



RESOLUCIÓ 23 juliol de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Vector Ronda Teleport, SL per al període de l'1 de setembre de 2024 fins el 31 de desembre de 2025 (codi de conveni núm. 8104421012024).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Vector Ronda Teleport, SL per al període de l'1 de setembre de 2024 fins el 31 de desembre de 2025, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el 8 de maig de 2024, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Vector Ronda Teleport, SL per al període de l'1 de setembre de 2024 fins el 31 de desembre de 2025 (codi de conveni núm. 8104421012024) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Determinación de las Partes*

1. El presente Convenio colectivo, según establecen los artículos 83 y 87 del Estatuto de los Trabajadores, constituye un acuerdo entre, por la parte social, la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo de la empresa de Barcelona, y, por la parte empresarial, la representación de Vector Ronda Teleport, SL.

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 Funcional y Personal*

Son de aplicación las normas contenidas en este Convenio a todas las personas trabajadoras del centro de trabajo de Barcelona de la empresa Vector Ronda Teleport, SL. La referencia a lo largo de este Convenio, del término empresa lo será en relación únicamente con la empresa en el centro de trabajo de Barcelona.

El contenido del presente Convenio colectivo se aplicará a todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo de Barcelona de 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 3. *Ámbito Temporal*

La vigencia inicial de este Convenio colectivo se extenderá desde el 1 de septiembre de 2024 y hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 4. *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 2 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.
4. Una vez denunciado el Convenio, se mantendrá vigente en todos sus extremos hasta que no sea sustituido por otro.

Artículo 5. *Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos*

Se acuerda adherirse en su totalidad al Acuerdo Interprofesional de Cataluña sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales.

Artículo 6. *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 la persona trabajadora perciba remuneración, considerada globalmente y en cómputo anual, superior a la establecida en el Convenio, le será respetada a título personal.

Artículo 7. *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 8. *Modalidades de Contratación*

La contratación de las personas trabajadoras 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 con el contrato eventual por circunstancias de la producción, su duración máxima será de 6 meses con opción de prorrogarse una única vez si se concretara 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 2 meses desde el inicio de la misma.

La empresa no podrá 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 de la persona trabajadora en el momento de su contratación para que la empresa cumpla con este requisito.

Artículo 9. *Período de Prueba*

Se podrá establecer 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
Contratos temporales	1 mes

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 10. *Preaviso de Final de Contrato*

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

Salvo acuerdo expreso entre las partes, la persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el plazo de preaviso de 7 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 11. *Permiso de Conducir y Puntos*

A su ingreso en la empresa, el personal de conducción deberá acreditar la situación en que se encuentra respecto del permiso de conducción, con expresión del número de puntos de que disponen.

Si estas personas trabajadoras 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, la empresa les abonará el 75% del coste de dicho seguro.

El personal de conducción deberá comunicar a la empresa 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, el personal de conducción deberá poner en conocimiento de la empresa inmediatamente el hecho de disponer de menos de 4 puntos en su carné de conducir.

La pérdida temporal del carné de conducir podrá dar lugar a la suspensión del contrato por el tiempo que dure la limitación para conducir.

Para la acreditación de estar en disposición de los puntos necesarios del carné de conducir, se hará uso por parte del personal de conducción de la aplicación oficial mi DGT, puesta a disposición por la Dirección General de Tráfico.

Artículo 12. *Comunicación Electrónica*

Tanto el empresario como la persona trabajadora 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 la empresa 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, entendiéndose realizadas y recibidas todas las comunicaciones realizadas por este medio cuando conste dicha recepción.

Artículo 13. *Formación y Cartilla*

Los planes de formación anuales deberán ser comunicados a la representación legal de las personas trabajadoras. De conformidad con lo establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta 5 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/a de VTC, la posesión de un curso o certificado habilitante adicional al carnet de conducir, la empresa, deberá subvencionar la obtención y/o renovación de dicho curso o certificado habilitante, considerándose el tiempo empleado en el mismo como tiempo efectivo de trabajo, con un máximo de 8 horas. Todo ello estará supeditado a la nueva regulación, la cual, deberá de convocarse a la Comisión Negociadora del presente Convenio y adaptarlo para aplicar la normativa cuando esta exista. El posible exceso de este tiempo se imputará al permiso retribuido establecido en el párrafo primero de este artículo.

A las personas trabajadoras que no superen los exámenes de renovación del certificado habilitante, les quedará suspendido su contrato de trabajo por un plazo máximo de 6 meses, dentro del cual deberán obtener el citado certificado, debiéndose incorporar de manera inmediata tras haber la obtención o renovación de dicho certificado.

Salvo pacto en contra, el personal de conducción deberá reintegrar el coste del mismo a la empresa en el caso de que causase baja en la misma, de manera voluntaria, en un periodo 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 personal de conducción 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 8 horas para todo el personal de conducción, 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 14. *Grupos Profesionales*

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

– Grupo 1: Mandos

Pertenecen 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: gestor/a de operaciones, jefaturas (negociado, comerciales, administración, tráfico o estación/sección, taller), encargados/as generales, inspección.

Grupo 2: Personal de coordinación y técnicos

Pertenecen 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 y jefe/a de flotas.

Grupo 3: Personal de conducción

Pertenecen a este grupo las personas trabajadoras que se dedican a la conducción de los vehículos destinados al transporte de viajeros/as (VTC).

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

a) Personal de conducción de aplicación: Aquellos/as que operen vehículos cuya facturación se haga mayoritariamente a través de una plataforma electrónica de contratación (aplicación).

b) Personal de conducción de servicio privado tradicional: Aquellos/as 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

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

Grupo 4: Soporte

Pertenecen 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/as, lavacoches, guarda/portería/personal de vigilancia, personal de limpieza.

Artículo 15. *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 80 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 4 meses siguientes a su realización. Las horas extraordinarias se abonarán al precio de la hora ordinaria.

Artículo 16. *Vacaciones y Festivos*

Todo el personal tiene derecho al disfrute anual de 22 días laborables de vacaciones retribuidas. Si la persona trabajadora 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 periodos en que se puedan disfrutar las vacaciones por ser menores las necesidades del servicio que se presta.

No obstante, las personas trabajadoras ubicadas en la provincia de Barcelona, para el año 2024 tendrán derecho a disfrutar vacaciones en los siguientes periodos:

- Del 24 de junio de 2024 al 16 de septiembre de 2024, ambos inclusive. En relación con el disfrute de vacaciones en este periodo, se señala el 16 de septiembre como fecha tope para el consumo de vacaciones incluyendo, en todo caso dentro de este periodo, los días a disfrutar por trabajo en festivo.
- Del 6 de enero al 28 de febrero de 2025, ambos inclusive.

En caso de necesidad y previa justificación, la persona trabajadora y la empresa podrán acordar el disfrute de las vacaciones devengadas en fechas diferentes a las tasadas en este artículo.

Las vacaciones no disfrutadas a 31 de diciembre se perderán, salvo acuerdo entre la empresa y persona trabajadora para su disfrute en los 2 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.

La empresa junto con la representación legal de las personas trabajadoras negociará y fijará el calendario laboral para el año venidero durante el último trimestre del año en curso.

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 a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar anualmente de los festivos que desee (hasta un máximo de 14 festivos anuales) siempre que se cumplan dos condiciones:

1. Que notifique a la empresa su deseo de no trabajar ese festivo, al menos, con 15 días de antelación al mismo.
2. Que la concesión del disfrute del festivo a las personas trabajadoras no suponga, en ningún caso, la minoración de la plantilla que presta servicios el día festivo en más de un 8%. Alcanzado este porcentaje, la empresa podrá denegar, por orden de solicitud, la concesión del día festivo.

El trabajo en días festivos (nacionales, autonómicos o locales) se compensará con tiempo de descanso, que se habrá de disfrutar en los 2 meses anteriores o posteriores a la prestación de servicios en festivo, siendo a elección de la persona trabajadora, que deberá comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de 10 días naturales, y siendo preferente que el descanso compensatorio sea consecutivo a la libranza semanal. La jornada de trabajo en festivo se computará como jornada completa en el caso que se asigne jornada inferior a esta. De igual manera, la compensación del trabajo en festivo será de 1 día de descanso por día festivo trabajado, y en el caso que exista exceso de jornada, 1 hora por cada hora trabajada en festivo.

Artículo 17. *Permisos y Licencias*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, previo aviso y justificación, las personas trabajadoras 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 o inscripción de pareja de hecho: 15 días naturales.
- b) 2 días por el fallecimiento de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.

Los permisos previstos en esta letra b) se incrementarán en 2 días en el caso de que la persona trabajadora tuviera que realizar un desplazamiento de más de 100 kilómetros desde su domicilio habitual.

5 días por accidente o enfermedad grave, por la hospitalización y por la intervención quirúrgica sin hospitalización pero que precise reposo domiciliario, de parientes que convivan con la persona trabajadora, incluyendo a su pareja de hecho.

- 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.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46, apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) Indistintamente cualquier progenitor, en caso de que ambos trabajen, tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, a un permiso de 1 hora diaria de ausencia al trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. Podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o por un permiso de 16 días laborables, que se habrá de disfrutar, sin solución de continuidad, inmediatamente después de la finalización del permiso de maternidad.

h) En el caso de nacimiento de hijos/as prematuros o que por cualquier causa hayan de permanecer hospitalizados a continuación del parto, uno de los progenitores tendrá derecho a ausentarse durante una hora. Podrán también reducir su jornada hasta un máximo de 2 horas, con la proporcional reducción del salario.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 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 2º 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.

j) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán 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 utilice en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

k) Hasta un máximo del equivalente a 4 días al año por causas de fuerza mayor por motivos familiares urgentes.

Además, las personas trabajadoras afectados por este Convenio podrán disfrutar 2 días de permiso retribuido cada uno de los años de su vigencia; si lo solicitan con antelación mínima de 72 horas será obligatoria para la empresa su concesión siempre que el número de personas trabajadoras del grupo

profesional del solicitante en situación de baja en el servicio activo, por licencia, excedencia o permiso por asuntos propios, no exceda del 10%. Si se diera la circunstancia del exceso supuesto anteriormente, ambas partes convendrán las fechas del disfrute de este permiso.

l) El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u Órgano Administrativo Sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por Convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de 15 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

En todo lo no regulado en este artículo en relación con licencias y permisos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. *Licencias Sin Sueldo*

Las personas trabajadoras con más de 3 años de antigüedad podrán solicitar licencias sin sueldo, que no se computarán como tiempo de servicio a ningún efecto. Su concesión será obligatoria para la empresa siempre que concurran las siguientes circunstancias:

- a) Que la duración de la licencia solicitada sea de 1 mes.
- b) Que el período de disfrute de la licencia no coincida con las temporadas de máxima actividad de la empresa.
- c) Que la persona solicitante no haya disfrutado otra licencia sin sueldo en los 2 años anteriores.
- d) Que el número de personas trabajadoras en situación de baja en el servicio activo, tanto por licencia o excedencia como por Incapacidad Temporal, no exceda del 10% de la plantilla de la empresa.

Capítulo IV Tiempo de Trabajo

Artículo 19. *Jornada de Trabajo del Personal de Conducción*

Para todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, la jornada ordinaria máxima de trabajo será 40 horas semanales.

1. La jornada ordinaria máxima del Convenio, que revestirá para estas personas trabajadoras las características especiales establecidas para el transporte de viajeros 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 cuatrimestral.

La empresa podrá determinar si la persona trabajadora queda sujeta a un concreto horario de trabajo o si ha de realizar su jornada dentro de un determinado marco temporal. Determinado un marco temporal, el personal de conducción 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 6 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 60 minutos al que se refiere el apartado 10 del presente artículo.

2. Las personas trabajadoras disfrutarán de día y medio consecutivos de descanso semanal, pudiéndose acumular, por acuerdo entre las partes el descanso en períodos de hasta 4 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. En virtud de lo anterior, el descanso semanal, acumulado el descanso diario entre jornadas será de 2 días consecutivos.

Sin perjuicio de los derechos adquiridos en esta materia o acuerdos suscritos, en cada período de 5 semanas consecutivas, al menos uno de los descansos semanales habrá de coincidir con el fin de semana, (sábado y domingo, o domingo y lunes).

3. El descanso entre jornadas será con carácter general de 12 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 10 horas, si bien, si dicha medida se lleva a cabo a iniciativa de la empresa, quien dispondrá de un máximo de 30 días al año, tendrá que preavisar al conductor afectado con una antelación mínima de 5 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 al personal de conducción una jornada diaria total superior a 8 horas, a la que habrá de añadirse el descanso mínimo acumulado de 60 minutos contemplado en el apartado 10 de este artículo.

5. La jornada comenzará cuando el personal de conducción recoja 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 personal de conducción 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 personal de conducción 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 personal de conducción 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 personal de conducción acepta un servicio hasta la finalización del mismo.

b) El tiempo de conducción con conexión a la citada plataforma que transcurre desde que el personal de conducción 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 personal de conducción (entre otras, repostaje, limpieza y mantenimiento básico del vehículo), que se fija en 20 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 personal de conducción 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 la persona trabajadora 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 20 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.

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 60 minutos diarios, que tendrán el carácter de no retribuido, pudiendo ser continuados o fraccionados

a criterio del conductor/a. En todo caso, al menos 30 minutos habrán de disfrutarse antes de que transcurran las primeras 6 horas de la jornada, en cumplimiento de lo previsto legalmente.

En dichas pausas o descansos, la persona trabajadora deberá desconectarse de la plataforma; en caso de no desconectarse, no perderá su condición de descanso, por lo que la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 (RCL 2015, 1654) 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 de la persona trabajadora o en el centro de trabajo.

Artículo 19 bis. *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 2 días consecutivos.

Capítulo V Salarios

Artículo 20. *Establecimiento de un Pacto de Salario Global*

El salario mensual del personal de conducción estará compuesto por el que resulte superior de los siguientes:

1. El salario base, prorrateo de pagas extraordinarias, horas de presencia y horas extraordinarias realizadas con los límites legales, complementos por todos los conceptos establecidos en el Convenio colectivo, incluyendo, pluses de nocturnidad, complementos por trabajo en festivos, horas extraordinarias o cualesquiera otros establecidos en el presente Convenio o que puedan establecerse en el Convenio de aplicación o cualquier otra normativa aplicable.

o

2. El salario global inclusivo de toda retribución a la que el trabajador tenga derecho y, por lo tanto, sustitutivo del salario establecido en el apartado 1 anterior que se calculará conforme a las siguientes reglas:

a. Los siguientes porcentajes a aplicar sobre el importe de facturación descontado el IVA que se alcancen sobre la facturación partner a clientes realizada por el personal de conducción.

Tramo	Rango de facturación (con IVA)	Porcentaje de salario (sin IVA)
1	Hasta 3.850€	33% (*35%)
2	De 3.851 a 5.250€	34% (*36%)
3	Más de 5.251€	36% (*38%)

a. En cada uno de los tramos descritos (1, 2 y 3) las personas trabajadoras podrán alcanzar hasta un 2% de porcentaje adicional, llegando, como máximo a los porcentajes marcados con * en cada tramo, si cumplen los siguientes objetivos:

- Se obtendrá un 1% adicional siempre y cuando la persona trabajadora obtenga más de un 90% de aceptación de servicios.
- Se obtendrá un 1% adicional siempre y cuando la persona trabajadora mantenga abierto el cobro en efectivo más de un 60% de su jornada de trabajo.

b. En los meses en los que, por cualquier circunstancia, no exista prestación de servicios durante todo el periodo, no se realizará un cálculo prorrateo de los importes de facturación.

c. Para asegurar que durante los periodos de vacaciones se realice un pago de salario en las condiciones de prestación de servicio, durante el mes de febrero de cada ejercicio, se calculará el importe medio del salario global percibido en el ejercicio anterior dividido por 11, y una vez restado el importe de salario percibido durante los periodos de vacaciones disfrutadas el resultado se abonará en concepto de paga de vacaciones.

Para el abono de la paga de vacaciones será preciso tener una antigüedad mínima de 6 meses y estar de alta en la empresa en enero del ejercicio siguiente.

Este sistema de paga de vacaciones entrará en vigor para el ejercicio 2024 que se pagará en febrero de 2025, siempre y cuando el Convenio colectivo se encuentre publicado con fecha tope 30 de junio de 2024.

Si el cliente Cabify realizara modificaciones en el sistema de retribución a la empresa o en el servicio prestado a sus clientes que pudiera impactar en el sistema de retribución a las personas trabajadoras, las partes se comprometen a abrir un periodo de negociación para modificar el presente sistema, el cual quedará automáticamente sin efecto al mes siguiente de que una de las partes comunique a la otra la existencia de tales modificaciones operadas por el cliente Cabify.

Artículo 21. *Estructura Salarial*

Con independencia de lo establecido en el artículo anterior, se establecen las siguientes retribuciones que tendrán carácter de mínimo siempre que el salario global calculado resulte inferior a la suma de las retribuciones devengadas 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 2024 en adelante, este con vigencia y supeditado a vigencia de Convenio sectorial de ámbito superior. De igual manera, la constitución de la

mesa negociadora y firmante del presente Convenio se reunirá mientras tanto en los meses de enero de cada año que conformen la vigencia de este Convenio para con ello negociar mejoras sociales y económicas para el beneficio de todas las personas trabajadoras a las que afecte el presente Convenio.

b) Complemento personal de antigüedad

Consistirá en los porcentajes sobre el sueldo base que a continuación se relacionan:

- A los 5 años, el 6%.
- A los 10 años, el 13%.
- A los 15 años, el 20%.
- A los 20 años o más, el 27%.

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

c) Gratificaciones extraordinarias

Las 2 gratificaciones extraordinarias, Navidad y julio, se abonarán, cada una de ellas, de forma prorrateada a lo largo de los 12 meses del año, salvo pacto en contrario entre empresa y persona trabajadora, a razón de 30 días del sueldo o salario base vigente en la fecha de pago, más antigüedad.

d) Plus de idiomas

Aquel personal de conducción al 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 40€.

e) Plus de nocturnidad

Salvo que el salario haya sido fijado teniendo en cuenta el carácter nocturno del puesto de trabajo, la persona trabajadora que trabaje en alguna de las horas comprendidas entre las 22:00 horas y las 06:00 horas de la mañana, percibirá en concepto de plus de nocturnidad, un complemento equivalente al 10% del salario base por hora realizada.

f) 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 150€ 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, chanclas o camisas de manga corta.

2. Independientemente de los conceptos anteriores, la empresa podrá establecer de forma voluntaria que los conductores/as realicen una hora de presencia por 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 188€ para el año 2024.

El personal de conducción que desee comprometerse a realizar la citada hora de presencia adicional a su jornada y cobrar el Plus presencia mensual deberán comunicarlo a la empresa. Si la persona trabajadora 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, 1 mes.

Ejercitada dicha opción, la persona trabajadora no podrá retornar al sistema anterior si no han transcurrido, al menos, 2 meses desde la comunicación a su empresa. Idéntico plazo de 2 meses habrá de transcurrir en el futuro para sucesivos cambios de sistema.

Con independencia a lo manifestado en el punto 2 del presente artículo, las horas de presencia dentro de la jornada ordinaria se abonarán mínimamente al precio del valor de la hora ordinaria.

Artículo 22. *Dietas*

Se entiende por dieta aquella compensación de carácter irregular y extrasalarial que se debe a la persona trabajadora 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 almorzar, cenar o pernoctar fuera de la provincia de Barcelona.

	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

Capítulo VI Cuidado y Utilización del Vehículo

Artículo 23. *Autorización Para Llevar el Vehículo a Domicilio*

a) El personal de conducción 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 personal de conducción 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 personal de conducción 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 personal de conducción siempre que así se haya acordado.

d) El personal de conducción 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 personal de conducción de llevar el vehículo a su domicilio no le da derecho a este 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 la persona trabajadora podrán revocar esta autorización en cualquier momento, bastando preaviso de 15 días, salvo que el acuerdo venga suscrito en el contrato de trabajo.

Artículo 24. *Debido Cuidado en el Uso del Vehículo*

El personal de conducción 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 25. *Libro de Incidencias y Averías*

La empresa dispondrá de un libro de incidencias y averías numerado, que podrá ser en formato físico o digital, en el cual el personal de conducción 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 26. *Seguro de Vida y Accidentes*

La empresa está obligada a contratar una póliza de accidentes para las personas trabajadoras que prestan servicios en la misma. 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€.
- Fallecimiento: 20.000€.
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual: 20.000€.

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.

La empresa dispone de un término de 3 meses a partir de la publicación del Convenio para adecuar las pólizas contratadas a las coberturas que este artículo indica.

Artículo 27. *Fallecimiento*

En caso de que una persona trabajadora 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 de la persona trabajadora. En el caso de que un familiar de la persona trabajadora 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€.

Artículo 28. *Baja por Incapacidad Temporal*

En caso de incapacidad temporal en el trabajo derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará 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 12 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.

Capítulo VIII **Seguridad y Salud Laboral**

Artículo 29. *Principios Generales*

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 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 las personas trabajadoras en esta materia específica, de conformidad con lo previsto en el artículo 68 e) del ET y artículo 37 de la LPRL. El crédito será independiente y acumulativo con el de representación legal de los trabajadores en su caso.

Artículo 30. *Servicios de Prevención*

La empresa deberá 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 las personas trabajadoras.
- b) Determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- c) Información y formación de las personas 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 31. *Vigilancia de la Salud*

La organización garantizará a las personas 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 32. *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 33. *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 las personas trabajadoras 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/as 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/as 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/as 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/a 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/as de prevención.

El empresario deberá facilitar a los delegados/as 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/as 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 (RCL 2015, 1654), 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 34. *Faltas y Sanciones*

Son faltas las acciones u omisiones de las personas trabajadoras cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con este o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador/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 a la persona trabajadora.

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

- Son faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en 3 ocasiones en un mes.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de 1 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 3 ocasiones en el mes por parte del personal de conducción 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 personal de conducción y/o del vehículo.

i) La no comunicación a la empresa de que se está imposibilitado para trabajar por cualquier motivo, incluida la baja médica, sin perjuicio de que no sea precisa la entrega del parte.

j) No entregar a la empresa, o hacerlo de forma extemporánea, requerimientos u otra clase de documentos que le fueran entregados al personal de conducción 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 4 en un mes o más de 6 en dos meses.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de 2 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 4 y 6 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 3 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 10 ocasiones durante 6 meses o en 20 durante un año.
 - c) La inasistencia injustificada al trabajo de 4 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 7 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 2 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 2 días de suspensión de empleo y sueldo.
 - Las faltas graves se sancionan con suspensión de empleo y sueldo de 3 a 25 días.
 - Las faltas muy graves se sancionan con:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 26 a 50 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 las personas trabajadoras, tendrá derecho a una audiencia para descargos en el plazo de 10 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 la persona trabajadora y por la representación de las personas trabajadoras.

Capítulo X

Derechos Colectivos de las Personas Trabajadoras

Artículo 35. *Derechos Sindicales*

a. Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadores y la autorización de la empresa. Esta, la ha de concedir, 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. La empresa ha de permitir todas las tareas de afiliación, propaganda e información sindicales, con la condición de que estas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales.

d. Cobro de cuotas: la empresa está obligada a descontar la cuota sindical de la nómina, siempre que la persona trabajadora afectada lo solicite por escrito. Para tal efecto, deberán enviar un listado mensual a la central sindical con la relación de afiliados/as 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. La empresa ha de disponer de un tablón de anuncios a disposición de los delegados/as 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 15 días de antelación a la fecha de comienzo de su efectividad.

Artículo 36. *Crédito Horario*

Los/as delegados/as de personal, o miembros del Comité de empresa y delegados/as sindicales, disponen del crédito horario establecido en la normativa legal. En el caso de disfrute de este crédito sindical, las personas trabajadoras representantes de los trabajadores verán reducidos en 175€ el importe que da lugar al umbral de pacto de salario global, siendo estos sumados a la facturación total mensual.

Las horas sindicales de los delegados sindicales, delegados/as 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/as de personal o miembros del Comité de empresa que lo deseen.

La empresa aceptará la acumulación de horas de los/as delegados/as sindicales, delegados/as de personal o miembros del Comité de empresa, previa cesión expresa de estos, en uno/a o varios/as de ellos/as en el ámbito del centro de trabajo, pudiendo quedar relevado/a o relevados/as del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

La acumulación habrá de ser notificada a la empresa, por escrito, con 15 días de antelación a la fecha de comienzo de su efectividad.

Artículo 37. *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 5 representantes de las organizaciones sindicales firmantes y otros 5 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 la empresa.
- 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 2 veces cada semestre o cuando sea convocada por alguna de las partes.
- g. Para velar por el completo cumplimiento del Convenio, la Comisión gozará de las facultades de vigilancia, control y seguimiento del Convenio. La empresa facilitará 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 la empresa 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 la empresa 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.

Artículo 38. 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 39. Gestión y Protección Medioambiental

Las partes firmantes de este Convenio colectivo consideran necesario que la empresa actúe 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 la empresa establezca y ponga 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 40. *Igualdad de Trato y Oportunidades*

Las personas trabajadoras no podrán ser discriminadas por cuestiones de edad, discapacidad, razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado Español.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

– Principio de igualdad de trato y oportunidades

Las empresas firmantes del presente Convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del nacimiento de hijos e hijas, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

– Igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Sobre la base de la vigencia del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre hombres y mujeres se integra el principio de transparencia retributiva, a fin de obtener información suficiente y significativa de las retribuciones para identificar posibles discriminaciones directas e indirectas, principalmente las debidas a valoraciones incorrectas de puestos de trabajo al percibirse una retribución inferior sin justificación. Para ello se establecen los siguientes instrumentos:

1. Registro retributivo.
2. Las empresas que elaboren un Plan de Igualdad han de incluir una Auditoría retributiva.
3. Derecho de información de las personas trabajadoras.

– Obligación de igual retribución por trabajo de igual valor

Las empresas firmantes del presente Convenio tienen la obligación de aplicar igual retribución por trabajo de igual valor, independientemente del número de personas trabajadoras, salvo que existan causas objetivas que lo justifiquen.

– Plan de Igualdad

Sobre la base de la vigencia 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 y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro,

el Grupo Vector Ronda ha negociado, a nivel estatal, con la representación de las personas trabajadoras, el Plan de Igualdad que regirá en esta empresa. El Grupo Vector Ronda se obliga a negociar el meritado Plan de Igualdad cada 4 años.

La representación del Grupo Vector Ronda y la representación legal de las personas trabajadoras mantienen en la actualidad una Comisión de Igualdad, que es la encargada de negociar y elaborar un diagnóstico, fijar unos objetivos del plan, llevar a cabo la implantación del mismo y su seguimiento. La Comisión acordará su funcionamiento interno, así como su composición, periodicidad de las reuniones y levantamiento de las actas correspondientes, teniendo, como mínimo, las competencias recogidas en la propia legislación.

Los objetivos del Plan de Igualdad podrán ser, entre otros:

- Alcanzar la igualdad de sexo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.
- Promover una cultura organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.
- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas en el colectivo de personas trabajadoras infrarrepresentadas y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, tanto interna como externa.
- Información específica al género subrepresentado de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por el otro género.
- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Garantizar igualdad retributiva para trabajos de igual valor y la igualdad retributiva en áreas concretas donde se han detectado desigualdades por cuestiones de género.
- Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.
- Difundir los derechos y garantías para las mujeres víctimas de violencia de género.

Artículo 41. *Derecho a la Desconexión Digital de las Personas Trabajadoras*

La empresa se compromete 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.

En concreto la empresa, salvo fuerza mayor, no se pondrá en contacto con las personas trabajadoras fuera del horario laboral.

Disposición Adicional Única

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
TABLAS SALARIALES

Grupo	Salario base	Prorrata	Salario bruto mensual	Salario bruto anual	Plus vestuario mensual	Horas de presencia	Hora extra
Grupo I	1.134,00€	189,00€	1.323,00€	15.876,00€			8,94€
Grupo II	1.134,00€	189,00€	1.323,00€	15.876,00€			8,94€
Grupo III	1.134,00€	189,00€	1.323,00€	15.876,00€	8,66€	8,94€	8,94€
Grupo III bis	1.134,00€	189,00€	1.323,00€	15.876,00€			8,94€
Grupo IV	1.134,00€	189,00€	1.323,00€	15.876,00€			8,94€

Barcelona, 23 de juliol de 2024
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lidia Frias Forcada