales y turísticos.

GRUPO 3bis: PROFESIONALES DE TALLER

Pertencen a este grupo las personas que tienen la responsabilidad de operar los talleres de asistencia a los vehículos de transporte con conductor/a. Quedan expresamente excluidos los auxiliares de taller, que forman parte del grupo de Soporte.

GRUPO 4: SOPORTE

Pertencen a este grupo las personas trabajadoras que se dedican a funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional.

Puestos incluidos: auxiliares de taller, mozos, lavacoches, guarda/portería/personal de vigilancia, personal de limpieza.

CAPÍTULO IV*Tiempo de Trabajo***Artículo 16. Jornada de trabajo.**

Para todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, la jornada ordinaria máxima de trabajo será de mil setecientos setenta y seis (1.776) horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 17. Jornada de trabajo del personal no conductor/a.

Para el personal sin funciones de conducción, la jornada máxima anual del convenio se referirá a una jornada semanal de 40 horas de trabajo efectivo, posibilitándose en hasta un 10% anual la distribución irregular de la jornada, de acuerdo con el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El descanso semanal de estos trabajadores será de dos días consecutivos.

Artículo 18. Jornada de trabajo de los conductores y conductoras de aplicación.

1. La jornada ordinaria máxima anual del Convenio, que revestirá para estas personas trabajadoras las características especiales establecidas para el transporte por carretera -siéndole de aplicación el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, podrá estar distribuida irregularmente en cómputo mensual.

La empresa podrá determinar si el trabajador queda sujeto a un concreto horario de trabajo o si ha de realizar su jornada dentro de un determinado marco temporal. Determinado un marco temporal, el conductor/a de aplicación prestará la jornada de trabajo a su elección dentro del mismo, habiendo de tener en cuenta, necesariamente, la fundamental vinculación de la actividad al ocio y al turismo.

Salvo que la empresa haya determinado un concreto horario de trabajo, y con respeto a los descansos entre jornadas y semanal, la persona trabajadora tendrá completa autonomía para ordenar su jornada de trabajo, extendiéndola cuanto considere oportuno, y realizando durante la misma cuantas pausas o descansos considere necesarios, no computables como tiempo de trabajo ni como tiempo de presencia, siendo los mismos obligatorios si trabaja más de seis horas consecutivas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 bis del Real Decreto 1561/1995, y sin perjuicio del mínimo diario acumulado de sesenta minutos al que se refiere el apartado diez del presente artículo.

2. Los conductores/as de plataforma disfrutarán de dos días consecutivos de descanso semanal, pudiéndose acumular -por acuerdo entre las partes- el descanso en períodos de hasta cuatro semanas, a tenor del artículo 9 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de junio, y debiendo en todo caso respetarse los descansos entre jornadas previstos en este Convenio.

Por acuerdo entre empresa y trabajador/a, el descanso semanal podrá ser de un día y medio consecutivo, acumulable igualmente en períodos de hasta cuatro semanas. El trabajador/a podrá desistir voluntariamente del citado acuerdo, bastando para ello la comunicación de su decisión a la empresa con una antelación mínima de sesenta días.

Sin perjuicio de los derechos adquiridos en esta materia, en cada período de cinco semanas consecutivas, al menos uno de los descansos semanales habrá de coincidir con el fin de semana, entendiéndose que se produce tal circunstancia cuando el descanso se disfrute en sábado y domingo, o domingo y lunes.

3. El descanso entre jornadas será con carácter general de doce horas ininterrumpidas. Cuando las necesidades del servicio lo aconsejen, en caso de celebración de ferias y eventos de cualquier tipo que supongan una mayor afluencia de pasajeros, el descanso entre jornadas podrá ser de diez horas, si bien, si dicha medida se lleva a cabo a iniciativa de la empresa, tendrá que preavisar al conductor afectado con una antelación mínima de cinco días.

4. En cada jornada se distinguirá entre el tiempo de trabajo efectivo, el tiempo de presencia y las pausas y descansos. Sin perjuicio de la distribución irregular de la jornada en cómputo mensual a la que se refiere el primer apartado de este artículo, las empresas no podrán imponer a los conductores/as una jornada diaria total superior a ocho horas, a la que habrá de añadirse el descanso mínimo acumulado de sesenta minutos contemplado en el apartado 10 de este artículo.

5. La jornada comenzará cuando los conductores/as recojan el vehículo en las instalaciones de la empresa siempre que, conectados a la plataforma de contratación de servicios, se dirijan inmediata y directamente al área indicada por la empresa para la prestación de sus servicios, y finalizará en el momento en que entreguen el vehículo.

Para el conductor/a que, por acuerdo con la empresa, no deba efectuar la recogida ni la entrega del vehículo en las instalaciones de la empresa, su jornada comenzará cuando acceda al área indicada por la empresa conectado a la plataforma dentro del marco temporal marcado por la empresa, a no ser que con antelación hubiera ya aceptado el primer servicio de la jornada, en cuyo caso dará comienzo en el momento de la aceptación del mismo. El final de la jornada tendrá lugar cuando el conductor se desconecte de la plataforma dentro del área indicada por la empresa o al desconectarse de la plataforma al finalizar un servicio por cercanía a su domicilio.

6. Se entenderá por trabajo efectivo:

- (a) El tiempo de conducción con conexión a la plataforma electrónica de contratación de servicios siempre que el conductor/a se encuentre en el área indicada por la empresa para la realización de los mismos dentro del marco temporal marcado por la empresa, o se encuentre de vuelta a la citada área tras la realización de un servicio con destino fuera de la misma; se considerará también como trabajo efectivo, en cualquier caso, el tiempo que transcurra desde que el conductor/a acepta un servicio hasta la finalización del mismo.
- (b) El tiempo de conducción con conexión a la citada plataforma que transcurre desde que el conductor/a recoge el vehículo en las instalaciones de la empresa hasta que accede al área indicada por la empresa para la realización de sus servicios, siempre que se dirija inmediata y directamente a dicho área para la realización de los mismos.
- (c) El tiempo destinado a tareas auxiliares por el conductor/a (entre otras, repostaje, limpieza y mantenimiento básico del vehículo), que se fija en veinte minutos diarios.

7. A no ser que se trate de pausas o descansos, tendrá la consideración de tiempo de presencia:

- (a) El tiempo en el que el conductor/a se encuentre en el vehículo parado, conectado a la plataforma, y dentro del área y el marco temporal indicados por la empresa.
- (b) El tiempo en que el trabajador/a esté en las instalaciones de la empresa a disposición de la empresa para recibir instrucciones o pendiente de que se le proporcionen los medios necesarios para el desarrollo de su actividad.

El tiempo de presencia no podrá rebasar las veinte horas semanales en cómputo mensual y no será de carácter obligatorio la realización de dichas horas, una vez haya cumplido su jornada diaria de 8 horas.

Las horas de presencia se abonarán al precio de la hora ordinaria, esto es, la cantidad que resulte de dividir el salario bruto anual (salario base más plus de antigüedad por catorce pagas) entre la jornada anual de 1776 horas. En tabla salarial anexa se indica el precio de la hora de presencia para un trabajador/a que no haya generado plus de antigüedad.

8. Todo lo que no sea tiempo de trabajo efectivo o tiempo de presencia conforme a lo dispuesto en los dos números precedentes, tendrá la consideración de tiempo de descanso.

9. La conexión a una plataforma electrónica no constituye, por sí sola, prueba de tiempo de trabajo efectivo ni de presencia si no se dan las circunstancias establecidas en los párrafos anteriores.

10. En cada jornada será obligatoria la realización de pausas y/o descansos por espacio no inferior a sesenta minutos diarios, que tendrán el carácter de no retribuido, pudiendo ser continuados o fraccionados a criterio del conductor/a. En todo caso, al menos treinta minutos habrán de disfrutarse antes de que transcurran las primeras seis horas de la jornada, en cumplimiento de lo previsto legalmente.

En dichas pausas o descansos, el trabajador/a deberá desconectarse de la plataforma; en caso de no desconectarse, no perderá su condición de descanso, por lo que el trabajador/a no tendrá derecho al salario.

11. Un período temporal no podrá tener al mismo tiempo la consideración de tiempo de trabajo efectivo y de tiempo de presencia, por lo que no podrá retribuirse doblemente, es decir, por ambos conceptos.

Si el trabajador/a no ha cumplido su jornada ordinaria de trabajo efectivo en cómputo mensual, del número de horas de presencia realizadas se restará y computará a todos los efectos el que resulte preciso para completar la citada jornada ordinaria de trabajo efectivo. En cualquier caso, la suma y distribución de los diferentes tiempos no reducirá los descansos mínimos establecidos por la normativa vigente.

12. Conforme a lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas registrarán diariamente la jornada realizada por estos trabajadores/as, indicando el inicio y el fin de la misma y totalizando las horas de trabajo efectivo, de presencia y los descansos.

13. Por acuerdo entre las partes, se permite la partición de jornada debiendo respetarse en todo caso los tiempos mínimos de descanso establecidos en la legislación. Dicha partición de jornada podrá llevarse a cabo en el domicilio del trabajador/a o en el centro de trabajo.

Artículo 19. Jornada de trabajo de los conductores y conductoras de servicio público tradicional

1. La jornada ordinaria máxima anual del Convenio, que revestirá para estas personas trabajadoras las características especiales establecidas para el transporte por carretera -siéndole de aplicación el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo- estará distribuida irregularmente en cómputo mensual.

2. Los conductores/as de servicio público tradicional disfrutarán de dos días consecutivos de descanso semanal, pudiéndose acumular -por acuerdo entre las partes- el descanso en períodos de hasta cuatro semanas, a tenor del artículo 9 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de junio, y debiendo en todo caso respetarse los descansos entre jornadas previstos en este Convenio. Por acuerdo entre empresa y trabajador/a, el descanso semanal podrá ser de un día y medio consecutivo, acu-

mulable igualmente en períodos de hasta cuatro semanas. El trabajador/a podrá desistir voluntariamente del citado acuerdo, bastando para ello la comunicación de su decisión a la empresa con una antelación mínima de 60 días.

Con respeto de los derechos adquiridos en esta materia, en cada período de cinco semanas consecutivas, al menos uno de los descansos semanales habrá de coincidir con el fin de semana, entendiéndose que se produce tal circunstancia cuando el descanso se disfrute en sábado y domingo, o domingo y lunes.

3. El tiempo de presencia no podrá rebasar el total de 20 horas semanales en cómputo mensual.

4. Partición de jornada: Se podrá partir la jornada por una vez al día y en una horquilla de entre una y tres horas máximo en el centro de trabajo.

Artículo 20. Horas extraordinarias

Las horas de trabajo efectivo que excedan de la jornada que en cómputo mensual corresponda tendrán la consideración de extraordinarias. Tendrán el límite de ochenta horas anuales fijado por el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, no computándose a estos efectos las horas extraordinarias realizadas para reparar o prevenir siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes ni las compensadas con descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Las horas extraordinarias se abonarán al precio de la hora ordinaria, esto es, la cantidad que resulte de dividir el salario bruto anual (salario base más plus de antigüedad por catorce pagas) entre la jornada anual de 1776 horas. En tabla salarial anexa se indica el precio de la hora extraordinaria para un trabajador/a que no haya generado plus de antigüedad.

Artículo 21. Vacaciones y festivos.

Todo el personal al servicio de las empresas regidas por el presente Convenio tiene derecho al disfrute anual de veintidós días laborables de vacaciones retribuidas. Si el trabajador/a no lleva un año completo de trabajo en la empresa, el disfrute será proporcional al número de días en alta en el año.

El período de vacaciones se fijará siempre atendiendo a las necesidades del servicio que se presta por la empresa a los usuarios del mismo. En este sentido, la empresa fijará en cada localidad en la que lleva a cabo su actividad, los períodos en que se puedan disfrutar las vacaciones por ser menores las necesidades del servicio que se presta. No obstante, los trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar de diez días laborales consecutivos de vacaciones entre los meses de julio, agosto y septiembre.

Las vacaciones no disfrutadas a 31 de diciembre se perderán, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador para su disfrute en los dos primeros meses del año siguiente.

Al efecto de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, en el caso que se dieran dos o más solicitudes de disfrute en el mismo período, se habrán de establecer turnos rotativos.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El trabajo en días festivos (nacionales, autonómicos o locales) se compensará con tiempo de descanso, que se habrá de disfrutar en los dos meses anteriores o posteriores a la prestación de servicios en festivo, siendo a elección del trabajador, que deberá comunicarlo a la empresa con una

antelación mínima de diez días naturales, y siendo preferente que el descanso compensatorio sea consecutivo a la libranza semanal. El trabajador tendrá derecho a disfrutar anualmente de al menos cuatro festivos en la fecha correspondiente, que les tendrán que ser notificados antes del 31 de enero de cada año.

Artículo 22.- Permisos y licencias.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, estos, previo aviso y justificación, podrán disfrutar los siguientes permisos retribuidos, que comenzarán a disfrutarse el primer día laborable después del hecho causante. Salvo en el caso del permiso por matrimonio, los permisos se disfrutarán en días laborables.

- a. Por matrimonio: 15 días naturales.
- b. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, por la hospitalización y por la intervención quirúrgica sin hospitalización pero que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
Los permisos previstos en esta letra b) se incrementarán en dos días en el caso de que el trabajador/a tuviera que realizar un desplazamiento de más de 200 kilómetros desde su domicilio habitual.
- c. Por traslado del domicilio habitual: 1 día.
- d. 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.
- e. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento 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 artículo 46, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- f. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g. 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.
- h. Indistintamente el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen, tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a un permiso de una hora diaria de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o por un permiso de dieciséis días laborables, que se habrá de disfrutar, sin solución de continuidad, inmediatamente después de la finalización del permiso de maternidad.
- i. En el caso de nacimiento de hijos/as prematuros o que por cualquier causa hayan de permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse durante una hora. Podrán también reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con la proporcional reducción del salario.
- j. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- k. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
- l. Hasta un máximo de ocho horas anuales para acompañar a visitas médicas o realización de pruebas diagnósticas a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que sean menores de edad o que se encuentren en situación de discapacidad y dependan del trabajador/a de que se trate.

Además, los trabajadores/as afectados por este convenio podrán disfrutar dos días de permiso retribuido cada uno de los años de su vigencia; si lo solicitan con antelación mínima de 72 horas será obligatoria para las empresas su concesión siempre que el número de trabajadores de la

categoría profesional del solicitante en situación de baja en el servicio activo, por licencia, excedencia o permiso por asuntos propios, no exceda del diez por ciento. Si se diera la circunstancia del exceso supuesto anteriormente, ambas partes convendrán las fechas del disfrute de este permiso.

Tienen la misma consideración la pareja de hecho estable legalmente acreditada en el registro de parejas de hecho del ayuntamiento correspondiente, en relación a los permisos aquí descritos.

Artículo 23. Licencias sin sueldo.

Los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo con más de tres años de antigüedad podrán solicitar licencias sin sueldo, que no se computarán como tiempo de servicio a ningún efecto. Su concesión será obligatoria para las empresas siempre que concurren las siguientes circunstancias:

- a. Que la duración de la licencia solicitada sea de un mes.
- b. Que el período de disfrute de la licencia no coincida con las temporadas de máxima actividad de la empresa.
- c. Que el solicitante no haya disfrutado otra licencia sin sueldo en los dos años anteriores.
- d. Que el número de trabajadores en situación de baja en el servicio activo, tanto por licencia o excedencia como por Incapacidad Temporal, no exceda del diez por ciento de la plantilla de la empresa.

Artículo 24. Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

Salarios

Artículo 25. Estructura salarial.3,5

1. Las retribuciones económicas que regirán durante la vigencia de este Convenio serán para cada uno de los conceptos retributivos las siguientes:

- a) Sueldo base. Será para cada categoría profesional el que figura en las Tablas Salariales que como anexos se incorporan al presente Convenio Colectivo, para los años 2022 y 2023.
- b) Complemento personal de antigüedad. Consistirá en los porcentajes sobre el sueldo base que a continuación se relacionan:
 - A los cinco años, el seis por ciento.
 - A los diez años, el trece por ciento.
 - A los quince años, el veinte por ciento.
 - A los veinte años o más, el veintisiete por ciento.

El devengo de los complementos personales de antigüedad, quinquenios, se producirá desde el día primero del mes natural siguiente al de su vencimiento.

A los trabajadores/as que en la fecha de entrada en vigor de este Convenio Colectivo vinieran percibiendo por este concepto cantidad superior a la que resulte de la aplicación de los complementos personales de antigüedad aquí pactados, les será respetada a título personal. Este complemento tendrá la naturaleza de no compensable ni absorbible.

- c) Gratificaciones extraordinarias. Las dos gratificaciones extraordinarias, Navidad y Julio, se abonarán, cada una de ellas, de forma prorrateada a lo largo de los doce meses del año, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador/s, a razón de 30 días del sueldo o salario base vigente en la fecha de pago, más antigüedad.
- d) Plus de idiomas. Aquellos conductores a los que la empresa exija conocimientos de idioma extranjero para su uso habitual en sus funciones de conducción percibirán por este concepto la cantidad mensual de cuarenta euros.

- e) Plus de Nocturnidad. Salvo que el salario haya sido fijado teniendo en cuenta el carácter nocturno del puesto de trabajo, el empleado/a que trabaje en alguna de las horas comprendidas entre las 10,00 de la noche y las 6,00 de la mañana percibirá, en concepto de plus de nocturnidad, un complemento equivalente al diez por ciento (10%) del salario base.
- g) Plus de vestuario: Si la empresa exigiera una uniformidad específica para la realización del servicio y no proporcionará la misma al empleado/a, le abonará un plus anual de carácter extrasalarial de 100 euros anuales, que se percibirá de forma prorrateada en 12 meses. No se entenderá uniformidad específica ni la mera orientación o política de imagen hacia el cliente ni la prohibición de determinados tipos de prenda como bermudas, chancclas o camisas de manga corta.

2. Independientemente de los conceptos anteriores, las empresas podrán establecer de forma voluntaria a los conductores/as de realizar una hora de presencia por cada día de trabajo efectivo, adicional a la realización de su jornada, y cuyo importe mensual se abonará en nómina con el concepto de "plus de presencia", al valor de 182 euros para el 2022 y 188 euros para el año 2023.

Los conductores/as que deseen comprometerse a realizar la citada hora de presencia adicional a su jornada y cobrar el plus presencia mensual deberán comunicarlo a su empresa. Si el trabajador/a quisiera dejar de hacer esa hora y, por lo tanto, no cobrar el plus presencia, deberá comunicarlo a la empresa, con una antelación de, al menos, un mes. Ejercitada dicha opción, el trabajador no podrá retornar al sistema anterior si no han transcurrido, al menos, seis meses desde la comunicación a su empresa. Idéntico plazo de seis meses habrá de transcurrir en el futuro para sucesivos cambios de sistema.

Artículo 26. Pactos de Productividad

En razón al peculiar modo de desarrollo de la actividad, en las empresas podrán pactar con la representación legal de los trabajadores sistemas para la retribución de los conductores/as de plataformas que sirvan para satisfacer todos o parte de los conceptos salariales a que pudieran tener derecho estos conductores/as de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior, así como todos aquellos otros que pudieran derivarse de la prestación del servicio, tales como las horas de presencia y las horas extraordinarias, siempre y cuando dichos sistemas garanticen, como mínimo, las cantidades que los trabajadores/as tienen derecho a percibir según los salarios establecidos en este Convenio.

En ausencia de representación de los trabajadores, los sistemas establecidos en el párrafo anterior podrán pactarse directamente con los trabajadores afectados. El trabajador/a podrá desistir voluntariamente del citado acuerdo, bastando para ello la comunicación de su decisión a la empresa con una antelación mínima de sesenta días.

Artículo 27. Dietas.

Se entiende por dieta aquella retribución de carácter irregular y extrasalarial que se debe al trabajador/a que por razones de trabajo haya de desplazarse, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio tenga que efectuar gastos de almuerzo, cena o pernoctación, fuera de la Comunidad de Madrid.

	NACIONAL	INTERNACIONAL
Dieta media (comida o cena)	13,00	18,00
Dieta completa (comida y cena)	28,00	35,00
Dieta media y alojamiento	80,00	100,00
Dieta completa y alojamiento	100,00	120,00

Dada la distinta naturaleza del servicio y flexibilidad horaria y de ubicación, exclusivamente para los conductores de servicio privado tradicional, se establece que en los servicios que se desarrollen en la Comunidad de Madrid, el horario de comida y cena será en la horquilla comprendida entre las trece y las dieciséis horas y entre las diecinueve y las veintidós horas. En los supuestos en que el conductor/a de servicio privado tradicional no disfrutara de 120 minutos (de aplicación éstos en estos supuestos como límite mínimo de partición de jornada) dentro de dichos periodos, por razón de los servicios asignados, le serán abonadas en concepto de dieta de almuerzo o cena la cantidad de 12 €.

CAPÍTULO VI*Cuidado y Utilización del vehículo***Artículo 28. Autorización para llevar el vehículo a domicilio**

- a) El conductor/a podrá solicitar a la empresa conservar el vehículo al final de la jornada laboral, desplazándose en él hasta su domicilio. La empresa, a su discreción, podrá conceder o denegar dicha solicitud.
- b) En caso de ser aceptada la solicitud por la empresa, se entenderán excluidos (salvo pacto específico en contra) cualesquiera otros usos que no sean los del mero desplazamiento de vuelta al domicilio. Queda por tanto excluido de dicha autorización, utilizar el vehículo para cualquier tipo de gestión personal o familiar del conductor tales como, entre otros, realizar la compra, llevar a los familiares, acudir a trámites personales, etc.
- c) Dicha autorización concedida por la empresa, no tendrá carácter de remuneración en especie pero se podrá pactar con el conductor/a el abono por parte de éste del gasto adicional de desgaste de kilometraje y combustible que dicho desplazamiento diario a su domicilio suponga. Para facilidad de cálculo, se podrá pactar un coste fijo mensual al mes de combustible y kilometraje que podrá ser deducido de la nómina del conductor/a siempre que así se haya acordado.
- d) El conductor/a no utilizará la confianza depositada en él atendiendo a su solicitud de llevarse el vehículo a su domicilio para la realización de horas de trabajo adicionales no autorizadas a su voluntad. Es decir, el hecho de que la empresa atienda la solicitud del conductor/a de llevar el vehículo a su domicilio no le da derecho a éste a utilizarlo para realizar horas de presencia adicionales u horas extraordinarias salvo que estas hayan sido previamente pactadas con la empresa.
- e) La empresa o el trabajador/a podrán revocar esta autorización en cualquier momento, bastando preaviso de quince días, salvo que el acuerdo venga suscrito en el contrato de trabajo.

Artículo 29. Debido cuidado en el uso del vehículo.

El conductor/a actuará con la debida diligencia en el cuidado del vehículo debiendo detenerse en cuanto le sea posible en caso de iluminarse los indicadores de avería del panel de mandos. Contactará con su empresa y esperará instrucciones al respecto.

Artículo 30. Libro de incidencias y averías.

Las empresas dispondrán de un libro de incidencias y averías numerado (que podrá ser en formato físico o digital), en el cual el conductor/a deberá reflejar las anomalías, roturas o cualquier incidencia relacionada con el vehículo, que notificará a la empresa al término del servicio, debidamente cumplimentado y firmado. La empresa acusará recibo de la notificación del parte correspondiente. Este libro deberá permanecer en el vehículo, junto con la documentación de este, y para uso único y exclusivo de personal de conducción, personal mecánico y empresa.

CAPÍTULO VII*Protección Social***Artículo 31. Seguro de Vida y Accidentes.**

Las empresas están obligadas a contratar una póliza de accidentes para sus trabajadores. La causa que la motiva ha de ser en todo caso el accidente laboral y sus cantidades han de ser las siguientes:

Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo: 30.000 euros. Fallecimiento: 20.000 euros. Invalidez permanente total para la profesión habitual: 20.000 euros.

Estas cantidades las han de cobrar los beneficiarios de las víctimas o de los accidentados, según las normas de la Seguridad Social, o el beneficiario que expresamente designe el titular de la póliza.

Las empresas disponen de un término de tres meses a partir de la publicación del Convenio para adecuar las pólizas contratadas a las coberturas que este artículo indica.

Artículo 32. Fallecimientos.

En caso de que un trabajador/a fallezca, tanto de muerte natural como por accidente, encontrándose fuera de su residencia habitual a consecuencia de un desplazamiento ordenado por la empresa, ésta habrá de sufragar los gastos de traslado del cadáver desde el lugar donde se encuentre, tanto si es territorio nacional como extranjero, hasta la localidad de residencia habitual del trabajador/a. En el caso de que un familiar del trabajador/a se desplace hasta el lugar de fallecimiento para hacerse cargo del cadáver, la empresa le abonará los gastos de viaje y alojamiento.

Independientemente de las prestaciones que, con motivo del fallecimiento de un trabajador/a en activo, por cualquier causa, conceda la Seguridad Social, la empresa contratará un seguro colectivo por el que se garantice el abono a la viuda/o y, en defecto de éstos, a los hijos/as que convivieran con el fallecido y a sus expensas, de la cantidad de 1.320 euros.

Artículo 33. Baja por Incapacidad Temporal

En caso de incapacidad temporal en el trabajo derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, las empresas abonarán el 100% de la diferencia existente entre lo que perciba el/la trabajador/a por la prestación correspondiente de la Seguridad Social y el 100% de la base reguladora diaria de dicha prestación, a partir del cuarto día de la baja, con el tope máximo de doce meses. El mismo complemento se abonará en los casos de enfermedad grave (siendo necesario que el parte de baja especifique de manera expresa que se trata de enfermedad grave) y en los accidentes no laborales o enfermedad común en los que haya presencia de hospitalización o intervención quirúrgica, exclusivamente por el tiempo que dure dicha hospitalización o intervención.

En el resto de casos, y en los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, dicho complemento se llevará a cabo a partir del cuarto día de la baja durante un máximo de sesenta días.

CAPÍTULO VIII*Seguridad y Salud Laboral***Artículo 34. Principios generales.**

Los centros y el personal de las empresas cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla.

Para ello deberán nombrarse a personas delegadas de prevención y comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de dichas personas delegadas se estará a lo previsto en la legislación vigente.

El crédito horario de las personas Delegadas de Prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores y trabajadoras en esta materia específica, de conformidad con lo previsto en el art. 68 e) del E.T y art. 37 de la LPRL. El crédito será independiente y acumulativo con el de representación legal de los trabajadores en su caso.

Artículo 35. Servicios de Prevención.

Las empresas deberán contar con un servicio de prevención propio o ajeno, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 del Reglamento de los Servicios de Prevención. Su función fundamental será diseñar y aplicar el plan de prevención, que incluirá al menos:

- a) Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la salud e integridad de los trabajadores y trabajadoras.
- b) Determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- c) Información y formación de los trabajadores y trabajadoras sobre la prevención de riesgos y protección de la salud en los puestos de trabajo.
- d) Asegurar la prestación correcta de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- e) Vigilancia de la salud respecto de los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 36. Vigilancia de la Salud.

La organización garantizará a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud mediante los correspondientes reconocimientos médicos, en función de los riesgos inherentes al trabajo, con los protocolos básicos establecidos por los servicios de prevención.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o la trabajadora preste su consentimiento.

Artículo 37. Información y formación en salud laboral.

En cumplimiento del deber de protección y según los artículos 18 y 19 de la LPRL, la organización deberá garantizar que cada trabajador y trabajadora reciba una información y formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Artículo 38. Seguridad y salud laboral.

En cumplimiento del deber de protección, la Empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a los trabajadores el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales y riesgos psicosociales.

Los centros y el personal de la empresa cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla. Para ello deberán nombrarse los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los Delegados de Prevención, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

a) Delegados/as de Prevención:

Los Delegados/as de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los Delegados de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, pudiendo ser nombrado Delegado de Prevención cualquier trabajador o trabajadora que la representación legal del personal del centro lo estime.

En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

El empresario deberá facilitar a los Delegados de Prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

b) Comité de Seguridad y Salud Laboral:

Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente

con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

CAPÍTULO IX

Régimen Disciplinario

Artículo 39.- Faltas y sanciones.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores/as cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador/a le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el convenio colectivo, por pactos individuales o colectivos, por la normativa vigente en materia de circulación y seguridad vial y por los reglamentos metropolitanos o locales de directa aplicación.

Se clasifican en leves, graves y muy graves, atendida la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del autor. La siguiente clasificación es enunciativa, y no limitativa de otros supuestos que se puedan dar. La sanción de cualquier falta independientemente de la graduación que reciba, salvo la amonestación verbal por su propia naturaleza, requerirá comunicación escrita y fundamentada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Son faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa, incluida la que se reporte a través de la plataforma.
- f) El rechazo y la no aceptación del servicio de manera injustificada en tres ocasiones en un mes por parte de los conductores/as de plataformas.
- g) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- h) La falta de limpieza e higiene personal del conductor/a y/o del vehículo.
- i) La no presentación de la baja médica por enfermedad o de la confirmación dentro de los tres días siguientes a la expedición hecha por el facultativo de la Seguridad Social o de la mutua de accidentes.
- j) No entregar a la empresa, o hacerlo de forma extemporánea, de requerimientos u otra clase de documentos que le fueran entregados al conductor/a en el ejercicio de sus funciones y cuyo destinatario final fuese la empresa, salvo que de ello se derivara un perjuicio para la empresa, en cuyo caso la falta podrá ser considerada grave o muy grave, según los casos.

Son faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de más de cuatro en un mes o más de seis en dos meses.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos días consecutivos o alternos, durante el período de un mes.
- c) La omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.
- e) La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de prevención de riesgos laborales, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que hubiera mediado, previamente, la oportuna advertencia de la empresa.
- l) El rechazo y la no aceptación del servicio de manera injustificada entre cuatro y seis ocasiones en un mes por parte de los conductores de plataformas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no reiterada, comprendiéndose en este supuesto la conexión en tiempo notoriamente insuficiente a la plataforma.
- n) Las ofensas de palabras proferidas o de obras cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.
- o) La falta en la atención y cuidado del vehículo o de sus elementos incorporados, comprendiéndose el abandono del servicio que afecte a la seguridad del vehículo y/o de los pasajeros/as.
- p) La incorrección en el trato con los usuarios o usuarias, siempre que esté debidamente acreditado.
- q) La realización de daños al vehículo, mediando accidente con el mismo, por dolo o negligencia del conductor.
- r) La reincidencia en la comisión de tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción, dentro de un trimestre.

Son faltas muy graves:

- a) El uso del vehículo para fines personales.
- b) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.
- c) La inasistencia injustificada al trabajo de cuatro o más días consecutivos o alternos durante el período de un mes.
- d) No comunicar a la empresa las averías, los accidentes o las incidencias de las que tenga conocimiento siempre que para tal efecto la empresa disponga de un procedimiento claro y conciso de comunicación fehaciente, como pueda ser un parte de incidencias y averías, que la empresa deberá sellar al conductor quedándose este con su copia.
- e) No detener el vehículo cuando salten los pilotos de falta de aceite o de fallo de motor quedando en espera de instrucciones de la empresa.
- f) El robo, el hurto o la apropiación indebida de cualquier cantidad que se perciba de los pasajeros y que deba ser entregada a la compañía conforme a los procedimientos internos. En este supuesto se incluye la falta de ingreso de las cantidades recaudadas a clientes, salvo causa debidamente justificada, en función de las instrucciones de la empresa.

- g) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- h) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- i) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La conducción bajo los efectos de alcohol o drogas, aun ocasional.
- k) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- l) El rechazo y la no aceptación del servicio de manera injustificada en siete o más ocasiones en un mes por parte de los conductores de plataformas.
- m) La conducción temeraria, siempre que esté declarada por la autoridad correspondiente.
- n) La no devolución del vehículo a la base cuando sea rea requerido para ello o cualquier otro tipo de retención no autorizada del vehículo.
- o) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- p) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- q) El acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- r) La no utilización reiterada de los elementos de protección en materia de prevención de riesgos laborales.
- s) La reincidencia en la comisión de dos faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción, durante el período de un semestre.

Las faltas leves se sancionan con:

- Amonestación por escrito.
- Hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo.

Las faltas graves se sancionan con suspensión de empleo y sueldo de 3 a 30 días.

Las faltas muy graves se sancionan con:

- Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 60 días.
- El despido, de la manera y con los efectos que establece el artículo 55 del Estatuto de los trabajadores.

En caso de que la sanción por falta grave o muy grave afecte a un representante de los trabajadores, tendrá derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este plazo suspenderá los plazos de prescripción de la falta correspondiente.

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

CAPÍTULO X

Derechos Colectivos de los Trabajadores/as

Artículo 40. Derechos Sindicales.

- a. Los trabajadores/as se pueden reunir en asamblea, fuera de las horas de trabajo, en los locales de la empresa, si las condiciones del trabajo lo permiten y si hay petición de los representantes de los trabajadores y la autorización de la empresa. Esta, la ha de conceder (salvo en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores) si se ha avisado con el tiempo suficiente (48 horas) y no hay un impedimento grave.
- b. Se reconocen las secciones sindicales de empresa.

- c. Las empresas han de permitir todas las tareas de afiliación, propaganda e información sindicales, con la condición de que éstas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales.
- d. Cobro de cuotas: las empresas están obligadas a descontar la cuota sindical de la nómina, siempre que el trabajador afectado lo solicite por escrito. Para tal efecto, deberán enviar un listado mensual a la central sindical con la relación de afiliados a los que se les ha aplicado el descuento en nómina y abonar la suma de dichos importes en la cuenta bancaria que el sindicato informe a la empresa.
- e. Las empresas han de disponer de un tablón de anuncios a disposición de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, así como todo el material necesario para su trabajo de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- f. Los/las representantes legales de los/las trabajadores/as dispondrán del número de horas legalmente establecido para el desarrollo de sus cometidos sindicales, pudiendo acumularse las horas de los/las delegados/as Sindicales, de Personal o Miembros de los Comités de Empresa en uno/a o varios/as de sus miembros pertenecientes a una misma Sección Sindical o Sindicato dentro de la empresa o grupo de empresas. La acumulación habrá de ser notificada a la empresa, por escrito, con quince días de antelación a la fecha de comienzo de su efectividad.

Artículo 41. Crédito horario.

Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa disponen del crédito horario establecido en la normativa legal. Las horas sindicales de los delegados sindicales, Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa se pueden acumular en cualquiera de ellos en el ámbito del centro de trabajo, previa cesión expresa de estos, para parte de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa que lo deseen.

Las empresas aceptarán la acumulación de horas de los delegados sindicales, Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa en uno o varios de ellos, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración. La acumulación habrá de ser notificada a la empresa, por escrito, con quince días de antelación a la fecha de comienzo de su efectividad.

Artículo 42. Comisión Paritaria.

Con independencia de la competencia de los Organismos Públicos constituidos a fin de ofrecer sistemas de mediación, conciliación y arbitraje, las partes firmantes crean una comisión mixta – paritaria de mediación, arbitraje, conciliación, seguimiento y control del presente convenio. Su composición será paritaria de cinco representantes de las organizaciones sindicales firmantes y otros cinco representantes de las organizaciones empresariales firmantes. De sus reuniones se levantará acta que será firmada, tanto si existe acuerdo como si no, por todas las partes asistentes. Su domicilio será el de cualquiera de las organizaciones firmantes y desarrollará las siguientes funciones:

- a. Aplicación de lo pactado: Velará porque ambas partes cumplan los acuerdos tomados, así como porque se satisfagan a los trabajadores los atrasos que le sean debidos a la firma del convenio, vigilando, asimismo, la contratación de personal pluriempleado que se produzca en las empresas.
- b. Interpretación de lo pactado: Tendrá capacidad para discernir cualquier consulta que se formule sobre el texto pactado y su resolución tendrá fuerza vinculante.
- c. Mediación de conflictos: Si en el ámbito de la empresa no se llegase a ningún acuerdo en un conflicto surgido, cualquier trabajador o empresario podrá acudir a la comisión en solicitud de su mediación para resolverlo.
- d. Ante cualquier situación de conflicto colectivo en el ámbito territorial del convenio será preceptiva y obligatoria la convocatoria y reunión de la comisión.
- e. En caso de no llegar a acuerdos, la comisión podrá nombrar a uno o más árbitros para su resolución o remitir a las partes a los organismos competentes.
- f. La comisión paritaria y de seguimiento se reunirá al menos dos veces cada semestre o cuando sea convocada por alguna de las partes.
- g. Para velar por el completo cumplimiento del convenio y evitar una competencia negativa de las empresas, la comisión gozará de las facultades de vigilancia, control y seguimiento del convenio. Las empresas facilitarán estas tareas.
- h. A los efectos de composición de la comisión ninguna de las partes designa representantes fijos. A los efectos de la toma de decisiones, se adoptarán los mismos criterios de comisión

de mesa negociadora. A las reuniones podrán acudir los asesores de las partes con voz, pero sin voto. Las horas destinadas por cada miembro de la comisión a las reuniones de la misma serán retribuidas conforme a los salarios que se vinieran percibiendo y no computarán a efectos de límite de horas sindicales. La comisión, si detectara cualquier anomalía, se dirigirá a las empresas y trabajadores a quienes sean imputables a fin de que sean subsanadas.

Se le encomienda a esta Comisión Paritaria las funciones propias de una Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional, cuyas funciones son las siguientes:

- a. Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.
- b. Mediar en las discrepancias que pudieran surgir entre las empresas y la representación legal de los trabajadores respecto del contenido del plan de formación elaborado por una empresa, siempre que ésta o la representación de los trabajadores en ella así lo requiera.
- c. Emitir informes a su iniciativa o en aquellos casos en que se le solicite respecto de los temas de su competencia.
- d. Cuantas otras sean necesarias para desarrollar las actividades y funciones asignadas

Las organizaciones sindicales que formen parte de la Comisión Paritaria dispondrán de una bolsa de crédito sindical de 3.000 horas al año, en la totalidad del sector, a repartir entre ellas de forma igualitaria. Este crédito adicional podrá ser utilizado, a criterio de cada organización, por una o varias personas de su sindicato, pertenecientes a la representación unitaria o sindical.

Artículo 43. Inaplicación de las condiciones reguladas en el presente Convenio.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del citado estatuto, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, en los términos previstos en el artículo 82.3 de la reiterada norma.

Artículo 44. Gestión y protección medioambiental.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo consideran necesario que las empresas del sector actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando atención a su defensa y protección.

La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente, hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre este.

Esta responsabilidad exige que las empresas establezcan y pongan en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental, por lo que deberá adoptarse una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente.

Especialmente, por obvio, la política en la configuración de flotas de vehículos y su renovación al objeto de transitar a cero emisiones debe ser la principal línea de actuación prioritaria, priorizando la etiqueta ECO en todas las nuevas adquisiciones de flota.

Artículo 45. Cláusula general de no discriminación.

Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en las empresas del ámbito de la VTC de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Artículo 46. Derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras.

Las empresas se comprometen así a impulsar medidas para potenciar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar, mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Durante la vigencia de la relación laboral y tras su extinción los trabajadores deben mantener la más estricta confidencialidad sobre cualquier información relacionada con la empresa, a la que hubiera tenido acceso durante la vigencia de su relación y que se refiera a su respectiva empresa, que mantendrá la misma confidencialidad en relación a dicha relación laboral.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre circulación, tráfico y seguridad vial, así como de la normativa de ordenación de la actividad, deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas, según se declare por la autoridad competente.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2022

GRUPO	SALARI BASE	PRORRATA	SALARIO BRUTO MENSUAL	SALARIO BRUTO ANUAL	PLUS VESTUARIO MENSUAL	HORAS DE PRESENCIA	HORA EXTRAORDINARIA*
Mandos	1.300,00	216,67	1.516,67	18.200,04			10,24
Coordinadores y Técnicos	1.200,00	200,00	1.400,00	16.800,00			9,45
Conductores	1.051,43	175,24	1.226,67	14.720,04	8,33	8,29	8,29
Personal de Taller	1.051,43	175,24	1.226,67	14720.04			8,29
Soporte	1.051,43	175,24	1.226,67	14.720.04			8,29

* Hora extraordinaria sin antigüedad.

ANEXO II

TABLA SALARIAL 2023

GRUPO	SALARIO BASE	PRORRATA	SALARIO BRUTO MENSUAL	SALARIO BRUTO ANUAL	PLUS VESTUARIO MENSUAL	HORAS DE PRESENCIA	HORA EXTRAORDINARIA*
Mandos	1.339,00	223,17	1.562,17	18.746,04			10,55
Coordinadores y Técnicos	1.236,00	206,00	1.442,00	17.304,00			9,73
Conductores	1.082,97	180,50	1.263,47	15.161,64	8,33	8,54	8,54
Personal de Taller	1.082,97	180,50	1.263,47	15.161,64			8,54
Soporte	1.082,97	180,50	1.263,47	15.161,64			8,54

*Hora extraordinaria sin antigüedad.

(03/1.955/22)

