

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

15661 *Resolución de 15 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Autotransporte Turístico Español, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Autotransporte Turístico Español, SA (Código de convenio: 90000482011981), que fue suscrito con fecha 25 de junio de 2021, de una parte por los designados por la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de septiembre de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO 2020-2024

Desarrollo socialmente sostenible

En las actuales circunstancias económicas y de competitividad que definen y condicionan el mundo de la Empresa y que hay que considerar para su supervivencia, es imprescindible tener en cuenta el elemento humano como parte fundamental integrante de la misma. Por ello, se hace preciso compatibilizar el desarrollo económico de la Empresa con los derechos y aspiraciones del entorno, tanto en los aspectos medioambientales como en los puramente sociales.

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajos actuales o futuros que se hallen en territorio nacional, entendiéndose por tales cualquier localidad, aeropuerto, garaje, aparcamiento, taller, dependencia administrativa o mostrador de alquiler de vehículos, es decir, a cualquier lugar al que se extienda la actividad de la Empresa.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El Convenio afecta a la totalidad del personal de la Empresa perteneciente a los centros de trabajo relacionados en el ámbito territorial, con las excepciones que se establecen en el artículo 1 apartado 3, del RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante «Estatuto de los Trabajadores»).

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de agosto de 2020, siendo su duración hasta el día 31 de julio de 2024, prorrogándose tácitamente por periodos de un año (1 agosto a 31 julio del año siguiente) si no fuera denunciado por alguna de las partes con un mes de antelación a su vencimiento inicial o, en su caso, al de cualquiera de sus prórrogas, mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte. Del escrito de denuncia se dará traslado a la Autoridad Laboral.

En el plazo máximo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación, se constituirá la comisión negociadora de un nuevo convenio colectivo, debiendo la parte receptora de la comunicación responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

CAPÍTULO II**Grupos profesionales****Artículo 4. *Sistema de clasificación profesional.***

El sistema de clasificación profesional se articula atendiendo a los criterios que establece el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Este sistema de clasificación profesional, cuya finalidad es compatibilizar la realidad dinámica de la Empresa con el desarrollo profesional de los trabajadores en el marco de la relación laboral, se compone de grupos profesionales, que a su vez pueden estar integrados por diferentes niveles y que agrupan los distintos puestos de trabajo de «Autotransporte Turístico Español SA».

Se entenderá por grupo profesional la unidad de clasificación que agrupa de forma homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas y el contenido general de la prestación desde el punto organizativo, constituyendo además el marco funcional del trabajo que puede venir obligado a desempeñar el trabajador.

Se entenderá por nivel el conjunto de tareas de similar aptitud o conjunto de tareas de cada uno de los puestos de trabajo pertenecientes a un grupo profesional.

El sistema de clasificación profesional se articula mediante los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I: Personal administrativo.
- Grupo II: Personal de ventas y operaciones.
- Grupo III: Personal de mantenimiento.

No obstante, los niveles que se describen a continuación, todos aquellos que tengan asignados competencias en materia de Prevención de Riesgos Laborales, deberán asumir con diligencia y efectividad las mismas según lo establecido en el Plan de Prevención de la compañía.

Artículo 5. *Grupo profesional I. Personal administrativo.*

En este grupo profesional se agrupan los niveles que prestan soporte administrativo, técnico, operativo y/o comercial, con independencia de la unidad organizativa en la que desempeñan sus servicios:

- Nivel I A: empleado que bajo la dependencia de la Dirección de la Empresa, ejerce funciones de mando y dirección de un Área de la misma, contando con equipo humano bajo su dependencia.
- Nivel I B: empleado que bajo la dependencia de la Dirección de la Empresa ejerce funciones de mando y dirección de un Servicio de la Empresa, contando con equipo humano bajo su dependencia.
- Nivel I C: empleado que, bajo la dependencia de otro nivel de la Empresa, tiene la responsabilidad directa de todas las funciones encomendadas a una Unidad Administrativa.
- Nivel II A: empleado que, bajo la dependencia de otro nivel de la Empresa, organiza, distribuye y coordina el trabajo encomendado.
- Nivel II B: empleado que, bajo la dependencia de otro nivel de la Empresa, desempeña la labor encomendada con un conocimiento específico de la misma.
- Nivel III A: empleado que, bajo la dependencia de otro nivel de la Empresa, tiene a su cargo un área determinada de funciones administrativas.
- Nivel III B: empleado que, con experiencia acreditada de al menos 12 meses, y bajo la dependencia de otro nivel de la Empresa, realiza trabajos para los que se precisan conocimientos administrativos generales.
- Nivel III C: empleado que, con experiencia acreditada de al menos 6 meses, y bajo la dependencia de otro nivel de la Empresa, realiza tareas inherentes al trabajo administrativo en función de las directrices recibidas.
- Nivel III D: empleado que, sin experiencia acreditada, y bajo la dependencia de otro nivel de la Empresa, realiza tareas inherentes al trabajo administrativo en función de las directrices recibidas.

Artículo 6. *Grupo profesional II. Personal de ventas y operaciones.*

En este grupo profesional se encuadran los niveles responsables de las actividades inherentes tanto a la comercialización de productos y servicios de la Compañía, como al alquiler de vehículos, tales como el *check in/out*, acompañamiento al cliente, control de flota, control de fondo de caja, control de documentación, recogida de clientes, con independencia de la red de oficinas en la que desempeñan sus servicios:

- Nivel I A: empleado que, bajo la dependencia de la Dirección de la Empresa, ejerce funciones de gestión y control de las sucursales asignadas a su zona de influencia para la aplicación de las políticas o directrices generales emanadas de la Dirección de la Empresa.
Debe estar en posesión del carné de conducir de clase B.
- Nivel I B: empleado que, bajo la dependencia de otro nivel de la Empresa, ejerce funciones de mando y dirección de un Servicio, contando con equipo humano bajo su dependencia.
Debe estar en posesión del carné de conducir de clase B.
- Nivel I C: empleado que, bajo la dependencia de otro nivel de la Empresa, tiene la responsabilidad de incrementar y perfeccionar las ventas del producto que se le encomienda gestionando y controlando el trabajo del equipo humano bajo su dependencia.
Debe estar en posesión del carné de conducir de clase B.
- Nivel II A: empleado que, bajo la dependencia de otro nivel de la Empresa, ejerce funciones de gestión y control en una o varias sucursales.
Debe estar en posesión del carné de conducir de clase B.

– Nivel II B: empleado que, bajo la dependencia de otro nivel de la Empresa, ejerce funciones de gestión y control en una o varias sucursales, diferenciándose en la clasificación que se otorgue a la sucursal o sucursales a su cargo o se encarga de la gestión, coordinación y control de las operaciones de mantenimiento y de las reparaciones de los vehículos de la flota, así como del transporte de los mismos entre las bases de la zona.

Debe estar en posesión del carné de conducir de clase B.

– Nivel II C: empleado que, bajo la dependencia de otro nivel de la Empresa, tiene la misión de incrementar las ventas del producto que se le encomiende.

Debe estar en posesión del carné de conducir de clase B.

– Nivel II D: empleado que, bajo la dependencia de otro nivel de la Empresa, tiene a su cargo la gestión logística y administrativa del mantenimiento de vehículos, controlando la correcta ejecución de los trabajos.

Debe estar en posesión del carné de conducir de clase B.

– Nivel II E: empleado que, bajo la dependencia de otro nivel de la Empresa, tiene la misión de vender y promocionar los servicios de la misma, coordinando y controlando la labor encomendada.

Debe estar en posesión del carné de conducir de clase B.

– Nivel II F: empleado que, bajo la dependencia de otro nivel de la Empresa, participa en las funciones de gestión y control en una o varias sucursales.

Debe estar en posesión del carné de conducir de clase B.

– Nivel II G: empleado que, bajo la dependencia de otro nivel de la Empresa, tiene a su cargo la gestión logística y administrativa del mantenimiento de vehículos en un turno de trabajo.

Debe estar en posesión del carné de conducir de clase B.

– Nivel III A: empleado que, con experiencia acreditada de al menos 6 meses, y bajo la dependencia de otro nivel de la Empresa, tiene la misión de ofertar y promocionar los servicios de la misma, negociando las condiciones de venta con los clientes, existentes o potenciales, según las instrucciones recibidas.

Deberá estar en posesión del carné de conducir clase B.

– Nivel III B: empleado que, bajo la dependencia de otro nivel de la Empresa, es responsable del funcionamiento, supervisión y control de la sucursal en que preste sus servicios para un turno determinado.

Debe estar en posesión del carné de conducir de clase B.

– Nivel III C: empleado que, sin experiencia acreditada, y bajo la dependencia de otro nivel de la Empresa, tiene la misión de ofertar y promocionar los servicios de la misma, negociando las condiciones de venta con los clientes, existentes o potenciales, según las instrucciones recibidas.

Debe estar en posesión del carné de conducir de clase B.

– Nivel III D: empleado que, con experiencia acreditada de al menos 6 meses, y bajo la dependencia de otro nivel de la Empresa, realiza las funciones propias de mostrador, utilizando las técnicas de servicio y ventas aprobadas por la compañía.

Debe estar en posesión del carné de conducir de clase B.

– Nivel III E: empleado que, sin experiencia acreditada, y bajo la dependencia de otro nivel de la Empresa, realiza las funciones propias de mostrador, utilizando las técnicas de servicio y ventas aprobadas por la compañía.

Debe estar en posesión del carné de conducir de clase B.

Artículo 7. Grupo profesional III. Mantenimiento.

En este grupo profesional se encuadran los niveles que desarrollan fundamentalmente labores de mantenimiento de vehículos tales como la limpieza,

preparación y movimiento de los mismos, así como traslado de clientes, con independencia de la red de oficinas en la que desempeñan sus servicios:

– Nivel III A: empleado que, con experiencia acreditada, y bajo la dependencia de otro nivel de la Empresa, supervisa y realiza las actividades propias de mantenimiento de vehículos, así como otras asignadas por el superior jerárquico.

Debe estar en posesión del carné de conducir de clase B.

– Nivel III B: empleado que, con experiencia acreditada, y bajo la dependencia de otro nivel de la Empresa, organiza y realiza las actividades propias de mantenimiento de vehículos, así como otras asignadas por el superior jerárquico.

Debe estar en posesión del carné de conducir de clase B.

– Nivel III C: empleado que, con experiencia acreditada de al menos doce meses, y bajo la dependencia de otro nivel de la Empresa, realiza las actividades propias de mantenimiento de vehículos, así como otras asignadas por el superior jerárquico.

Debe estar en posesión del carné de conducir de clase B.

– Nivel III D: empleado que, con experiencia acreditada de al menos seis meses, y bajo la dependencia de otro nivel de la Empresa, realiza las actividades propias de mantenimiento de vehículos, así como otras asignadas por el superior jerárquico.

Debe estar en posesión del carné de conducir de clase B.

– Nivel III E: empleado que, sin experiencia acreditada, y bajo la dependencia de otro nivel de la Empresa, realiza las actividades propias de mantenimiento de vehículos, así como otras asignadas por el superior jerárquico.

Debe estar en posesión del carné de conducir de clase B.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo y excedencia

Artículo 8. *Jornada.*

Durante la vigencia de este Convenio se establece una jornada anual mínima de 1639 horas de trabajo efectivo, que se distribuirán en función del calendario laboral, y cuadro horario de cada centro de trabajo y de las que ya han sido descontadas las pausas derivadas del sistema de organización del trabajo, así como las del desayuno, que serán, unas y otras, retribuidas, y que equivalen a 30 minutos/jornada diaria, siendo éstos proporcionales a la jornada efectivamente realizada. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a diez horas diarias. Entre el final de la jornada ordinaria de trabajo y el comienzo de la siguiente mediarán doce horas de descanso.

Entre el 1 de julio y el 30 de septiembre la jornada semanal se reducirá, en términos anuales, una hora, si las circunstancias productivas y de organización del trabajo lo permiten, siendo esta reducción proporcional a la jornada efectivamente realizada. En dicho caso, se negociarían en cada centro de trabajo la adaptación de jornada a esta circunstancia.

En las semanas en que hubiera puentes, éstos serán considerados como días de descanso no recuperables. Se entienden como puentes los lunes y viernes cuando el martes o jueves sea festivo, así como los sábados en los centros con horario comercial general en los que se trabajan los sábados por la mañana, cuando sea festivo el viernes. En las oficinas que por atención al público deban permanecer abiertas los días de puente, se pagará el Plus Festivo establecido en el artículo 41.

Respecto a los trabajadores con sistema de turnos, en relación a los días festivos y puentes se operará de la siguiente manera:

a) El trabajador que por turno le corresponda trabajar tiene obligación de trabajarlo y se pagará el Plus Festivo, según lo establecido en el artículo 41.

b) El trabajador que por turno le corresponda descansar disfrutará, por cada festivo o puente, de un día de descanso acumulable a las vacaciones.

c) Cuando el festivo o puente coincida con el periodo vacacional no se computará para su cálculo como día laborable.

Siempre que se comunique al superior jerárquico con al menos 24 de antelación, será posible para un empleado el cambio de turno con otro compañero, siempre que no afecte a los descansos.

Durante la vigencia del presente Convenio se establece una distribución irregular de la jornada del 15% de la jornada máxima anual, con el objetivo de que la Empresa pueda adecuar la prestación de servicios de los trabajadores a la demanda de trabajo existente en cada periodo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de siete días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Artículo 9. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de un periodo de veinticinco días laborables de vacaciones anuales, no computándose como día laborable, a estos efectos, el sexto día en aquellos centros en que se trabajen seis días a la semana. El devengo de las vacaciones anuales será por año natural (1 enero al 31 diciembre).

Para los trabajadores con sistema de turnos, los días libres no se computarán como laborables.

A los trabajadores que cesen en la Empresa, por cualquier motivo, en el transcurso del año y tengan pendientes el disfrute de vacaciones, se les abonará la parte proporcional, correspondiendo cada día laborable a 1.4 días naturales.

En el primer trimestre de cada año se planificará de común acuerdo entre la Empresa, la RLT y Comité Intercentros el plan de vacaciones anual, que se adecuará a lo siguiente:

- De los veinticinco días no es necesario planificar cinco, que son de libre disposición, si bien sólo se podrán disfrutar de manera continuada tres días laborables. La solicitud de los días de libre disposición se realizará con tres días laborables de antelación al disfrute de los mismos. Si en estos días, coinciden varios trabajadores del mismo departamento/ centro de trabajo, sólo podrá disfrutarlos uno de ellos. Tendrá preferencia el que lo haya comunicado fehacientemente con anterioridad a su superior jerárquico, quien decidirá si es posible su anulación si la solicita el empleado. Lo regulado en este apartado será de aplicación salvo acuerdo con la jerarquía.

- La elección de turno de disfrute se efectuará de forma rotativa partiendo de la realizada en el año anterior.

- El turno de los trabajadores que estuvieran el año anterior y ya no trabajen en el centro de trabajo pasará al siguiente de la lista.

- Las nuevas incorporaciones desde el año anterior pasarán por orden de incorporación a dicha oficina al final de la lista, siendo éste el orden establecido sin posibilidad de modificaciones.

- Aquellos empleados que tengan sus vacaciones elegidas y aprobadas tendrán que ser respetadas ante posibles traslados de centros de trabajo.

- Las vacaciones deberán ser introducidas en el sistema que la compañía tenga para tal fin antes de finalizar el primer trimestre del año.

- Como mínimo se disfrutará de un periodo de doce días laborables entre el 1 de julio y el 30 de septiembre en centros de trabajo «Home cities» y Servicios Centrales. En Aeropuertos o estaciones de tren, se disfrutará de un periodo de doce días laborables entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre (periodo considerado como temporada alta). No obstante lo anterior, la Empresa podrá establecer periodos de exclusión por razones organizativas, garantizando, en su caso, la prestación de servicios de un porcentaje de

trabajadores en determinadas direcciones y épocas de especial relevancia para la compañía.

– Con objeto de poder contratar trabajadores para suplir vacaciones, se establecerá, uno o dos períodos de vacaciones por área de actividad en cada centro, debiéndose disfrutar correlativamente en cada periodo, esto es, según se incorpora un trabajador de su periodo individual de disfrute de vacaciones lo comienza otro, y así sucesivamente. En cada periodo, en su caso, se deberá disfrutar de un mínimo de diez días laborables en total, no por trabajador. Esta regla cede a favor del acuerdo del empleado con el superior jerárquico.

– Con el fin de incentivar el disfrute de vacaciones fuera del periodo de temporada alta (entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre para todas las oficinas), se establecen las siguientes reglas, que se aplicarán sobre el total de las vacaciones disponibles (incluidos, por lo tanto, los 5 días de libre disposición):

- Empleados que no disfruten ningún día en periodo de temporada alta: se añadirán 2 días adicionales de vacaciones y se abonarán 500 euros brutos.
- Empleados que disfruten entre 1 y 4 días laborables en periodo de temporada alta: se añadirán 2 días adicionales de vacaciones y se abonarán 400 euros brutos.
- Empleados que disfruten entre 5 y 8 días laborables en periodo de temporada alta: se abonarán 400 euros brutos.

Los días adicionales comentados no podrán ser considerados de Libre disposición y no podrán ser compensados económicamente. Las cantidades brutas mencionadas anteriormente se pagarán en la nómina del mes de enero del año posterior, una vez analizados los días de vacaciones el año precedente. Este sistema de incentivo no se aplicará a empleados de nivel 3.

En cuanto a los días de Libre Disposición establecidos, en relación con este incentivo, se tendrán en cuenta estas dos reglas:

- Para poder tener derecho a las bonificaciones anteriormente comentadas, no se podrán unir a las vacaciones ya planificadas, si éstas son el periodo de temporada alta.
- Para poder tener derecho a las bonificaciones anteriormente comentadas, sólo se pueden coger en el periodo de temporada alta 2 días seguidos de libre disposición.
- Por lo que respecta a los festivos generados libres por turno, se operará de la siguiente manera:

- Festivos generados entre 1/1 y 30/6: se deberán disfrutar en el año natural correspondiente.
- Festivos generados entre 1/7 y 31/12: estos días deberán disfrutarse, salvo impedimento, en el año en que se devenguen.

Artículo 10. *Descanso.*

Los días 1 de enero y 25 de diciembre los centros de trabajo de especial relevancia para la compañía (principales Aeropuertos y Estaciones de Tren) permanecerán abiertos en el horario de 9 a 21 horas, salvo que se acuerde un horario distinto. Este extremo será determinado entre las partes y se comunicará oportunamente. En ambos días, las necesidades de personal se cubrirán preferentemente con personal voluntario, teniendo preferencia quien le corresponda trabajarle por turno. En caso de no cubrirse las necesidades de personal con personal voluntario, les corresponderá trabajarle a quien le correspondiera por turno.

Los días 24 y 31 de diciembre la compañía cerrará sus instalaciones a las 14 horas en las oficinas comerciales de ciudad, a las 17 horas en los aeropuertos y estaciones de tren con horarios similares a aeropuertos, salvo para atender las reservas pactadas previamente, y a las 12 horas en servicios centrales. Estos horarios se adaptarán a la jornada del trabajador, siendo proporcional a la jornada de trabajo en los mencionados días.

Artículo 11. *Horarios.*

Los trabajadores estarán sujetos a los horarios y turnos que resulten de aplicación en el centro de trabajo al cual pertenecen.

Horario Servicios Centrales

– El horario del personal perteneciente a los servicios centrales (incluidos los empleados que realicen trabajo desde el domicilio) queda fijado de lunes a jueves de 8 a 14:30 y de 15:30 a 17, y viernes de 7:30 a 15:30. En aquellos departamentos que dan soporte directo a las oficinas de alquiler (como Remarketing, Vehicle Repair, etc) se negociará entre Jerarquía y empleados la realización de horario habitual los viernes.

– Se establece un horario continuado de 07:30 a 15:30 horas para aquellos trabajadores de servicios centrales con jornada partida desde el 15 de julio hasta el 15 de septiembre, fijándose también este horario continuado todos los viernes del año y vísperas de festivos unidos al fin de semana. En aquellos departamentos que dan soporte directo a las oficinas de alquiler (como Remarketing, Vehicle Repair, DRU, Facturación, etc) se negociará entre Jerarquía y empleados la realización de horario habitual el periodo mencionado.

– En virtud de lo contenido en el artículo 8 párrafo segundo del presente Convenio, entre el 1 de julio y el 30 de septiembre la jornada semanal se reducirá, en términos anuales, una hora, si las circunstancias productivas y de organización del trabajo lo permiten. La mencionada reducción semanal se producirá los viernes del mencionado periodo, cuyo horario de salida será las 14:30 horas.

– Por lo que respecta al personal de fuerza de ventas, y en razón a las especiales características de su prestación laboral, se determinará tanto el horario como la reducción semanal de acuerdo con la jerarquía y dentro de los límites establecidos legal y convencionalmente, siendo el marco de referencia el horario de 9:00 a 14:00 y de 15:00 a 18:00.

– Se establece para servicios centrales, y en actividades que no sean de atención al público, una flexibilidad horaria en la entrada y salida de 30 minutos, a establecer de acuerdo con la jerarquía.

Artículo 12. *Licencias.*

1. Con derecho a retribución.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por los motivos y tiempo siguiente:

– Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

Cónyuges, hijos y padres: 4 días naturales*.

Hermanos, nietos y abuelos: 3 días naturales*.

Padres, hermanos y abuelos del cónyuge: 2 días naturales*.

*Ampliables en dos días naturales más si hay desplazamiento a otra provincia.

– Por matrimonio: 16 días naturales.

– Por nacimiento de hijo: 8 días naturales adicionales.

– Por cambio de domicilio: 2 días naturales.

– Durante el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal que deban realizarse en jornada laboral.

– Al disfrute de los permisos necesarios y por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes o estudios para la obtención de un título académico o profesional.

– 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.

– En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del TRLET, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una reducción de dos horas. En los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, la reducción será de cuatro horas.

El trabajador que ejerza el derecho de lactancia podrá acumularlo en jornadas completas, disfrutándose a continuación de la misma y sin solución de continuidad.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, y en el caso de que ambos trabajadores presten servicios para la Empresa y ejerzan este derecho para el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito, tal y como se dispone en el artículo 37.4 del TRLET.

– En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

– 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.

El progenitor, adoptante, 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 menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

– Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del 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 utilicen en la Empresa.

2. Sin derecho a retribución.

Los trabajadores con al menos una antigüedad en la Empresa de un año podrán disfrutar de licencia sin sueldo por una duración máxima de treinta días laborables repartidos a lo largo del año natural.

Si dicha licencia fuera por un periodo superior a 10 días de forma continuada, el trabajador deberá formular por escrito la comunicación con, al menos, quince días de antelación, siendo obligatorio, en cualquier caso, e independientemente de la duración de la misma, la comunicación escrita, tanto a la Dirección de Recursos Humanos como a su jerarquía. Si fuese por un periodo inferior a 10 días el preaviso será de tres días.

Artículo 13. *Registro de la jornada.*

De conformidad con el contenido del acuerdo alcanzado con la Representación de los Trabajadores relativo al registro obligatorio de la jornada, en conexión con el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, todos los empleados de la compañía tienen la obligación de realizar, de acuerdo a la legislación establecida, el registro diario de la jornada real a través de los medios que la compañía disponga para ello, debiéndose cumplimentar las horas de entrada y salida. La realización de horas extraordinarias está prohibida salvo autorización de la Jerarquía. De no seguirse el procedimiento, no se computará dicho tiempo como jornada efectiva de trabajo. La falta de registro diario de la jornada real estará sujeto al régimen de faltas y sanciones de la empresa.

Artículo 14. *Trabajo de la mujer.*

La mujer trabajadora tendrá derecho a una licencia retribuida adicional de 8 días naturales a contar desde la finalización del descanso maternal.

Durante el descanso maternal, a la mujer trabajadora se le actualizará su salario de acuerdo con los incrementos que se lleven a cabo en la Empresa durante ese periodo, respetándosele a su vuelta el mismo puesto de trabajo y nivel que tenía al inicio del descanso.

Artículo 15. *Excedencias.*

Las excedencias se concederán de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales que resulten de aplicación.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria concedida se comprometerá a no efectuar trabajo alguno, por cuenta propia o ajena, para Empresas de la competencia. El incumplimiento de dicho compromiso anulará su derecho a reincorporación en la Empresa.

CAPÍTULO IV

Promoción de personal

Artículo 16. *Ascensos y vacantes.*

De acuerdo a la política de Enterprise Holdings, y siempre que se produzca una vacante, la Empresa comunicará, a través de los medios informáticos, con la antelación suficiente, las condiciones exigidas para su cobertura.

En su caso, los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del Empresario.

Los ascensos y la promoción profesional en la Empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

Artículo 17. Formación.

El Comité Intercentros colaborará con la Dirección de la Empresa en las gestiones pertinentes ante los centros académicos correspondientes a fin de facilitar el acceso a estudios del personal afectado por este Convenio, al objeto de que el mismo se pueda beneficiar de las bonificaciones a que, en su caso, hubiera lugar.

Se destinarán el importe bruto de 64.309,22 euros anuales como fondo de Formación para sufragar gastos de estudios de los trabajadores, debidamente justificados, y que estén directamente relacionados con las funciones que el empleado realice en el momento de la solicitud. La concesión de esa ayuda se regirá por los siguientes puntos:

1. Para acceder a esta ayuda será necesario que los trabajadores lo soliciten por escrito a la Dirección de Recursos Humanos, que informará al Comité Intercentros.

2. Por cada trabajador se abonará como máximo un importe bruto de 900 euros por año académico.

Para la obtención del carné de conducir se abonará el importe bruto máximo de 900 euros por año académico.

La Comisión Paritaria, en función del número de solicitudes y/o la situación económica y/o productiva de la Empresa, podrá aumentar o disminuir los importes máximos a percibir.

3. El pago se realizará de la siguiente manera:

a) Pago único: Si se tuviera obligatoriamente que abonar de forma íntegra el curso, se abonará el importe de éste, previa presentación de la factura correspondiente a nombre de ATESA.

b) Pago en mensualidades: Si el pago del curso se efectúa por mensualidades, el trabajador o el centro docente remitirá a la Empresa el recibo-factura correspondiente, a nombre de ATESA, quien abonará directamente su importe, siendo imprescindible para su pago el justificante de asistencia asidua al curso.

4. En el supuesto de que el trabajador cause baja voluntaria en la Empresa o no justifique la asistencia asidua al curso, se le podrá descontar de sus haberes el importe percibido como ayuda a formación durante el último año académico.

5. El trabajador que utilice la falsedad o el engaño para la obtención de la ayuda a formación, además de incurrir en falta laboral muy grave, deberá devolver todo lo percibido indebidamente, pudiendo la Empresa descontar dicho importe de sus haberes.

6. La Empresa informará mensualmente al Comité Intercentros del importe abonado en concepto de ayudas de formación.

No se podrá efectuar ningún pago con cargo al fondo de formación sin acuerdo previo de la Comisión Paritaria.

Artículo 18. Contratos formativos.

En lo referente a los contratos en prácticas y contratos para la formación y el aprendizaje, serán de aplicación las disposiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. Prácticas de carácter no laboral.

La Empresa, en colaboración con los Organismos correspondientes, y en el marco de la responsabilidad social Empresarial, podrá suscribir acuerdos con personas jóvenes, al amparo de la normativa legal vigente en cada momento, al objeto de que éstas puedan realizar prácticas de carácter no laboral en sus centros de trabajo, con el fin de contribuir a mejorar su empleabilidad y ofrecerles un primer contacto con la realidad laboral a través del acercamiento a la misma, al tiempo que contribuya a completar la formación alcanzada por el beneficiario.

CAPÍTULO V

Uniformes

Artículo 20. *Prendas de trabajo.*

La compañía proveerá las siguientes prendas de trabajo:

1. Personal de Operaciones:
 - a. Dotación anual:
 - i. Verano:
 1. Dos pantalones o faldas azul oscuro.
 2. Tres camisas blancas o polos corporativos.
 - ii. Invierno:
 1. Dos americanas azul oscuro.
 2. Dos pantalones o faldas azul oscuro.
 3. Dos camisas blancas.
 - b. Dotación bienal:
 - i. Invierno: anorak.

Para el personal de operaciones que ejerce labores de atención al cliente, el calzado deberá ser adecuado por motivos de higiene, seguridad o imagen profesional, no siendo adecuados en este sentido chanclas y/o calzado deportivo, a modo de ejemplo.

2. Personal de Mantenimiento:
 - a. Dotación anual:
 - i. Verano:
 1. Tres polos corporativos.
 2. Dos pantalones corporativos.
 - ii. Invierno:
 1. Tres sudaderas corporativas.
 2. Dos pantalones corporativos.
 3. Anorak.

Para el personal de mantenimiento, la empresa proveerá el calzado adecuado en términos de seguridad e higiene, a petición del empleado, y como máximo una vez al año, no siendo adecuados en este sentido chanclas y/o calzado deportivo, a modo de ejemplo.

El empleado deberá solicitar expresamente las prendas de trabajo anteriormente mencionadas en verano/invierno, y de acuerdo a las fechas que sean comunicadas por la compañía. La no solicitud en tiempo y forma (salvo casos excepcionales como baja médica, etc) no eximirá al empleado de respetar la imagen de marca establecida en este artículo, quedando a su cargo los posibles costes en los que se incurran por envío de uniformidad fuera del plazo inicialmente establecido. Aquellos empleados que no soliciten las mencionadas prendas de trabajo no estarán eximidos de respetar la imagen de marca establecida en este artículo. Los empleados de nueva incorporación podrán solicitar las prendas de trabajo correspondientes cuando se produzca ésta, con independencia de la estación del año.

El Comité de Seguridad y Salud participará en la elección y distribución de prendas, atendiendo a las peculiaridades climatológicas de cada zona.

Las empleadas tendrán el derecho a elegir entre falda o pantalón en cualquier estación.

El personal deberá utilizar su correspondiente uniforme en todo momento en el desempeño de su labor, debiendo conservar dicho uniforme en las debidas condiciones de pulcritud, sobre todo en aquellos casos en que el trato directo con los clientes confiere a este punto especial importancia.

CAPÍTULO VI

Política social

Artículo 21. *Plan de previsión social empresarial.*

Con efectos del día 1/8/2021, y con la finalidad de impulsar, promover y favorecer la jubilación en la edad ordinaria de los empleados con contrato indefinido, se establece un «Plan de Previsión Social Empresarial Asegurado», que se regirá por lo establecido en su Póliza.

Dicho Plan de Previsión Social Empresarial Asegurado sustituye en todo al anterior sistema de «Premios de Jubilación», tanto el incluido en el artículo 20 del anterior Convenio Colectivo, como en los pactos y acuerdos existentes al margen del Convenio, que dejan de estar en vigor (dejan de producir efectos), siendo por lo tanto anuladas las pólizas de seguro de vida números 55030205 y 55126475, contratada con la aseguradora AXA.

El Plan de Previsión Social Empresarial o PPSE, es un plan de aportación definida, de acuerdo con el siguiente régimen de aportaciones:

– La Compañía y el Empleado contribuirán al plan de conformidad con la siguiente fórmula:

- Aportación mensual: 2% hasta 4.070,10 euros y 12% desde 4.070,11 euros hasta 9.406,67 euros.

- Será considerado salario mensual a estos efectos el RIC, incentivos y horas extraordinarias.

- La Compañía realizará una aportación equivalente a dos tercios (2/3) del total de la aportación mensual que resulte de aplicar la citada fórmula, y el trabajador una aportación equivalente al tercio restante (1/3).

– Será requisito indispensable para la realización de las aportaciones que el empleado se encuentre de alta en la compañía y ostente una antigüedad mínima de 6 meses.

– Si el Empleado no desea realizar aportaciones, podrá comunicarla en la forma establecida. En tal caso no se realizarán aportaciones por ninguna de las partes.

– Adicionalmente y dependiendo de los resultados del Grupo Enterprise a nivel internacional, la Compañía cada año determina una aportación extraordinaria («Profit sharing»), para los empleados que encontrándose de alta en el momento de dicha aportación cumplan los requisitos y condiciones de antigüedad (antigüedad mínima de 1 año).

– Los derechos derivados del PPSE serán reconocidos, en la forma en la que en el mismo se contempla, a los empleados que causen baja en la Compañía antes de la jubilación.

Artículo 22. Incapacidad temporal.

La Empresa complementará las situaciones de incapacidad temporal de los trabajadores de conformidad con lo establecido en el presente artículo:

- El complemento se abonará a aquellos trabajadores que, manteniendo la condición de empleados en activo, tengan reconocida por la Seguridad Social y les venga siendo abonada, la prestación de incapacidad temporal correspondiente.
- En los supuestos de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, la Empresa abonará desde el primer día un complemento que le asegure al trabajador, junto con el pago de la prestación, el percibo del 100% del salario real, con el límite de la base máxima de cotización por contingencias comunes.
- Idéntico complemento y con el mismo límite de la base máxima de cotización por contingencias comunes será abonado desde el primer día de la baja, a aquellos trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, siempre y cuando se trate de la primera situación de incapacidad temporal dentro de cada año natural (1 de enero a 31 de diciembre). En la segunda y/o siguientes situaciones de incapacidad temporal por contingencias comunes que se produzcan dentro de cada año natural (1 de enero a 31 de diciembre), dicho complemento será abonado únicamente a partir del quinto día de la baja.
- En todos los supuestos, tanto en incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, como derivada de contingencias profesionales, se abonará el citado complemento durante un máximo de 540 días en un periodo de 36 meses.
- La situación de incapacidad temporal sobrevenida antes del disfrute de vacaciones, aunque las mismas ya estén programadas, producirá un aplazamiento de los días de vacaciones coincidentes con la situación de incapacidad temporal.
- Serán causas de pérdida del complemento de incapacidad temporal y de su abono: la emisión de un informe negativo de los especialistas pertenecientes a la entidad con la que la Empresa contrate la vigilancia de la salud; la incomparecencia injustificada del trabajador a las citaciones realizadas por la Mutua de Accidentes; la extinción del derecho al subsidio de incapacidad temporal; y la pérdida o suspensión del derecho al subsidio por las causas legalmente previstas.

El contenido del presente artículo tendrá efectos a partir del 1 de julio de 2021.

Artículo 23. Seguro colectivo de vida e invalidez y seguro complementario de accidentes.

1. La Empresa cubrirá los riesgos de fallecimiento e Incapacidad Permanente mediante el Seguro Colectivo de Vida y el Seguro Colectivo de Accidentes que actualmente tiene establecidos.

Con estos seguros quedarán garantizadas las siguientes indemnizaciones:

- Abono del capital asegurado en los casos de Muerte o Incapacidad Permanente, cualquiera que sea su origen. (Accidente laboral o no laboral, o por enfermedad común o profesional).

El capital asegurado será equivalente al salario anual bruto de cada trabajador, entendiendo por tal el Salario Convenio, el complemento de calidad o cantidad, así como los complementos variables, en su caso, excluidas las horas extraordinarias, todo ello valorado en el momento del hecho causante. Los complementos variables serán los alcanzados en el año natural anterior.

- Abono de un capital complementario por importe bruto de 40.462,77 euros, en los casos de Muerte o Incapacidad Permanente derivadas de accidente (laboral o no laboral).

Esta cantidad se fija en su 80% para contratos concluidos con jornada anual inferior a la pactada en el artículo 8 del presente Convenio Colectivo.

2. Adicionalmente, la Empresa cubrirá mediante un Seguro Complementario de Accidentes al personal que, por necesidades del Servicio, haya de desplazarse fuera de su centro de trabajo. Dicho seguro garantizará los riesgos de fallecimiento e Incapacidad Permanente por un importe bruto adicional de 50.560,75 euros.

3. En el concepto de Incapacidad Permanente queda excluida la situación de Incapacidad Permanente Parcial.

En el supuesto de Incapacidad Permanente, las coberturas aseguradas se harán efectivas en el momento de causar baja definitiva en la plantilla de la Empresa como consecuencia del reconocimiento legal de tal situación.

Las coberturas de estos seguros alcanzan a la totalidad de la plantilla de la Empresa en situación de activo, entendiendo también como tal la situación legal de Incapacidad Temporal hasta el máximo previsto en el artículo 174.2 de la Ley General de la Seguridad Social o cualquier otra norma que la sustituya o la modifique. Para ello, es imprescindible que los afectados, en el mes de enero de cada año, informen y justifiquen ante la Empresa sus circunstancias. En estos casos, los capitales mantendrán el nivel que tenían en el momento de finalizar la obligatoriedad de cotización de la Empresa a la Seguridad Social.

Las cantidades previstas anteriormente serán actualizadas anualmente de acuerdo con el porcentaje de incremento salarial, y revisión a que hubiera lugar en su caso, pactados en el Convenio Colectivo para el año anterior.

Artículo 24. *Enfermedades o defunciones en «misión».*

En caso de que un trabajador enferme o fallezca de muerte natural o por accidente fuera de su residencia habitual como consecuencia de un desplazamiento autorizado u ordenado por la Empresa, ésta se compromete a sufragar los gastos del traslado que no fueran satisfechos por la Seguridad Social, desde el lugar en que ocurriera la enfermedad o fallecimiento, tanto en el territorio nacional como en el extranjero, hasta la localidad de residencia habitual.

Artículo 25. *Anticipos.*

Se crea un fondo de 150.000 euros brutos anuales para la concesión de anticipos, al que tendrán acceso todos los trabajadores de la Empresa con más de un año de prestación de servicios, revirtiendo al citado fondo las cantidades que se vayan descontando de las nóminas.

Cada trabajador podrá solicitar anualmente un máximo de 4.500 euros brutos, como anticipo sin interés, que se amortizará, como máximo, en treinta mensualidades. La Empresa, en caso que el trabajador cese por cualquier motivo y sin haber amortizado la totalidad del anticipo otorgado, queda facultada expresamente para compensar del finiquito (conceptos salariales, extrasalariales, indemnizaciones, y mejoras voluntarias de la Seguridad Social) el saldo de anticipo pendiente de devolución.

La Empresa, en colaboración con la Comisión Paritaria, será la encargada de conceder dichas solicitudes.

Artículo 26. *Protección a la familia.*

El Comité Intercentros y la Empresa analizarán los casos de aquellos trabajadores que tengan a su cuidado directo algún familiar descendiente con discapacidad acreditada superior al 33%, con la finalidad de establecer, en atención a las posibilidades económicas de la Empresa, un sistema de ayuda económica variable según los casos concretos.

Asimismo, se fija en 150 euros brutos por año, la ayuda para guarderías infantiles para hijos de trabajadores con edades comprendidas entre los 4 meses y 3 años, ambos inclusive.

Artículo 27. *Desplazamientos y viajes.*

A todo el personal que tenga que desplazarse por motivos de trabajo se le abonarán la totalidad de gastos que dicho desplazamiento le haya ocasionado, dentro de los límites establecidos, y previa justificación de los mismos, si bien tendrá derecho a percibir un anticipo por un importe aproximado.

Artículo 28. *Retirada del carné de conducir.*

Aquellos trabajadores que sean sancionados con la retirada del carné de conducir por imprudencia temeraria o que sean encausados penalmente con ocasión de la comisión de alguna falta o delito durante su jornada laboral, y siempre que para el ejercicio de sus funciones deban cumplir con el requisito de tener vigente dicho carné de conducir, incurrirán en falta muy grave.

Si la sanción anteriormente mencionada se produjera fuera de la jornada laboral, el empleado no será sancionado.

Artículo 29. *Trabajadores fijos discontinuos.*

Atendiendo a la necesidad fija pero discontinua existente en algunas de las bases, se acudirá a la contratación de empleados mediante el contrato por tiempo indefinido de fijo-discontinuo.

El llamamiento de los empleados será por orden de antigüedad en la base o centro de trabajo en el que presta sus servicios, como fijo-discontinuo.

Artículo 30. *Convivencia.*

Las referencias al cónyuge se harán extensivas a la pareja de hecho del trabajador, siempre que se acredite la convivencia mediante certificado expedido por el Registro de parejas de hecho.

Artículo 31. *Ley de igualdad.*

A tenor de lo prevenido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se adjunta al presente Convenio Colectivo, el documento de bases sobre la política de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, de fecha 19 de junio de 2008, firmado por las partes negociadoras.

Artículo 32. *Protocolo de acoso y línea ética.***1. Protocolo Acoso.**

La Dirección de Autotransporte Turístico Español SA, en concordancia con los principios y valores recogidos en el Código Ético, no admite las situaciones de acoso moral, sexual u otras conductas discriminatorias que tengan el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando originan un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. En caso de que un trabajador estime ser objeto de tales conductas, podrá acudir a sus responsables jerárquicos y/o al Departamento de Recursos Humanos para activar el vigente protocolo de acoso, con el fin de que se tomen las medidas que en el orden laboral resulten adecuadas. Se llevarán a cabo las investigaciones necesarias, primando, en todo caso, el derecho a la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas y si se comprueban los hechos denunciados, se tomarán las medidas que resulten precisas, incluyendo las sancionadoras, en su caso.

El protocolo de la Compañía tiene como objeto prevenir y solucionar con celeridad los comportamientos que puedan suponer intromisión ilegítima en la intimidad o vulneren la dignidad de las personas, con las debidas garantías y procedimientos imparciales. A tal fin, este protocolo desarrolla un procedimiento de actuaciones para solucionar los

conflictos que puedan derivarse de los citados comportamientos, garantizando un tratamiento profesional y confidencial en la resolución de los mismos, siendo de aplicación a todo el personal de la compañía, el cual tendrá acceso al contenido del protocolo vigente en cada momento.

Los empleados que se vean afectados o detecten una situación constitutiva de acoso moral, sexual y otras conductas discriminatorias, deberán comunicar por escrito la misma a cualquier miembro de la Dirección de Recursos Humanos de la forma más detallada posible, indicando hechos concretos, fechas y personas intervinientes.

Recibida la denuncia, se iniciará la apertura de un expediente informativo encaminado a la averiguación de los hechos y en cuyas actuaciones se observará la debida confidencialidad, dándose audiencia a todos los intervinientes. Entre las diferentes medidas de actuación, se realizarán todas aquellas que sirvan para comprobar la veracidad de los hechos denunciados, destacando entre otras:

- Identificación de los hechos, incidentes producidos o que se puedan producir y sus posibles causas.
- Análisis de lugares de trabajo para conocer riesgos existentes y/o potenciales, factores del entorno y del propio trabajo, teniendo en cuenta aquellas características individuales que puedan incrementar la posibilidad de que se produzcan este tipo de comportamientos.
- Relación de incidentes que incluya, entre otros datos, su identificación, los hechos acaecidos, posibles motivos o causas, lugar en que se han producido, hora y frecuencia.
- Listado de las personas implicadas en el que conste la función que desarrollan en la empresa, el sexo, la edad, la experiencia y los posibles antecedentes de incidentes previos.
- Consecuencias de los incidentes y que pueden derivar en daños físicos, agresiones verbales, problemas emocionales, absentismo, acciones legales, etc.

El denunciante y el denunciado serán informados de las averiguaciones realizadas durante la tramitación del procedimiento. La intervención de los posibles testigos deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. De las conclusiones obtenidas, así como de la propuesta de solución, se informará a la Dirección de Recursos Humanos quién, adoptará las medidas oportunas. De la solución adoptada por la Dirección de Recursos Humanos, se dará traslado a cada una de las partes implicadas así como a la Representación Legal de los Trabajadores.

2. Línea ética.

Adicionalmente, como herramienta para promulgar nuestros valores, identificar riesgos y tomar medidas para minimizar o eliminar dichos riesgos, la empresa cuenta con un Comité de Ética y Cumplimiento.

Cuando se detecte un comportamiento contrario a las prácticas comerciales de la Compañía o sus valores, debe reportarse a la jerarquía inmediata, al próximo nivel en su jerarquía, a Recursos Humanos o al Comité de Ética y Cumplimiento. Igualmente es posible reportar la incidencia mediante la «Ethics Hotline» visitando la web de www.ethicspoint.com o llamando al 0-900-99-0011, y marcando el 855-405-4736 cuando le sea requerido.

A continuación, algunos ejemplos de conducta no ética que debe ser reportada inmediatamente según los cauces establecidos:

- Uso indebido de datos de clientes o empleados.
- Actividades ilegales.
- Discriminación o acoso.
- Falsificación de datos, informes o información.
- Recepción de regalos inapropiados.
- Vender o regalar información perteneciente a la Empresa.

- Uso inapropiado, abuso o robo de los activos de la Empresa.
- Relación inapropiada con un cliente o proveedor.
- Mentir, tergiversar u ocultar información deliberadamente durante la venta de productos opcionales.

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Artículo 33. *Retribución de convenio.*

Todas las personas afectadas por este Convenio percibirán, como mínimo, al realizar la jornada completa los importes establecidos en la tabla salarial del anexo II.

Artículo 34. *Retribución individual de convenio.*

Es la constituida por el total de los devengos salariales, excluidos complementos.

Artículo 35. *Absorción.*

La retribución individual de convenio, en todo caso, absorberá siempre los aumentos que se puedan establecer por disposición legal o convencional.

A) *Complementos de puestos de trabajo*

Artículo 36. *Complementos de puestos de trabajo.*

Todos los complementos salariales de puesto de trabajo se abonarán en tanto se desempeñe el puesto de trabajo y se mantengan constantes las circunstancias que los motivaron.

Artículo 37. *Plus de turnos y nocturnidad.*

Los trabajadores que estén afectados por el sistema de turnos, es decir, aquellos que ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo implicando para éstos la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o semanas, percibirán, en concepto de plus de turnos, el importe bruto de 129 euros por cada mes completo adscrito a dicho sistema, o la parte proporcional que corresponda, en su caso.

Si los trabajadores afectados por el sistema de turnos son trasladados, por cualquier causa, a otro centro de trabajo donde no rija el mismo sistema, o el centro de trabajo deja de tener turnos, dejarán de percibir el plus de turnos establecido y se someterán al horario del centro de trabajo al que queden afectos.

De la misma forma, los trabajadores que sean trasladados a cualquiera de las sucursales en las que haya sistema de turnos y su trabajo a desempeñar sea el de mostrador, percibirán el plus de turnos y deberán ajustarse a los turnos establecidos en la citada sucursal.

El abono de este concepto incluye y compensa el trabajo nocturno. En consecuencia, cobrar el concepto «plus de turnos» excluye el cobro de nocturnidad.

El personal que, no encontrándose adscrito al sistema de turnos, trabaje entre las 22:00 y las 06:00 horas, percibirá un plus de nocturnidad por cada hora efectivamente trabajada de 2 euros.

B) Complementos de Calidad o Cantidad

Artículo 38. *Incentivos.*

1. Todo el personal de base adscrito a los grupos profesionales de operaciones y mantenimiento, a excepción de los niveles I A, II A y II B y los empleados nombrados «Assistant Manager», percibirán, de acuerdo a los resultados obtenidos en la TSQI, y durante la vigencia del Convenio Colectivo, las siguientes cantidades:

- Si la base alcanza el porcentaje de la media alcanzada por el conjunto de las bases en el grupo Enterprise a nivel global, 75 euros brutos por empleado y mes.
- Si la base supera en, al menos, 2 puntos, el porcentaje de la media alcanzada por el conjunto de las bases en el grupo Enterprise a nivel global, 100 euros brutos por empleado y mes.

Tendrán derecho al cobro de las cantidades mencionadas anteriormente aquellos empleados que hayan prestado trabajo efectivo en la Empresa, al menos, el 50% de los días laborables del periodo considerado (tres meses anteriores). Los importes referidos se establecen y devengan para la prestación de servicios a jornada completa. Si la prestación de servicios fuese inferior, se devengará el importe proporcional a la jornada efectivamente realizada.

2. Se establece una paga anual por objetivos de acuerdo a la consecución de los siguientes logros, según lo que se fije en los objetivos del grupo España para cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo:

- Ingreso por vehículo.
- Porcentaje de días ganados.
- Incremento en días ganados:
 - Un objetivo logrado: 200 euros brutos por empleado.
 - Dos objetivos logrados: 400 euros brutos por empleado.
 - Tres objetivos logrados: 600 euros brutos por empleado.
- Objetivo anual 31/7/2021:
 - Ingreso por vehículo: 890 euros.
 - Porcentaje de días ganados: 86,8%.
 - Incremento en días ganados: 28%.
- Resto de años de vigencia del Convenio Colectivo: de acuerdo a los objetivos del grupo España. La comunicación de los mismos se llevará a cabo en el mes de septiembre del ejercicio fiscal que comience.

El pago de los mencionados objetivos se realizará con carácter anual en virtud de los resultados alcanzados en dicho periodo. Tendrán derecho al cobro de las cantidades mencionadas anteriormente aquellos empleados que hayan prestado trabajo efectivo en la Empresa, al menos, 90 días en el periodo considerado (año fiscal anterior agosto/julio). Los importes referidos se establecen y devengan para la prestación de servicios a jornada completa y anual. Si la prestación de servicios fuese inferior se devengará el importe proporcional a la jornada efectivamente realizada.

Artículo 39. *Entregas y recogidas.*

Las entregas y recogidas de vehículos que obliguen a la prolongación de jornada, y cuya realización será voluntaria por parte del trabajador, salvo las motivadas por retrasos

de vuelos con reserva, con un límite de tres horas y hasta la 03.00 a.m., serán remuneradas de la siguiente forma:

- 11 euros brutos por cada media hora trabajada, salvo que la entrega se realice a partir de las 12 de la noche, en cuyo caso el importe anterior será de 14 euros brutos.
- Si la entrega/recogida requiere la permanencia del empleado en el puesto de trabajo, se abonará el tiempo que permanezca en el mismo hasta la mencionada. Si la entrega/recogida no requiere la permanencia del empleado en el puesto de trabajo, y regresa al centro a realizarla con posterioridad al cierre, se abonará el tiempo necesario para la realización de la misma, según lo establecido en el punto primero, con un mínimo de 22 euros brutos.
- Las entregas/recogidas efectuadas por reservas previas en Nochebuena, Nochevieja –fuera de los horarios de apertura– y Navidad o Año Nuevo se abonarán a 22 euros brutos por cada media hora trabajada.
- Las entregas/recogidas efectuados en día libre se abonarán a 11 euros brutos por cada media hora trabajada, con un mínimo de 22 euros brutos.
- No obstante lo anterior, las entregas/recogidas deberán ser autorizadas por la jerarquía para su posterior abono, de acuerdo al sistema establecido.
- Estos criterios se aplicarán a entregas/recogidas no presentadas (no shows).
- El abono de estos conceptos incluye y compensa tanto el abono de las horas extraordinarias como el recargo de nocturnidad. En consecuencia, cobrar el concepto «entrega» excluye el cobro de horas extras y nocturnidad.

Artículo 40. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo efectivo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo, establecida legalmente.

Las horas extraordinarias serán de voluntaria aceptación por parte del trabajador, salvo las motivadas por enfermedad o accidente hasta un máximo de cinco días, siendo número máximo de horas extraordinarias no superior ochenta al año.

Las horas extraordinarias serán compensables, a opción del trabajador, con la correspondiente retribución o con períodos equivalentes a tiempo de descanso e incrementadas en un 50%, es decir, cada hora extraordinaria será compensada por una hora y 30 minutos de descanso, a disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

No se tendrá en cuenta, a efectos del cómputo del número máximo de horas extraordinarias, las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes y las que se compense con descanso en el plazo de cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 41. *Plus festivo.*

Por cada hora trabajada en festivo o puente se abonarán, independientemente del nivel, el importe bruto de 20 euros. Las horas trabajadas los días 1/1 y 25/12 se abonarán a 30 euros brutos/hora.

Artículo 42. *Traslado de vehículos.*

El traslado de vehículos que obligue a la prolongación de jornada será retribuido según lo establecido en el artículo 39.

Los gastos originados en entregas/recogidas, peaje, combustible, billetes o tickets de transporte, serán abonados íntegramente por la Empresa, previa justificación de los «suplidos».

Todos los trabajadores de la Empresa tendrán opción a realizar las mencionadas de forma equitativa.

Artículo 43. Pagas extraordinarias.

Al amparo de lo previsto en el párrafo segundo del artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución salarial de todo el personal será percibida únicamente en doce pagas anuales, prorrateándose por tanto las gratificaciones extraordinarias legales en las doce mensualidades.

Artículo 44. Incremento anual.

Con efectos 1 de agosto de 2021, el concepto RIC (retribución individual de convenio) se incrementará el 1%.

A partir del 1 de agosto de 2021, y durante toda la vigencia del Convenio, el concepto RIC se incrementará, cada año, atendiendo a los resultados del «fiscal year» anterior, según lo regulado a continuación:

- Mejora en 3.000.000 euros del beneficio neto del informe Per Units (concepto «net profit YTD Spain Operating») sobre el obtenido a 31 de julio del año anterior: incremento salarial del 0,5%.

- Mejora en 6.000.000 euros del beneficio neto del informe Per Units (concepto «net profit YTD Spain Operating») sobre el obtenido a 31 de julio del año anterior: incremento salarial del 1%.

- Mejora en 9.000.000 euros del beneficio neto del informe Per Units (concepto «net profit YTD Spain Operating») sobre el obtenido a 31 de julio del año anterior: incremento salarial del 1,5%.

- Mejora en 12.000.000 euros del beneficio neto del informe Per Units (concepto «net profit YTD Spain Operating») sobre el obtenido a 31 de julio del año anterior: incremento salarial del 2%.

Este incremento salarial se aplicará a aquellos empleados que a fecha 1 de agosto de cada año tengan contrato y una antigüedad en la compañía de al menos 1 año.

Artículo 45. Pago de las remuneraciones.

El pago de los salarios mensuales se efectuará antes del día 28 del mes que corresponda o el último día laborable inmediatamente anterior a éste. Los salarios se harán efectivos mediante transferencia bancaria, a cuyo fin todo el personal facilitará a la Empresa los datos de la cuenta en las entidades bancarias o cajas de ahorros que el trabajador determine para este fin. Igualmente, cualquier modificación en dichos datos deberá ser comunicada por el trabajador a la Empresa.

CAPÍTULO VIII**Derechos sindicales****Artículo 46. Comité Intercentros.**

El Comité Intercentros, compuesto por trece miembros de entre los Comités de Empresa y los Delegados de personal, se constituye como máximo órgano de representación de todos los trabajadores. Este Comité redactará y aprobará un Reglamento de actuación. Tendrá las mismas competencias que las reconocidas por Ley o en el presente Convenio a los Comités de Empresa o Delegados de Personal. Además de éstas, el Comité Intercentros tendrá derecho a recibir:

- Copia básica de todos los contratos de trabajo y, en su caso, las prórrogas. Dicha copia deberá entregarse en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato.

- Relación nominal con carácter mensual de horas extraordinarias realizadas, así como del resto de conceptos variables.

– Información sobre la cuantía global anual que se abone en concepto de plus ad personam y plus dedicación.

Sin perjuicio de lo anterior, será informado de las sanciones impuestas a los trabajadores por faltas muy graves y graves con un día laborable de antelación, como mínimo, al de su comunicación al interesado, emitiendo informe al respecto, en su caso.

Asimismo, y siempre que voluntariamente lo solicite el trabajador que causa baja en la Empresa, el representante sindical que éste designe podrá estar presente en el momento de la entrega del recibo-finiquito al citado trabajador.

Artículo 47. *Comisión Negociadora.*

Los gastos originados por el desplazamiento y la estancia de los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio, durante el tiempo de negociación, serán sufragados por la Empresa. Para los miembros de la Comisión, los días de negociación se considerarán liberados en la totalidad de la jornada, siendo retribuidos en su integridad.

Artículo 48. *Fondo sindical.*

Tendrá un importe bruto de 6.446 euros por año y sufragará los gastos del Comité Intercentros. Si no se hubiera agotado al finalizar el año, la cantidad restante pasará a engrosar el fondo sindical del año siguiente. Igualmente, se podrán realizar gastos con cargo al fondo sindical del año siguiente.

El reparto de esta cuantía se efectuará por el Comité Intercentros siguiendo como criterio el de prorrateo entre sus trece miembros, en atención a la composición del citado órgano de representación (Delegados de personal y miembros de los Comités de Empresa).

Artículo 49. *Pleno del Comité Intercentros.*

La Empresa facilitará, dos veces al año, las reuniones del pleno del Comité Intercentros fuera de la Comisión Negociadora del Convenio y sufragará sus gastos.

Artículo 50. *Local para actividades.*

La Empresa, siempre que las características del centro lo permitan, facilitará local adecuado al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales donde puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores. El local deberá ser lo suficientemente amplio y estar dotado de los medios adecuados.

Artículo 51. *Crédito horario.*

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales dispondrán del crédito horario que corresponda según la regulación vigente para el ejercicio de sus funciones. Para acceder a este crédito será necesario comunicarlo con la mayor antelación posible de acuerdo al sistema establecido en cada momento por la Empresa. Dichas horas se podrán acumular, previa autorización de la Dirección de Recursos Humanos con carácter mensual, entre los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal. Las horas mensuales no utilizadas no podrán ser acumuladas en otros meses.

No se computará dentro del crédito de horas las utilizadas:

a) En la celebración de sesiones a través de las cuales transcurran las negociaciones del Convenio.

b) Como consecuencia de actos judiciales a los que deba asistir cualquier Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa.

c) En reuniones con la Dirección de la Empresa, bien por solicitud de ésta o del propio Comité.

Dentro del crédito horario establecido, sin rebasar el máximo, podrán ser consumidas las horas retribuidas en cualquier función representativa, incluyendo actividades formativas.

Artículo 52. *Secciones sindicales.*

Las secciones sindicales se regularán de conformidad con lo establecido legalmente, y los derechos y garantías de los Delegados sindicales serán los que correspondan en los términos que determine la ley.

Artículo 53. *Garantías.*

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales no serán despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo aceptación del trabajador o sentencia judicial que convalide el despido y/o sanción.

Artículo 54. *Derechos de reunión.*

El Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de diez horas al año, dentro del horario de trabajo, para convocar y realizar reuniones de trabajadores. Durante este tiempo los trabajadores tendrán derecho a su remuneración, sin que se compute como ausencia del puesto de trabajo.

El tiempo disponible será ilimitado para celebrar reuniones o asambleas en los locales de la Empresa fuera de las horas de trabajo y sin remunerar. La solicitud de reunión la hará el Comité de Empresa debiendo dirigirse éste a la Dirección de la Empresa con una antelación de 24 horas.

Artículo 55. *Derecho de comunicación y publicaciones.*

La Empresa pondrá en cada centro de trabajo, y a disposición de los representantes de los trabajadores, un tablón de anuncios. Los gastos de publicación y distribución de comunicaciones a los trabajadores correrán por cuenta de la Empresa.

CAPÍTULO IX

Faltas y sanciones

Artículo 56. *Faltas en general.*

Se entiende por falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de los deberes laborales.

Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia, intencionalidad y trascendencia o repercusiones en el buen funcionamiento de los servicios o en el rendimiento del resto del personal.

Los medios y recursos informáticos y de comunicación, propiedad de la Empresa, de que disponen los trabajadores para el correcto desempeño de su trabajo, se utilizarán de forma correcta, racional y responsable.

Si resultare que el trabajador incumple lo anterior, se consideraría falta laboral, sancionable en función de la gravedad o trascendencia de las mismas.

La Empresa realizará los controles precisos, con respeto, en todo caso, a la dignidad e intimidad del trabajador.

Artículo 57. *Faltas leves.*

Se entiende por faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas, inferiores a 30 minutos, en un período de treinta días.
- b) No notificar en el día la falta al trabajo por causa justificada o, en caso excepcional, dentro de las 24 horas siguientes.
- c) No remitir en los plazos legalmente previstos los partes de baja, de confirmación y de alta.
- d) Discutir sobre asuntos extraños al trabajo, si se produjera leve escándalo y siempre que no tuviera lugar en presencia de personal ajeno a la Empresa.
- e) La ligera incorrección con el público, compañeros y subordinados.
- f) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o residencia.
- g) El abandono del trabajo sin causa justificada o sin comunicación de ésta al superior inmediato.
- h) Pequeños descuidos en la conservación del material y/o documentación.
- i) Cualquier acción, omisión o retrasos voluntarios en la confección o envío de documentación que puedan causar perturbación o disminución leve del rendimiento normal del trabajo.
- j) No vestir sin causa justificada el uniforme de la Empresa siempre que éstos se hubieran entregado con la frecuencia pactada.
- k) No llevar a cabo el correcto registro diario de la jornada a través del sistema establecido por la compañía 5 veces durante un mes.

Artículo 58. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas, superiores a 30 minutos, en un periodo de treinta días.
- b) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada hasta de tres días en un periodo de treinta días.
- c) La establecida en la letra i) del artículo anterior cuando se produzca perjuicio, riesgo o disminución del rendimiento con gravedad para la Empresa.
- d) Simulación de enfermedad o accidente, así como agravar voluntariamente y de forma maliciosa cualquier enfermedad o accidente. Igualmente simular la presencia o asistencia de otro trabajador fichando o firmando por él. En este último caso, y probada la connivencia, se sancionará tanto al trabajador que realizó el hecho como al suplantado.
- e) Desobediencia a los superiores en cualquier materia, negándose a cumplir órdenes recibidas, siempre y cuando no atenten a la dignidad del trabajador y en la falta de respeto o consideración de los mismos.
- f) Violación de los secretos de obligada reserva a los que por las circunstancias de su función, esté obligado el trabajador.
- g) Alegación de causas falsas en las solicitudes de permiso y licencias.
- h) Las infracciones de las normas de seguridad y salud laboral.
- i) El descuido importante en la utilización de material y/o documentación de la Empresa.
- j) Producir escándalo dentro del recinto de trabajo.
- k) La reiteración en la comisión de faltas leves, entendiéndose que hay reiteración cuando el autor haya sufrido seis o más sanciones por faltas leves en los cuatro meses anteriores.
- l) Proporcionar información falsa en relación con el trabajo.
- m) La complicidad en la comisión de faltas muy graves.

n) La utilización de vehículos o material de la Empresa sin autorización y sin causa justificada.

o) No llevar a cabo el correcto registro diario de la jornada a través del sistema establecido por la compañía 30 veces durante un periodo de 3 meses.

Artículo 59. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas, superiores a 30 minutos, en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.

b) Las faltas injustificadas de ausencia durante más de tres días en un periodo de treinta días.

c) La indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando se derive perjuicio notorio para la Empresa.

d) Las ofensas verbales o físicas al Empresario o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos, así como a clientes.

e) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

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

g) El abuso de autoridad y menosprecio, en cualquiera de sus formas, a un subordinado, incluido el acoso sexual o laboral.

h) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntariamente en el material y/o documentación de la Empresa.

i) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa, así como a clientes.

j) Dedicarse a actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

k) La reiteración en la comisión de faltas graves, entendiéndose que hay reiteración cuando el autor haya sufrido seis o más sanciones por faltas graves en los cuatro meses anteriores.

l) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados cuando exteriormente se especifique que es confidencial.

m) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

n) La pérdida del carnet de conducir por imprudencia temeraria en horario laboral.

o) No llevar a cabo el correcto registro diario de la jornada a través del sistema establecido por la compañía más de 30 veces durante un periodo de 3 meses.

Artículo 60. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Apercibimiento escrito.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a ocho días.
- Inhabilitación para ser promocionado durante un año.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de nueve días a dos meses.
- Inhabilitación para ser promocionado durante dos años.
- Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, el nivel profesional del mismo, y la mayor o menor gravedad de la falta cometida, así como las circunstancias que agraven o atenúen dicha falta. En igualdad de circunstancias se impondrá siempre la misma sanción.

Artículo 61. *Prescripción de las infracciones y faltas.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X

Trabajo a distancia y desconexión digital

Artículo 62. *El trabajo a distancia y su modalidad de teletrabajo.*

Respecto al trabajo a distancia y a la modalidad de teletrabajo, resultará de aplicación el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, así como la normativa que lo desarrolle o sustituya en el futuro con carácter general, y el acuerdo individual que se firme en cada caso con carácter particular.

La Empresa ha establecido el trabajo a distancia como modalidad de prestación de servicios para el personal que, por su actividad, puede desarrollar su trabajo sin que ésta se vea afectada.

Ambas partes entienden el trabajo a distancia y el Teletrabajo como una modalidad de trabajo flexible, la cual se caracteriza principalmente porque el empleado desempeña sus funciones parcial o totalmente fuera del entorno físico de la empresa y porque requiere para su desarrollo el uso de las tecnologías de la información y telecomunicaciones para mantener en contacto al empleador y al teletrabajador.

Con el Teletrabajo se persigue conseguir el objetivo de un mayor equilibrio entre la vida personal y profesional. En este sentido se configura como una herramienta útil de conciliación en los términos que promueve la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 63. *Características de la prestación de trabajo a distancia y teletrabajo.*

El presente Convenio establece las condiciones generales que normalizan el acceso al trabajo a distancia y al teletrabajo con carácter regular (mínimo del 30% de la jornada en un período de referencia de 3 meses), como una alternativa viable al trabajo presencial de aquellas actividades que lo permiten:

a) El trabajo a distancia (total o parcial), será propuesto por la Dirección de la Compañía a aquellos trabajadores que, individualmente, sean considerados susceptibles de ser incluidos en esta modalidad de trabajo.

b) La aceptación de la propuesta hecha por la Dirección será voluntaria por parte del trabajador.

c) El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia y el teletrabajo se formalizará por escrito y regulará las condiciones de la prestación en esta modalidad, respetando en todo caso lo establecido en el presente capítulo del convenio, así como lo dispuesto en el Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre (y en particular, en su artículo 7).

Tanto si el acuerdo se establece al inicio de la relación laboral como posteriormente, será comunicado debidamente al Servicio Público de Empleo, entregándose copia básica a los Representantes de los trabajadores (plazo de 10 días).

d) El acuerdo de trabajo a distancia, desde una modalidad de trabajo presencial, será reversible para cualquiera de las partes.

La opción por la reversión, que implicará el regreso del trabajador a la modalidad de prestación de servicios presencial en el centro de trabajo que designe la Empresa, deberá ser comunicada por cualquiera de las partes a la otra parte, con una antelación mínima de 30 días naturales.

El ejercicio del derecho de reversión conllevará la supresión de las condiciones establecidas en el acuerdo individual de trabajo a distancia, incluidas las compensaciones correspondientes.

e) Las personas en trabajo a distancia y en teletrabajo tendrán los mismos derechos que los trabajadores que presenten sus servicios en el centro de trabajo de la empresa.

f) Las personas en trabajo a distancia y teletrabajo, mientras se encuentren prestando servicios fuera del centro de trabajo y siempre que sea dentro del horario establecido, estarán localizables y disponibles de forma permanente.

Asimismo, deberán acudir al centro de trabajo que la Dirección de la Compañía establezca en cada momento, siempre que sea requerido por sus superiores jerárquicos, con el fin de coordinar adecuadamente la actividad laboral a desarrollar.

g) El trabajo a distancia no conllevará cambios en las condiciones retributivas ni en las condiciones de carrera profesional, así como tampoco supondrá ningún tipo de discriminación respecto de las personas que trabajen en las instalaciones de la Empresa.

h) La Empresa establecerá los medios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, se les deberá informar de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

i) Estos trabajadores tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, siéndoles de aplicación, lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre y su normativa de desarrollo.

j) Igualmente podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a la normativa vigente, teniendo que estar adscritos a un centro de trabajo concreto.

Artículo 64. *Medios necesarios para trabajar a distancia y teletrabajar y compensación de gastos.*

1. Medios: La Empresa facilitará a los trabajadores los medios, equipos y herramientas necesarias en los términos recogidos en el Acuerdo Individual de teletrabajo, y en particular, en la modalidad de teletrabajo, el equipamiento informático necesario según la función de su puesto.

Este equipamiento contendrá todo lo necesario para que el trabajador desempeñe correctamente su trabajo, según su perfil profesional.

2. Derecho al abono y compensación de gastos: Por todos los gastos en los que se pueda incurrir al trabajar a distancia y a la modalidad de teletrabajo, incluida en su caso tanto la conexión telefónica como la conexión de internet, la Empresa abonará una cuantía global de 30 euros brutos mensuales para el trabajo a distancia a tiempo completo (parte proporcional cuando sea a tiempo parcial), con los que se sufragarán todos los gastos corrientes.

Este importe se abonará sin necesidad de justificación, si bien el trabajador/a se obliga a mantener las herramientas y el tráfico telefónico debidamente activo para la prestación de los servicios.

Se incluirá como un complemento que dejará de percibirse en caso de reversión.

Artículo 65. *Desconexión digital.*

1. Todos los trabajadores de la Compañía, incluido los que ocupen puestos directivos, tendrán derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

Este derecho resultará aplicable a las personas que presente sus servicios de forma presencial o en trabajo a distancia y teletrabajo.

2. En este sentido, y con la finalidad de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se establecen las siguientes medidas:

a) Los trabajadores tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación que se realice con independencia del medio utilizado (correo electrónico, teléfono, WhatsApp, etc.), cuando ésta se haya realizado tras la finalización de su jornada.

b) Quienes ocupen puestos de responsabilidad con personal a su cargo, realizarán las comunicaciones laborales preferentemente en horario laboral. En caso de realizar una comunicación fuera del horario laboral y siempre y cuando dicho horario sea conocido por el remitente, éste le indicará que la respuesta puede esperar al inicio de la siguiente jornada laboral, salvo que, con carácter puntual, se trate de un asunto urgente, en cuyo caso deberá hacer constar y justificar el mismo.

c) La convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, deberá realizarse preferentemente teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración de forma que se evite en la medida de lo posible su finalización fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

d) Se garantiza el derecho a la desconexión digital durante el período de vacaciones, asuntos propios, libranzas, licencias e incapacidades. En estos casos, y siempre y cuando la persona disponga de las herramientas para ello, dejará un mensaje de aviso en el correo electrónico con la indicación de su ausencia y los datos de la persona a la que poder dirigirse en su ausencia.

3. Las medidas señaladas en el apartado 2 del presente artículo decaerán puntualmente en los casos en los que concurran circunstancias extraordinarias que puedan suponer un grave perjuicio para la empresa o para el negocio.

En tales casos en los que se requiera una respuesta urgente, se podrá contactar con los trabajadores fuera de su horario laboral, expresándoles la causa que motive la situación de necesidad. En estos supuestos, las personas trabajadoras vendrán obligadas a atender las solicitudes de la Compañía.

La misma obligación recaerá sobre el personal con puestos estratégicos y de responsabilidad cuyo desempeño conlleva mayor disponibilidad, siempre que no constituya un abuso y se realice en momentos puntuales en los que la actividad así lo requiera.

4. Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital, durante los períodos de localización, a aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la Compañía y perciban por ello un complemento de disponibilidad u otro de naturaleza análoga.

Disposición adicional única. *Comisión Paritaria.*

1. La Comisión Paritaria, a la que se refiere el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, estará inicialmente integrada por cinco miembros, en representación de los trabajadores, y por otros cinco, en representación de la Empresa. La Comisión quedará constituida dentro de los 30 días siguientes a la fecha de la firma del presente Convenio.

2. El Comité Intercentros nombrará los miembros de la representación de los trabajadores que integran esta Comisión.

3. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación y seguimiento del Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio.
- c) Mediación en aquellas cuestiones o problemas sometidos a su consideración.

- d) Análisis de su procedencia y, en su caso, autorización sobre el abono de:
- Entregas y recogidas.
 - Otros conceptos variables.
- e) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.
- f) El conocimiento y resolución de las discrepancias surgidas durante el período de consultas, en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones laborales previstas en los Convenios Colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente, del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Velar para que no se produzcan situaciones de discriminación e impulsar la realización de medidas directas e indirectas de acción positiva.
- h) Todas aquellas cuestiones que le sean expresamente atribuidas por el Convenio Colectivo y aquellas otras referentes al Convenio que, de mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes firmantes.

4. Cuando cualquiera de las partes lo solicite, la Comisión Paritaria se reunirá para tratar las cuestiones que le sean sometidas.

5. Las partes acuerdan que las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se someterán a los procedimientos establecidos por los acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores que resulten aplicables.

Disposición final primera.

El presente convenio sustituye y anula la totalidad del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa Autotransporte Turístico Español SA, publicado en el BOE del 18 de enero de 2017, por Resolución de 30 de diciembre de 2016 de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Autotransporte Turístico Español SA (2016-2020), así como cualquier acuerdo existente en cuanto resulte contrario a lo dispuesto en el presente convenio.

Disposición final segunda.

En el supuesto que la jurisdicción laboral, en el ejercicio de las atribuciones que le son propias, invalide alguno de los pactos del Convenio, quedaría éste sin efecto, debiendo ser reconsiderado de nuevo en su totalidad, para lo que se han de reunir las partes contratantes.

Disposición final tercera.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan que serán sometidas a los procedimientos establecidos por los acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo, de las referidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, incluido el compromiso previo de someter (siempre de forma voluntaria) las discrepancias a un arbitraje.

Disposición final cuarta.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan que podrán someterse a los procedimientos establecidos por los acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el

transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter (siempre de forma voluntaria) las discrepancias a un arbitraje.

ANEXO I

Documento de bases sobre la política de igualdad de oportunidades hombre/mujer

La evolución de la sociedad y de sus valores propicia el desarrollo del derecho a la igualdad consagrado en la Constitución Española y en diversos textos internacionales, especialmente en la Unión Europea. El derecho a la igualdad en España se plasma en la LO 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH) y, concretamente, en ella se promocionan los planes de igualdad y otras medidas dirigidas a desarrollar este derecho constitucional.

En el contexto interno de «Autotransporte Turístico Español, SA», la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades constituye uno de los doce compromisos que se asumen en el Acuerdo Mundial de Responsabilidad Social, ratificado en España por todas las Organizaciones Sindicales con presencia en las entidades españolas el 23 de marzo de 2006. Dicho compromiso, en su definición, expresa el propósito de aplicar y promover, más allá de las reglas legales, las mejores prácticas en la materia.

Así pues, la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres es un mandato legal, pero, como ha quedado expuesto, es también un compromiso ético asumido por «Autotransporte Turístico Español, SA», con las Organizaciones Sindicales y sus respectivas plantillas, con carácter previo a la entrada en vigor de la LOIEMH.

Además, la política social de «Autotransporte Turístico Español, SA», se basa, entre otros ejes, en el diálogo social permanente con sus interlocutores naturales en este campo, política que se materializa en la vigencia de acuerdos concretos que, en materia de igualdad, han sido suscritos por la representación social y sindical antes del presente Convenio.

Estos acuerdos o prácticas atañen directa o indirectamente a la temática propia de los contenidos de la Ley de Igualdad e integran lo que, a tenor de la citada norma, debe constituir un Plan de Igualdad. Adicionalmente, reflejan la voluntad de la Empresa y de su plantilla, de practicar una política de igualdad realista, adaptada al estado actual de la sociedad y a las posibilidades organizativas de cada Centro y Entidad.

En este sentido, los contenidos LO 3/2007 deben interpretarse en términos de razonabilidad, teniendo en cuenta que los resultados en las Entidades y Centros son producto de una decantación natural en el tiempo y que obedecen, especialmente en la conformación de sus plantillas, a una determinada configuración del mercado de trabajo y una menor participación histórica de la mujer en el sector de automoción.

El conjunto de acuerdos mencionado constituye por sí mismo una parte fundamental del «Plan de Igualdad» que responde a los requerimientos legales hoy en vigor y que obedece a lo que las partes suscribientes en su día estimaron que son mandatos a desarrollar en el tiempo.

Los acuerdos a que antes se hace referencia y que conforman el eje vertebrador de la Política de Igualdad de «Autotransporte Turístico Español, SA», son:

- Acuerdo de Igualdad Hombre-Mujer; firmado el 15/09/2004.
- Acuerdo de desarrollo de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral en contra de la Violencia de Género; firmado el 11/03/2005.
- Acuerdo Regulador de las Medidas de Apoyo Laboral a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia; firmado el 19/10/2005.
- Procedimiento de actuación en caso de contravención de los Derechos Humanos y del Acoso; vigente desde el 1/01/2008.

Los Acuerdos aludidos, en vigor al día de la fecha, son objeto de seguimiento periódico en el seno del Observatorio Social de «Autotransporte Turístico Español, SA», en España, tanto por las Direcciones de los Centros y Entidades como por las Organizaciones Sindicales.

En todo caso, de acuerdo con lo establecido en la LOIEMH, se hace necesario estructurar lo acordado hasta la fecha y complementarlo a fin de constituir un conjunto ordenado de medidas, tendentes a conseguir la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

En tanto no se elabore un balance actualizado, los Acuerdos firmados constituirán referencias válidas y concretas ya que están suscritos por la representación social y sindical antes referida.

Concretamente, y a tenor de lo allí contenido y de lo indicado en la Ley Orgánica 3/2007, las partes signatarias de este documento mantienen la vigencia de los compromisos suscritos y, de manera concreta y particular, en materia de:

- Acceso al empleo: la contratación, ya sea de hombres o de mujeres, seguirá un único proceso de selección, según el puesto o función a cubrir, desarrollándose sin diferenciación alguna por razón de sexo, tanto en el procedimiento, como en la publicidad de las vacantes.

- Formación, promoción, clasificación profesional y retribuciones: las carreras profesionales de la plantilla de la Empresa no se verán afectadas por razón de género y estarán basadas en sus respectivas competencias, en el desempeño profesional y, en todo caso, seguirán criterios objetivos.

- Condiciones de trabajo: la situación de embarazo y lactancia de la mujer trabajadora es objeto de especial protección y seguimiento en materia de seguridad y salud. El disfrute de los derechos vinculados a las citadas situaciones por parte de mujeres y hombres no tiene incidencia negativa en el desarrollo de su promoción y carreras profesionales, renovación o transformación de sus contratos de trabajo o cualquier otro extremo de su devenir laboral o profesional.

- Ordenación del tiempo de trabajo: a través del presente documento se refrendan los acuerdos o prácticas sobre acumulación del tiempo de lactancia, cambios de turno de trabajo, sistemas específicos de organización de la jornada de trabajo, etc. que se pueden practicar en cada uno de los centros o entidades de la Empresa en España.

- Prevención y, en su caso, protección frente a situaciones de acoso: «Autotransporte Turístico Español, SA», tiene establecido un procedimiento de prevención, investigación y tratamiento de esta situación basado en los principios de confidencialidad, indemnidad, audiencia de las partes, imparcialidad del instructor y defensa de la dignidad de la persona.

- Violencia de género: además de las previsiones legales respecto a la trabajadora víctima de la violencia de género, «Autotransporte Turístico Español, SA», confirma su compromiso con el apoyo e implementación de medidas laborales orientadas a las mujeres víctimas de violencia de género.

En coherencia con lo ya suscrito con los agentes sociales y que queda expuesto, se establecen los siguientes planes de acción, sin perjuicio del resultado global y final del balance de situación, para su ejecución durante la vigencia del Convenio Colectivo 2016-2020:

1. Balance de situación. Se realizará un balance de situación actualizado que permita verificar la eficacia de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se vienen practicando desde el Acuerdo de Igualdad Hombre-Mujer; firmado el 15/09/2004.

2. Actualización, en su caso, de objetivos sobre las políticas de igualdad practicadas hasta la fecha, en función de los resultados que arroje dicho balance.

3. Promoción de medidas de organización del tiempo de trabajo y/o de prestación de servicios que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal.

4. Consolidación de una tendencia positiva hacia el empleo femenino.
5. Establecimiento de cauces articulados de participación de la representación social: En coherencia con la política de diálogo social permanente practicada, se fijarán mecanismos de participación de los agentes sociales en las acciones definidas.

El presente documento, a juicio de las partes firmantes, y su contenido, desarrollo y compromisos, es de entidad suficiente para ser conforme con lo que al respecto se recoge en la Ley Orgánica 3/2007 y consecuencia de la autonomía de su voluntad.

ANEXO II

Tabla salarial

Grupo: Personal Administrativo

Nivel	Retribución
I A	3.062,02
I B	2.479,75
I C	2.397,81
II A	2.261,50
II B	2.087,66
III A	1.794,90
III B	1.550,69
III C	1.393,44
III D	1.341,27

Grupo: Personal de Ventas y Operaciones

Nivel	Retribución
I A	2.754,87
I B	2.479,75
I C	2.397,81
II A	2.447,71
II B	2.349,30
II C	2.261,50
II D	2.255,03
II E	2.087,66
II F	2.039,12
II G	1.962,29
III A	1.731,75
III B	1.711,57
III C	1.498,50
III D	1.467,36
III E	1.415,20

Grupo: Personal de Mantenimiento

Nivel	Retribución
III A	1.704,36
III B	1.481,15
III C	1.327,52
III D	1.275,35
III E	1.108,33