

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

2025/3435 *Convenio Colectivo de Transportes Urbanos de Linares, S.L. Años 2024, 2025 y 2026.*

Edicto

Referencia: relaciones colectivas/convenios colectivos
Expediente: 23/01/0046/2025
Código Convenio: 23100022012011

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Transportes Urbanos de Linares, S.L.", recibido en esta Delegación Territorial con fecha 02 de junio de 2025, suscrito que fue por la Comisión Negociadora el día 13/11/2024, constituida con fecha 15/11/2023, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA n.º 215 de 31 de octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. n.º 90 de 30 de diciembre), modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto (BOJA Ext. n.º 29 de 30 de agosto), el artículo 5 del Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el artículo 11 del Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. n.º 28 de 11 de agosto),

Esta delegación territorial,

Acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de este Centro Directivo, con funcionamiento mediante procedimientos electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 23 de julio de 2025.
La Delegada Territorial,
Ana Belén Mata Soria,

Convenio Colectivo Transportes Urbanos de Linares, S.L.

Acta final de acuerdo

En los locales de la empresa, siendo las 12:00 horas del día 13 de noviembre de 2024, se reúnen la mesa de negociación con la finalidad de concluir las negociaciones del convenio colectivo.

Asistentes:

Representación Empresarial:

D. Enrique Barragán Ramírez. Director Gerente

D. Alfonso Felipe Iglesias Vázquez. Director de Relaciones Laborales de Grupo Ruiz

Delegado de Personal:

D. Cristian Fernández Romero. (UGT)

Asesores:

D. Juan Antonio Gutiérrez Martínez. Secretario de la Sección Sindical de CCOO.

D Antonio Calero Megías. Secretario General de la FSC de CCOO de Jaén.

D. Sebastián Tercero Troyano. Secretario de Organización provincial de Jaén de UGT

D. Javier Lacarra Rodriguez secretario de FESMC-Jaén UGT.

Acuerdan:

**Convenio Colectivo de Transportes Urbanos de Linares, S.L.
Años 2024, 2025 y 2026**

*Capítulo Primero
Disposiciones Generales*

Artículo 1.- Ámbito territorial y funcional.

El presente convenio regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales de la empresa Transportes Urbanos de Linares, S.L., en el centro de trabajo de Linares y estén dedicados a la actividad de transportes urbanos de viajeros.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Se registrarán por este convenio todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en la mencionada Empresa, tanto a los de carácter fijo como a los de carácter eventual o interino, así como el que ingrese en la empresa durante la vigencia del Convenio.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este convenio colectivo las personas que ostenten cargo de alta dirección, en quienes concurren las características reseñadas en el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo entrará en vigor a todos los efectos, incluidos los económicos, el día 1 de enero de 2024, cualquiera que fuese su fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

La duración del convenio será de 36 meses, es decir, desde el día 1 de enero de 2024 hasta el día 31 de diciembre de 2026.

Artículo 4.- Denuncia.

La denuncia del presente convenio colectivo podrá realizarse por una de las partes con tres meses de antelación a la fecha fijada de finalización del convenio, comprometiéndose las partes firmantes a iniciar las negociaciones de un nuevo convenio dentro de los dos meses siguientes a la fecha de la denuncia; de no existir denuncia o no conseguir acuerdo de un nuevo convenio, se entenderá prorrogado y vigente en todo su articulado hasta la firma de un nuevo convenio, excepción hecha de los conceptos retributivos que deberán ser negociados anualmente.

*Capítulo Segundo
Jornada*

Artículo 5.- Jornada.

Se establece una jornada anual de 1.678,50 horas, con una jornada mínima diaria de 7 horas con 30 minutos y una jornada máxima diaria establecida en los gráficos de servicios vigentes, pactados con la representación de las personas trabajadoras, mientras se mantengan los servicios que a la fecha de la firma del presente convenio se vienen prestando. De existir modificaciones en los servicios que afecten a alguno de ellos en su jornada diaria, las partes firmantes del presente se obligan a la negociación de la nueva distribución de la jornada solo y exclusivamente de los servicios afectados.

El cálculo de exceso de jornada se computará anualmente, siendo compensado a razón de 1 hora de exceso por 1 hora de descanso con todos los pluses que se devengan por día efectivo de trabajo y en la parte proporcional de tiempo compensado.

El posible déficit de jornada será asumido por la empresa.

En los casos en que por fuerza mayor se realizaran jornadas que excedieran de las máximas establecidas en los gráficos de servicio, el exceso se abonará a razón de 132,29 €/día, o parte proporcional si se trata de horas, importe correspondiente a “descansos” en la tabla salarial de definitiva del año 2024; en dicha cantidad se entienden incluidos todos los pluses que se devengan por día efectivo de trabajo.

*Capítulo Tercero
Calendario laboral y descansos.*

Artículo 6.- Calendario Laboral.

Antes de la finalización del año, la empresa publicará en el portal del empleado de cada persona trabajadora el cuadrante anual de descansos individuales, correspondiente al año siguiente, donde se indicarán los descansos asignados a cada persona trabajadora, las

vacaciones anuales (31 días) y los días festivos (14 días anuales). El número de días de trabajo anuales no son idénticos para todos los años variando debido a las características propias de la rotación del trabajo a turnos. La empresa, en todo caso, cumplirá expresamente el calendario facilitado; no obstante, la empresa podrá modificar el calendario facilitado cuando el Ayuntamiento de Linares decida suprimir algunas de las líneas establecidas o una persona trabajadora permanezca en I.T. durante un período de 5 meses; el calendario modificado será sometido por la empresa a la Comisión Paritaria prevista en el artículo 48 de este Convenio Colectivo.

Asimismo, se publicarán en el portal del empleado de forma semanal los servicios correspondientes a cada trabajador de la semana inmediatamente posterior. No obstante, estos servicios podrán ser alterados por necesidades del servicio por el Jefe de tráfico, informando del cambio a los trabajadores que se vean afectados, con al menos 24 horas de antelación.

Cuando por necesidades del servicio los descansos sean alterados la empresa abonará a la persona trabajadora la cantidad de 29,39 €, importe correspondiente a “cambio de descanso” en la tabla salarial definitiva de 2024 y el descanso alterado lo disfrutará la persona trabajadora dentro de los 15 días siguientes a la fecha en que este fue alterado. En caso de no poder disfrutarlo dentro de esos 15 días la empresa abonará al trabajador/a la cantidad de 132,29 €, importe correspondiente a “descanso” en la tabla salarial definitiva del año 2024; en dicha cantidad se entienden incluidos todos los pluses que se devengan por día efectivo de trabajo.

Estos cambios de descanso habrán de realizarse de mutuo acuerdo entre trabajador/a y la empresa, si bien, en caso de no haberlo, la empresa podrá alterar los descansos semanales un máximo de tres días al año por persona trabajadora.

Las personas trabajadoras tendrán derecho, al menos durante 10 veces al año, al cambio de turno o día de trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previo acuerdo entre compañeros.

La alteración de descansos se hará de forma rotativa entre las personas trabajadoras componentes de los grupos de trabajo establecidos en la empresa.

El aviso de los días de descanso complementario se realizará mediante notificación escrita en el cuadrante de servicios, debiendo mediar al menos un día entero entre su publicación y el día de disfrute del descanso.

La notificación de descanso complementario se realizará coincidiendo con un día de trabajo. Se concederán preferentemente, los descansos complementarios junto al día de descanso programado.

Las personas trabajadoras que realicen su jornada laboral en un día festivo o domingo tendrán derecho a una gratificación recogida en la tabla salarial en concepto de festivo. Las personas trabajadoras que por necesidades de servicio, tuvieran que realizar trabajo nocturno en la Feria de San Agustín, tendrán derecho a una gratificación recogida en la tabla salarial en concepto de Feria por jornada realizada en esas condiciones.

La jornada para las personas trabajadoras de movimiento será continuada con carácter

general.

Se establece un régimen de Jornada Partida (J/P) sólo y exclusivamente en la línea que realiza los servicios de mercadillo (martes y viernes), realizando el servicio el resto de la semana en turno de tarde.

El personal que presta servicio en jornada partida con carácter habitual en la Línea 31, disfrutará de descanso en sábados, domingos y festivos a lo largo de todo el año; así mismo el disfrute de vacaciones para ese personal se llevará a cabo durante el mes de agosto. Esta línea solo será cubierta por sustitución del personal que habitualmente la presta de forma excepcional y rotatoria, siempre que no sea producida por una sustitución de larga duración.

Las líneas especiales de verano y La Garza se realizarán por personal contratado.

El horario de entrada y salida se establecerá de forma habitual en el cuadro de servicio.

La adscripción a dicho servicio será con carácter voluntario para las personas trabajadoras fijas de la empresa al día 1 de enero de 1997. En caso de que haya varias personas trabajadoras interesadas se establecerán turnos rotativos para dicho servicio de entre los voluntarios.

Las personas trabajadoras que realicen este servicio percibirán los mismos conceptos que si realizaran jornada continuada, además de un Plus de Jornada Partida recogido en la tabla salarial. En el caso de que alguna persona trabajadora no completase el mes en este servicio se le abonará la totalidad el Plus.

Si las necesidades de producción plantearan la creación de algún otro servicio en régimen de Jornada Partida, el mismo se trasladará a la Comisión Paritaria para su dictamen. En caso de no conseguirse un acuerdo, la empresa se compromete a no implantar dicho servicio hasta el pronunciamiento firme de la autoridad laboral (Delegación de Trabajo).

Artículo 7.- Descanso para bocadillo.

Las personas trabajadoras que realicen jornada continuada tendrán derecho a un descanso retribuido de 20 minutos, computables como efectivos de trabajo, dentro de la jornada laboral.

En caso de no poder disfrutarlo se abonará en concepto de compensación de descanso bocadillo, recogida en la tabla salarial anexa.

Artículo 8.- Vacaciones.

Se establecen 31 días naturales de vacaciones retribuidas para todas las personas trabajadoras de la empresa comprendidas en este Convenio debiendo ser abonadas con los siguientes conceptos:

Salario Base + Antigüedad + Plus de Convenio+ Plus mes de vacaciones que se establece en la tabla salarial pactada reemplazando al plus de transporte que hasta el convenio anterior se venía abonando.

Los conductores/as perceptores/as recibirán además el incremento del 20% del salario base más antigüedad.

Se establece una Bolsa de Vacaciones para cada trabajador/a, que se cobrará en la nómina anterior al disfrute de las mismas y se abonará para garantizar a los trabajadores la misma retribución en los meses normales de trabajo y en el mes de disfrute de vacaciones. El precio de esta bolsa de vacaciones queda fijada en la tabla salarial adjunta.

La empresa elaborará, conjuntamente con el Delegado de Personal, en el mes de enero de cada año, el calendario de vacaciones. La alteración de estos turnos de vacaciones se hará entre la empresa y el Delegado de Personal atendiendo a las necesidades del servicio. Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de mayo y octubre. Cuando por necesidades de la empresa se altere el calendario de vacaciones, las personas trabajadoras afectadas recibirán una indemnización de 2 días de vacaciones por cada día cambiado.

En caso de enfermedad o accidente durante el periodo de disfrute de las vacaciones, estas se interrumpirán hasta que sea dado de alta el trabajador/a, momento en que continuará disfrutando las que le restasen.

Artículo 9.- Permisos y Licencias.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a los permisos y licencias retribuidas recogidos en el artículo 37 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores con las mejoras que impliquen los que se relacionan a continuación, con el suficiente preaviso a la fecha de inicio de su disfrute:

Por matrimonio de hijo o hermano: 1 día en la localidad, 2 días en la provincia y 5 días fuera de ella.

Por muerte del cónyuge o persona con la que se conviva legalmente: 3 días en la localidad, 4 días en la provincia y 6 días fuera de ella.

Por muerte de ascendientes, descendientes o hermanos, incluso políticos: 2 días en la localidad, 3 días en la provincia y 5 días fuera de ella.

Por enfermedad grave u hospitalización con ingreso de los padres, hermanos, incluso políticos, cónyuge o persona con la que se conviva legalmente e hijos. 5 días.

En cuanto al nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, será de aplicación lo establecido en el artículo 48 apartados 4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores.

Por tener necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admiten demora, avisándose con al menos 5 días de antelación, 2 días en la provincia y 5 días fuera de ella. Excepto cuando se trata del permiso de conducir que será de 1 día.

Por realizar los hijos o nietos su primera comunión o cualquiera otra ceremonia de otras religiones de semejante significado: 1 día.

Bautizo de hijos o nietos: 1 día.

Por traslado del domicilio habitual: 2 días.

Por el tiempo necesario para pasar consulta médica, con un máximo de 16 horas anuales para el médico de cabecera.

La persona trabajadora podrá disponer de hasta 90 días al año, sin retribución, en periodos de 7 días, avisando a la empresa con 48 horas de antelación y siempre que justifique por escrito la petición, siempre que no se realicen trabajos relacionados con la actividad de Transporte de Viajeros por Carretera.

Artículo 10.- Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente del cese en el cargo público.

Así mismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa en la empresa en iguales condiciones que los anteriores, las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su mandato representativo.

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa, tienen derecho a solicitar excedencia voluntaria por un plazo máximo de cinco años, reservándose su puesto de trabajo durante el tiempo que establece el Estatuto de los Trabajadores/as. Este derecho solo podrá ser ejercitado por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, acogándose para el reingreso a lo establecido en la legislación vigente en cada momento (previos 30 días).

La persona trabajadora con excedencia voluntaria no podrá trabajar en empresas del mismo ramo o actividad, ya sea por cuenta propia o ajena. De producirse esta circunstancia, se entenderá resuelto el contrato por parte de la persona trabajadora mediante la oportuna notificación a la empresa por parte del trabajador/a.

Capítulo Cuarto *Condiciones económicas*

Artículo 11.- Condiciones económicas.

Para el año 2024 estará vigente la tabla salarial anexa en el precio que se recoge en la misma.

Para el año 2025 los importes de los conceptos salariales de 2024 sufrirán un incremento igual a la variación del índice de Precios al Consumo en su índice general año 2024 incrementado en un 1%, estando este 1% condicionado al reconocimiento que el Excmo. Ayuntamiento de Linares haga de la subida recogida en el pliego de condiciones firmado

con la empresa. De sufrir alguna modificación en este tanto por ciento, las partes se comprometen a renegociar esta subida salarial.

Para el año 2026 los importes de los conceptos salariales de 2025 sufrirán un incremento igual a la variación del índice de Precios al Consumo en su índice general año 2025 incrementado en un 1%, estando este 1% condicionado al reconocimiento que el Excmo. Ayuntamiento de Linares haga de la subida recogida en el pliego de condiciones firmado con la empresa. De sufrir alguna modificación en este tanto por ciento, las partes se comprometen a renegociar esta subida salarial.

Artículo 12.- Tablas salariales.

Se aprueba la tabla salarial que se acompaña como anexo número uno al presente convenio, la cual determina las cuantías de los conceptos salariales y demás emolumentos que han de regir desde el día 1 de enero de 2024 hasta la finalización de la vigencia del presente convenio, actualizándose cada año con el incremento pactado para cada uno de ellos.

Artículo 13.- Quebranto de moneda.

Durante los años de vigencia del presente convenio lo/as conductores/as-perceptores/as y el personal de la oficina de atención al público, percibirán por cada día efectivo de trabajo la cuantía en concepto de “quebranto de moneda” que se establece en la tabla salarial anexa según el artículo 12 de este convenio.

Artículo 14.- Plus de Disponibilidad.

Durante la vigencia del presente convenio las personas trabajadoras percibirán durante 11 meses al año un plus de disponibilidad, que vendrá a compensar la disponibilidad que la empresa pudiese hacer de la persona trabajadora para la ampliación de la jornada de trabajo por necesidades urgentes e imperiosas del servicio, y cuyo precio se establece en la tabla salarial anexa.

Artículo 15.- Plus de Transporte.

Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán por este concepto y por cada día efectivo de trabajo la cuantía recogida en la tabla salarial anexa.

Artículo 16.- Antigüedad.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicio prestado a la empresa consistente en trienios en la cuantía fijada en los Presupuestos Generales del Estado de acuerdo a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y con un máximo de diez (10) trienios. La cuantía de cada trienio será igual a la que corresponda a los empleados públicos pertenecientes al subgrupo B y C1.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del/la trabajador/a en la empresa.

Este complemento de antigüedad se cobrará en las tres pagas extras contempladas en el presente convenio colectivo en la misma cuantía que se cobra en las mensualidades.

El diferencial entre la cantidad reconocida en concepto de antigüedad en fecha 1 de enero de 2011 y la cobrada con anterioridad, se absorberá mediante un plus personal para cada persona trabajadora que se mantendrá invariable en su cuantía durante toda la vigencia del presente convenio colectivo.

Entenderemos por antigüedad en el presente convenio, la suma de los trienios correspondientes a cada trabajador/a mas su plus personal, manteniéndose dicho plus sin ningún tipo de incremento salarial.

Artículo 17.- Gratificaciones extraordinarias.

Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán en los meses de julio, diciembre y marzo una paga extraordinaria en cuantía de 30 días de salario base, antigüedad y plus convenio. La/os trabajadores/as con categoría de conductor/a-perceptor/a percibirán en las tres pagas extraordinarias, además de los anteriores conceptos, el plus conductor/a-perceptor/a.

El período de devengo será el siguiente:

Paga de julio: Se devengará del día 1 de enero al 30 de junio y se abonará del día 15 al 20 de julio.

Paga de diciembre: Se devengará del día 1 de julio al 31 de diciembre y se abonará antes del día 15 de diciembre.

Paga de marzo: Se devengará del día 1 de marzo al último día de febrero del año siguiente y se abonará del día 15 al 20 de marzo.

Las pagas extras establecidas en el presente artículo se devengarán día a día y se abonarán en proporción al tiempo trabajado, no devengándose en las ausencias injustificadas.

No obstante, la empresa completará dicha paga a las personas trabajadoras que permanezcan o hayan permanecido en IT, según párrafo primero de este artículo.

Artículo 18.- Plus de convenio.

Se establece un plus convenio recogido en la tabla salarial anexa, en 15 mensualidades.

Artículo 19.- Prima de asistencia.

Se establece una prima de asistencia por día efectivo de trabajo y para todas las personas trabajadoras de la empresa, según tabla salarial anexa.

Esta prima no tendrá repercusión sobre ningún otro concepto salarial, ni será efectiva en los períodos de baja por I.T.

Artículo 20.- Salario Base.

Se considerará salario base la parte de la retribución de la persona trabajadora, fijada por unidad de tiempo o de obra, establecida en función de su clasificación profesional y fijada en la tabla salarial anexa.

Artículo 21.- Plus conductor-perceptor.

Entenderemos por conductor perceptor la persona trabajadora que con carné de conducir adecuado realiza las funciones señaladas para el conductor y está obligado a desempeñar simultáneamente las que se definen para el cobrador, según lo dispuesto en el laudo arbitral, BOE número 48, de 24 de febrero de 2001.

Para los conductores/as- perceptores/as se establece un plus de cuantía igual al 20% del salario base + antigüedad, recogido en la tabla salarial anexa.

Artículo 22.- Pago de salarios.

El pago mensual de salarios de lo/as trabajadores/as, se hará a través de entidad bancaria. Transportes Urbanos de Linares, S.L. se compromete a ordenar a su banco las oportunas transferencias a cada entidad bancaria elegida por las personas trabajadoras dentro de los plazos fijados sin que sean imputables a la empresa las posibles anomalías por las citadas transferencias bancarias. Al trabajador/a que lo solicite se le entregará la oportuna certificación de la orden de transferencia realizada por la empresa.

El cobro de las mensualidades habrá de realizarse entre el día 1 al 5 de cada mes. Las pagas extraordinarias se cobrarán entre el día 15 y el 20 de cada mes correspondiente, a excepción de diciembre.

Si llegado el día 8 del mes no se han abonado las nóminas a las personas trabajadoras la empresa se compromete a abonar a cada una de ellas la cantidad de 12,02 euros/ diarios en concepto de mora a partir del día 3.

Si llegado el día 23 de mes, en caso de las pagas extraordinarias de julio y marzo, no se hubiera efectuado el pago de las mismas, la empresa se compromete a abonar 12,02 euros/ diarios en concepto de mora a partir del día 18 a cada trabajador/a afectado/a.

En el caso de la paga extraordinaria de diciembre la mora empezará a operar a partir del día 16 de diciembre.

Lo establecido en el presente artículo será de aplicación solo y exclusivamente cuando el retraso en el pago de los salarios sea responsabilidad exclusiva de la empresa y nunca cuando el retraso en el pago de los salarios sea consecuencia del retraso en que incurra el Ayuntamiento de Linares en el pago de las facturas que por la prestación del servicio de transporte urbano emita la empresa concesionaria, esto es, Transportes Urbanos de Linares, S.L.

Artículo 23.- Anticipos.

La persona trabajadora tendrá derecho entre los días 15 y 18 de cada mes, como norma general a pedir como anticipo el 90% del salario mensual, que se hará efectivo el día 20. Este derecho sólo se podrá ejercer una sola vez al mes, cualquiera que fuera la cuantía del anticipo.

La Empresa facilitará la petición de anticipo a toda aquella persona trabajadora indefinida que así lo solicite en una cantidad máxima de 1200€, que será reintegrada por aquella mediante deducción en nómina por un importe máximo de 200€/mes.

Capítulo Quinto
Organización y Derechos Sindicales

Artículo 24.- Formación.

La empresa concederá facilidad de horario y turnos de trabajo a todas aquellas personas trabajadoras que lo soliciten para poder cursar estudios, previa presentación de la matrícula oficial, siempre que no se dificulte la organización del trabajo, y sean enseñadas regladas.

Artículo 25.- Formación profesional.

Empresa y representantes de las personas trabajadoras se comprometen a la aplicación, desarrollo y control del Acuerdo Nacional de Formación Continua, programando y desarrollando aquellos planes sectoriales que sean necesarios para la adecuada formación y adaptación de las personas trabajadoras de la empresa.

La persona trabajadora tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistencia de cursos de formación profesional, así como al acceso de los Permisos Individuales de Formación (P.I.F.), de acuerdo con los siguientes requisitos y prioridades recogidos en el A.N.F.C.

Artículo 26.- Ascensos.

Cuando existan vacantes de superior categoría, éstas se cubrirán en primera instancia con personal de la Empresa mediante concurso-oposición entre las personas trabajadoras interesados. En este concurso tendrá participación la representación de personal, como miembros del tribunal. En caso de que, por medio de este concurso, no se consiguiera consenso entre la RLPT y la empresa, prevalecerá la decisión de la empresa. En caso de no encontrar personal apto para cubrir la vacante en cuestión, la Empresa podrá contratar al personal ajeno a ella.

Artículo 27.- Horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias las establecidas en el artículo 5º. Su remuneración se hará con arreglo a lo dispuesto en el mencionado artículo.

Artículo 28.- Finiquitos.

Toda/os los recibos que tengan carácter de finiquito para cualquier trabajador/a, se entregarán al menos con una antelación de 72 horas para poder ser examinadas por los representantes sindicales o la persona que a tal efecto se designe por parte del trabajador/a.

Artículo 29.- Delegados de personal.

Las competencias del Delegado de Personal serán las siguientes.

0. Recibir información trimestral sobre la evolución general de la empresa.
1. Recibir información, anualmente, por escrito, sobre el balance, cuenta de resultados y memoria del ejercicio, en las mismas condiciones que los socios, con un plazo máximo del 30 de junio del año posterior.
2. El Delegado de personal será consultado con carácter previo en asuntos tales como formación profesional de la Empresa, implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, a fin de que puedan emitir su informe correspondiente.
3. Tendrán derecho, asimismo, a conocer toda/os los modelos de contrato escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos que se utilicen relativos a la terminación de la relación laboral.
4. Cualquier otra competencia regulada por norma de rango superior.
5. La empresa informará de todas las contrataciones que se realicen dentro de la misma a los representantes de los trabajadores/as.
6. El delegado de personal tendrá derecho a la negociación del calendario laboral anual del año siguiente antes de la finalización del año en curso

Artículo 30.- Derechos sindicales.

Las partes firmantes del presente convenio reconocen y se comprometen a ejercer los derechos y responsabilidades sindicales regulados en el Acuerdo Marco Interconfederal, y en lo no previsto por éste, en el Estatuto de los Trabajadores/as, y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El Delegado de Personal percibirá durante el uso del crédito de horas sindicales la misma retribución que hubiera recibido realizando su habitual servicio. El número de las horas de crédito sindical será el legalmente vigente en cada momento.

Como consecuencia de la reciente sentencia del Tribunal Supremo (TS 11-6-24, EDJ 394367) y para confirmar el adecuado y buen uso de las horas de crédito sindical, desde el día 1 de enero 2024, se solicitará que, antes de su disfrute, se justifique individualmente el motivo u objeto al que se destinarán las mismas en la misma solicitud del crédito.

Artículo 31.- Derecho de reunión.

El derecho de reunión o asamblea de las personas trabajadoras deberá ejercerse a petición del Delegado de personal o delegados sindicales, o cuando lo soliciten por escrito al menos un tercio de la plantilla, siempre que las reuniones no entorpezcan el proceso productivo y dentro de los locales de la Empresa.

Los representantes sindicales tendrán para tener acceso a la empresa, previa comunicación a la misma. La empresa, estará obligada a colocar un tablón de anuncios en sitio adecuado para información de la plantilla; dicha información se refiere tanto a el Delegado de personal como a el Delegado de la sección sindical de la empresa.

La empresa facilitará el cobro de la cuota sindical.

Asimismo, facilitará el reparto de propaganda sindical siempre que esto no suponga interrupción en el proceso productivo.

Capítulo Sexto
Prevención de Riesgos y Salud Laboral

Artículo 32.- Prevención de Riesgos Laborales.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Delegado de Prevención será elegido por el Delegado de Personal, asignándole un crédito horario de 21 horas trimestrales para realizar sus funciones en esta materia.

La empresa facilitará los recursos y medios necesarios al delegado de Prevención para facilitar su formación en esta materia.

La empresa mantendrá el nivel de formación necesaria para todas las personas trabajadoras en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa está obligada a dotarse de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, el cual se revisará anualmente.

Artículo 33.- Uniformes y distintivos.

Las prendas de trabajo se suministrarán inexcusablemente por la empresa. Al personal de conducción se le entregará cada año y de forma alternativa dos uniformes: uno de verano, durante el mes de mayo del primer año y uno de invierno durante el mes de octubre del siguiente año.

El uniforme de verano estará compuesto de dos pantalones, dos camisas o dos polos a elección del trabajador y un par de zapatos.

El uniforme de invierno estará compuesto por dos camisas, dos pantalones, un jersey, una corbata, un par de zapatos y una cazadora, y un anorak cada cuatro años.

La empresa proporcionará al personal de conducción una bolsa para llevar el dinero.

Al personal de taller se les entregará anualmente dos monos de trabajo y un par de zapatos de seguridad para el verano y otro de invierno.

Al personal que trabaje en servicios de engrase y lavacoches, se les facilitará además, un par de botas altas de goma y un chubasquero o anorak; ésta prenda se entregará cada dos años.

Artículo 34.- Reconocimiento médico.

La empresa está obligada a poner a disposición de toda la plantilla un reconocimiento médico anual completo, gratuito y dentro de la jornada laboral.

El sometimiento al reconocimiento médico será de carácter obligatorio e inexcusable para lo/as conductore/as-perceptore/as y personal de taller, y voluntario para el resto de categorías

Si el resultado del reconocimiento médico fuera *No Apto* la empresa vendrá obligada a destinarlo siempre que exista alguna plaza vacante a otro puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas; el personal reubicado por este motivo no excederá del diez (10) por ciento de cada categoría profesional.

Cuando las condiciones económicas del otro puesto de trabajo sean superiores a las del puesto de origen, registrarán las correspondientes al puesto que efectivamente se ocupe; si, por el contrario, el acoplamiento se lleva a cabo en un puesto de inferior retribución, la persona trabajadora tendrá derecho al nuevo salario incrementado en un cincuenta (50) por ciento de la diferencia entre ambas retribuciones.

La persona trabajadora que no se encuentre conforme con la decisión de la empresa, podrá recurrir ante la autoridad judicial en un plazo de 15 días, contados desde el siguiente al que le fue comunicada tal decisión.

Capítulo Séptimo *Política Social*

Artículo 35.- Ayuda por estudios.

La persona trabajadora que tenga hijos a su cargo y estén cursando formación reglada no universitaria percibirá la cantidad recogida en la tabla anexa, por cada uno de ellos en una sola vez y en la mensualidad del mes de septiembre de cada año, para ayudas hasta 4º de E.S.O. y en el mes de octubre para el resto.

Esta misma cantidad la percibirán los hijos de las personas trabajadoras cursando estudios universitarios hasta una edad de 25 años.

Artículo 36.- Incapacidad temporal.

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa asegurará a partir del primer día el 100 por cien de los siguientes conceptos: salario base + antigüedad + plus de conductor-perceptor (en su caso) + plus convenio + plus de transporte.

En caso de accidente laboral, la empresa abonará a partir del primer día los siguientes conceptos: salario base + antigüedad + plus de conductor-perceptor (en su caso) + plus convenio + plus de transporte + prima de asistencia.

En cualquier caso, se mantendrán los criterios de abono, en base a lo que determine el primer parte de baja de incapacidad temporal.

Ambas partes acuerdan que la Comisión de seguimiento del convenio sea la encargada del control de las bajas por incapacidad temporal que superen los seis meses de duración y asimismo, poder solicitar a la inspección médica de la Seguridad Social la tramitación de los correspondientes expedientes para el control del absentismo laboral.

A partir del 1 de enero de 2024 todas las personas trabajadoras de la empresa percibirán una prima de productividad anual a percibir en la nómina de haberes del mes de enero del ejercicio siguiente (2024) de acuerdo al índice de absentismo anual y de acuerdo a las siguientes cuantías:

Índice de absentismo anual	Prima de productividad
6%	150 €
4%	250 €
2%	350 €

El índice de absentismo anual será el porcentaje que supone el nº total de días de baja médica por cualquier circunstancia dividido por el número total de días naturales cotizados por la plantilla

Artículo 37.- Privación del carnet de conducir.

Al personal de conducción que le sea retirado el carnet de conducir como consecuencia de haber sufrido un accidente (incluido en accidente in itinere con su vehículo particular) o sanción con vehículo de la empresa, se le proporcionará un puesto de trabajo adecuado a sus características hasta que el permiso de conducir le sea devuelto, y seguirá percibiendo durante este tiempo el mismo salario base de su categoría más el complemento del 20% del conductor perceptor.

Cuando la retirada de carnet se produzca fuera del ámbito laboral, se le proporcionará un puesto de trabajo adecuado a sus características con un máximo de seis meses.

Cuando alguna persona trabajadora durante su jornada laboral sufra un accidente de circulación, la empresa asumirá la defensa de su responsabilidad civil incluyendo en la misma a cualquier otra persona trabajadora involucrada en el accidente.

Artículo 38.- Seguro Colectivo.

La empresa formalizará un seguro que cubra el fallecimiento y las incapacidades en su distintos grados derivadas de contingencias comunes, accidentes no laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en la cuantías que se detallan posteriormente.

Para hacer efectivo lo anterior, la persona trabajadora deberá someterse obligatoriamente al reconocimiento médico prescrito por la compañía aseguradora para hacer efectiva la póliza de seguro, entendiéndose que renuncia al mismo de no someterse a dicho examen médico.

Incapacidad permanente parcial: 8.000 euros (según baremo).

Incapacidad permanente total: 15.000 euros.

Incapacidad permanente absoluta: 24.000 euros.

Gran invalidez: 27.000 euros.

Fallecimiento: 12.020,24 euros.

El seguro igualmente cubrirá los gastos de defensa jurídica de las personas trabajadoras en los procedimientos judiciales que se dirijan contra los mismos por accidentes o incidentes de tipo laboral que se produzcan como consecuencia del desempeño de su trabajo.

Artículo 39.- Jubilación parcial.

Se estará en lo dispuesto en la legislación vigente que le sea de aplicación.

La empresa se compromete a estudiar caso por caso según se vayan produciendo.

Las personas trabajadoras que pasen a la situación de jubilación parcial, podrán solicitar por voluntad propia, la realización de toda su jornada laboral resultante de dicha jubilación, en un plazo de dos años hasta llegar a la jubilación reglamentaria.

Artículo 40.- Contrato de relevo.

Se estará en lo dispuesto en la legislación vigente que le sea de aplicación.

Artículo 41.- Jubilación ordinaria.

Se estará en lo dispuesto en la legislación vigente que le sea de aplicación.

La persona trabajadora que se jubile totalmente por alcanzar la fecha de acceso a la jubilación ordinaria, tanto desde la situación de jubilación parcial como desde la situación de trabajador a tiempo completo, recibirá como gratificación el importe de una mensualidad de salario base del convenio más antigüedad, si llevara más de 25 años de servicio en la empresa y de dos mensualidades del salario base más antigüedad si llevara más de 35 años de servicio en la empresa

Artículo 42.- Clasificación profesional.

Se estará a lo dispuesto en el laudo arbitral que sustituye a las derogadas ordenanzas laborales publicadas en el BOE número 48, de 24 de febrero de 2001.

Artículo 43.- Régimen disciplinario.

Se estará a lo dispuesto en el laudo arbitral que sustituye a las derogadas ordenanzas laborales publicadas en el BOE número 48, de 24 de febrero de 2001.

Disposiciones Finales

Artículo 44.- Compensación y absorción

Los salarios pactados en el presente convenio serán compensados y absorbibles por cualquier aumento que pueda producirse en cómputo anual, por disposiciones legales sobre la materia de los mismos, que puedan dictarse durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 45.- Legislación complementaria.

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de las personas trabajadoras y demás disposiciones vigentes.

Artículo 46.- Comisión paritaria.

Las partes firmantes acuerdan acogerse al acuerdo Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Asimismo, las partes acuerdan constituir un Comité Paritario de mediación, arbitraje y conciliación que cumplirá asimismo las funciones de interpretación y aplicación de lo pactado en el presente convenio, y de seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en tiempo y durante la totalidad del mismo.

En el supuesto de conflictos de carácter colectivo, y dentro de los pactos del presente convenio, a instancia de una de las partes, podrá solicitarse la inmediata reunión de esta Comisión paritaria a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

La Comisión Paritaria estará compuesta por la dirección de la empresa y dos personas que designe y por el Delegado de Personal y dos personas que designe de entre los que son miembros de la Comisión Negociadora del Convenio, asistido de sus asesores.

La Comisión Paritaria se reunirá en un plazo no superior a cinco días a solicitud de parte interesada, la cual deberá acompañar la documentación precisa relacionada con el asunto a tratar. Dicha comisión adoptará sus acuerdos por mayoría y en caso de no obtenerse designarán un árbitro, elegido de común acuerdo entre personas de reconocido prestigio en temas jurídicos laborales, que en caso de no conseguir unanimidad en el nombramiento de este árbitro se designarán dos, uno por cada parte, para que dicten la pertinente resolución al tema planteado.

En el supuesto de que los dos árbitros no consiguieran resolver la discordia se remitirá lo actuado, por vía de conflicto colectivo, a la jurisdicción social competente para que resuelva.

El lugar de reunión de esta comisión será el que en cada situación se determine.

A efectos de notificación, se señalan los siguientes domicilios:

Transportes Urbanos de Linares, S.L., Polígono Industrial Los Jarales C/ Mina de Arrayanes, s/n de Linares.

Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT Jaén, C/ Paseo de la Estación, Nº 30, 2 Planta, CP 23003, Jaén.

Artículo 47.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas, ya sean económicas o de otra índole, forman un todo orgánico e indivisible, de tal manera que la validez del Convenio quedará condicionada a su mantenimiento en los términos pactados, plasmación de la voluntad negocial. En el supuesto de que la autoridad judicial, laboral o administrativa, en el ejercicio de sus competencias, declare la nulidad o no aprobara alguno de los pactos del Convenio, éste

quedaría en su totalidad sin eficacia debiendo reconsiderarse en su conjunto.

Artículo 48.- Violencia de género y acoso sexual en el trabajo.

Las personas trabajadoras por el presente convenio tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual del trabajo o fuera de él, por parte de compañeros y superiores tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurren.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá una reducción de jornada. La reducción será de forma interrumpida o continuada, siendo facultad del trabajador la elección de que, la reducción se lleve a efecto bien en la jornada de mañana, bien en la jornada de tarde. Según la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia. La trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integradas, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Artículo 49.- Igualdad de oportunidades.

Todas las condiciones que se pactan en este convenio en cualquier materia, afectarán por igual a ambos sexos.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las Empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores/as, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trabajo y oportunidades, no admitiéndose discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación a un sindicato, etcétera.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de

políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en toda/os los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad de la persona trabajador/a y se facilite el desarrollo de las personas.

Artículo 50.- De la mujer trabajadora.

Como derechos específicos de la mujer trabajadora se establecen los siguientes: Se amplía a dieciocho semanas la licencia establecida legalmente por maternidad, pudiendo cederse al otro progenitor la mejora establecida en este artículo. Se extiende a tres años la reserva de puesto de trabajo por el cuidado de los hijos.

Durante el embarazo la trabajadora tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo, si el habitual es contraproducente para la gestación y lactancia de los hijos, como consecuencia de la obligación establecida para la empresa en esta materia, conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre. Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como embarazo, lactancia, etc., no sólo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora sino que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto. Así pues, atendiendo al texto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las empresas del sector, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional. Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona-puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo. En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En las ofertas de empleo y procesos selectivos en las empresas del sector, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista. Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista. Las partes firmantes del presente convenio rechazan cualquier tipo de discriminación y, en especial, la que pueda producirse respecto a la mujer trabajadora por

su condición de mujer. Toda conducta discriminatoria en el sentido apuntado queda expresamente prohibida no sólo por el ordenamiento jurídico español, sino también por este convenio.

Artículo 50 bis: Igualdad de Trato y No Discriminación.

"La organización garantiza la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas, sin discriminación alguna por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, o características sexuales.

Queda prohibida cualquier forma de discriminación directa o indirecta basada en la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, tanto en el proceso de selección, como durante el desempeño laboral y en el acceso a cualquier beneficio o prestación."

Artículo 51: Entorno Laboral Inclusivo y Diverso.

"La organización se compromete a promover un entorno laboral inclusivo, respetuoso y libre de prejuicios, donde se valoren las diferencias y se fomente el respeto por la diversidad. Se pondrán en marcha para garantizar que todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género, o características sexuales, puedan desarrollar su potencial en condiciones de igualdad."

Artículo 52: Prevención y Erradicación de la Discriminación.

"Se implementarán políticas y procedimientos efectivos para la prevención, detección y sanción de cualquier forma de discriminación o acoso basada en la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. Todo el personal será informado sobre sus derechos y deberes en materia de igualdad y no discriminación, y recibirán formación específica sobre diversidad e incl.

Artículo 53: Reconocimiento de la Identidad y Expresión de Género.

"La organización respeta y reconoce el derecho de las personas a expresar su identidad de género libremente. Esto incluye el derecho a ser llamado/a por el nombre y pronombres con los que la persona se identifica, así como a la utilización de la vestimenta y los espacios de acuerdo con su identidad de género. Las políticas internas garantizarán que el personal y los usuarios puedan vivir y trabajar de acuerdo con su identidad y expresión de género.

Artículo 54: Protección de las Características Sexuales de las personas.

"No se tolerará la discriminación por razones de características sexuales, que incluyen pero no se limitan a la intersexualidad. La organización tomará las medidas necesarias para asegurar que las personas con variaciones en sus características sexuales reciban un trato digno y respetuoso, sin que se les imponga la conformidad a normas de género o sexo que no se ajusten a su identidad personal."

Artículo 55: Formación.

"Con el objetivo de garantizar la plena inclusión de las personas LGTBI, la organización

adoptará acciones positivas que promuevan la participación y el desarrollo de este colectivo en todas las áreas. Estas acciones incluirán, entre otras, la promoción de formación en diversidad, la creación de redes de apoyo y la revisión periódica de las políticas de igualdad y no discriminación.

Artículo 56 Cláusulas Específicas en materia LGTBI:

La empresa se compromete a utilizar el nombre y los pronombres de género que cada persona haya elegido para sí misma, respetando su identidad de género. Todas las personas tendrán acceso a las instalaciones de la empresa en condiciones de igualdad, incluyendo los baños y vestuarios, de acuerdo con su identidad de género.

La empresa se compromete a impartir formación a todo el personal sobre temas relacionados con la diversidad, la inclusión y la prevención del acoso por motivos de orientación sexual, identidad de género y expresión de género.

Se promoverá el uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso en toda la comunicación interna y externa de la empresa.

Se fomentarán políticas de conciliación de la vida laboral y personal que sean flexibles y adaptables a las necesidades individuales de cada trabajador, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

En caso de producirse cualquier tipo de acoso o discriminación, la empresa activará un protocolo de actuación confidencial y eficaz, garantizando la protección de la víctima y la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes.

Artículo 57.- Información sobre infracciones.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, esta empresa garantiza la protección de aquellas personas que denuncien actos de discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Artículo 58. Acceso al empleo.

Se establecerán de común acuerdo entre empresa y el Delegado de Personal criterios de selección basados en la idoneidad e inclusivos para Personas Trans.

Clasificación y promoción profesional: la empresa regulará criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Ambas partes además acuerdan el siguiente

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

Transportes Urbanos de Linares, S.L. se compromete a fomentar un ambiente de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género.

a) Declaración de Principios contra el Acoso por Razón de Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género

Rechazamos de manera firme y categórica cualquier forma de acoso, discriminación o violencia basada en estos motivos. Consideramos que estas conductas atentan contra la dignidad de las personas y son incompatibles con nuestros valores corporativos y nos comprometemos a:

- Prevenir: Implementar medidas preventivas para identificar y erradicar cualquier tipo de acoso, a través de la formación continua de nuestro personal, la difusión de políticas claras y la creación de canales de denuncia seguros y accesibles.
- Detectar: Establecer procedimientos claros y confidenciales para la detección temprana de casos de acoso, garantizando la protección de las víctimas y la confidencialidad del proceso.
- Sancionar: Aplicar sanciones disciplinarias ejemplares a quienes infrinjan este principio, de acuerdo con nuestra normativa interna y la legislación vigente.
- Acompañar: Brindar el apoyo necesario a las víctimas de acoso, tanto a nivel psicológico como legal.
- Fomentar: Promover una cultura de respeto, tolerancia y diversidad, en la que todas las personas se sientan valoradas y respetadas.

Consideramos que la diversidad es una fuente de riqueza y que todas las personas tienen derecho a desarrollarse profesionalmente en un entorno libre de discriminación.

b) **Ámbito de aplicación:** El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) Principios rectores y garantías del procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación para la Presentación de Denuncias o Quejas por Acoso

1. Canales de Denuncia:

- Verbal: La persona afectada puede comunicar verbalmente la situación a su superior inmediato, al departamento de Recursos Humanos o a cualquier otra persona designada por la empresa para gestionar este tipo de casos.
- Escrito: Se facilitarán formularios específicos para la presentación de denuncias por escrito, los cuales podrán ser cumplimentados de forma presencial o telemática.
- Anónima: Se establecerá un canal de denuncia anónima, garantizando la confidencialidad de la identidad del denunciante en la medida de lo posible.

2. Recepción y Registro de la Denuncia:

- Registro inmediato: Toda denuncia será registrada de forma inmediata, asignándose un número de expediente y una fecha de recepción.
- Acuse de recibo: Se emitirá un acuse de recibo al denunciante, informándole de la recepción de la denuncia y de las medidas que se adoptarán.

3. Investigación:

- Equipo de investigación: Se constituirá un equipo de investigación imparcial, integrado por personas con formación y experiencia en la materia, que no estén involucradas en los hechos denunciados.
- Confidencialidad: Se garantizará la confidencialidad del proceso en todo momento, protegiendo la identidad de las partes involucradas.
- Pruebas: Se recabarán todas las pruebas disponibles, como testimonios, documentos, correos electrónicos, etc.
- Plazo máximo: La investigación se llevará a cabo de forma diligente y se cerrará en un plazo máximo de veinte días hábiles, teniendo en cuenta la complejidad de cada caso y la legislación vigente.

4. Resolución:

- Informe: Una vez finalizada la investigación, se elaborará un informe detallado con las conclusiones a las que se haya llegado.
- Medidas: En función de los resultados de la investigación, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes contra el presunto acosador, así como las medidas de protección necesarias para la víctima.
- Comunicación: Se comunicará la resolución al denunciante y al presunto acosador, garantizando su derecho a ser oído.

5. Protección del Denunciante:

- Medidas cautelares: Se adoptarán las medidas cautelares necesarias para proteger al denunciante de posibles represalias, como el cambio de puesto de trabajo o de turno.
- Acompañamiento: Se ofrecerá al denunciante el apoyo psicológico y jurídico necesario.

6. Aplicación de la Ley 2/2023:

- Protección del denunciante: Se garantizarán los derechos de protección del denunciante establecidos en la Ley 2/2023, como el derecho a la confidencialidad, a la no discriminación y a la indemnización por daños y perjuicios.
- Responsabilidad de la empresa: Se establecerán mecanismos para garantizar la responsabilidad de la empresa en caso de que no se adopten las medidas necesarias para proteger al denunciante.

7. Plazo Máximo para la Resolución:

- Plazo general: El plazo máximo para la resolución del procedimiento será de treinta días hábiles, sin perjuicio de que este plazo pueda prorrogarse por causa justificada.
- Plazos específicos: En los casos en que la Ley 2/2023 establezca plazos específicos, se aplicarán dichos plazos.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

Aspectos Específicos del Sector del Transporte Urbano:

- Interacción con el público: Se prestará especial atención a las situaciones de acoso que puedan ocurrir durante la interacción con los pasajeros.
- Formación para conductores: Los conductores recibirán formación específica sobre cómo manejar situaciones de acoso por parte de los pasajeros y cómo reportarlas.
- Visibilidad de la empresa: Se promoverá una imagen de empresa inclusiva y respetuosa, utilizando materiales de comunicación y publicidad que reflejen estos valores.
- Colaboración con sindicatos: La colaboración con los sindicatos es fundamental para garantizar la participación de los trabajadores en la elaboración e implementación del protocolo..
- Evaluación periódica: El protocolo debe ser evaluado y actualizado periódicamente para garantizar su eficacia.

Disposiciones adicionales

Primera: La implantación de un nuevo sistema de información "Perfil del empleado", no supondrá ningún tipo de restricción a los trabajadores/as, facilitándole la información a la que tengan derecho y sea demanda por los mismos en el soporte que así les sea de mayor accesibilidad.

Tabla Salarial Anexa I

Categorías Administración	2024
	Salario Base
Jefe de Negociado	2.114,00 €
Oficial 1ª Admvo	1.705,41 €
Oficial 2ª Admvo	1.376,59 €
Auxiliar Admvo	1.278,75 €
Categorías Perso. Movimiento	2024
Subgrupo "D"	Salario Base
Jefe de Trafico de 1ª	2.045,84 €
Jefe de Trafico de 2ª	1.534,36 €
Jefe de Trafico de 3ª	1.156,14 €
Inspector (Salario diario)	38,52 €
Conductor (Salario diario)	37,67 €
Conductor-Perceptor (Salario diario)	37,80 €
Categorías Perso. Talleres	2024
	Salario Base
Jefe de Taller	2.045,84 €
Encargado	1.240,90 €
Jefe de Equipo (Salario diario)	40,71 €
Oficial 1ª	1.256,11 €

Oficial 2ª	1.175,46 €
Oficial 3ª (Salario diario)	37,70 €
Peón (Salario diario)	37,52 €
Oficial 3ª Nocturno	37,70 €
Lavacoches Nocturno	37,52 €
Contratos en Formación	2024
	Pluses
De 16 a 18 años (Salario diario)	21,82 €
De 18 a 19 años (Salario diario)	34,07 €
Otros Conceptos	- €
Plus Transporte Diario	9,97 €
Quebranto Moneda Diario	1,43 €
Com. Descanso Bocado Diario	5,31 €
C.P. Mec. Chapa, Pintura, Sold. Mensual	141,02 €
C.P. Mec. Electricista Mensual	187,97 €
Descansos	132,29 €
Plus Disponibilidad	88,49 €
Prima Producc. Mecánicos	131,60 €
Cambio Descanso	29,39 €
Festivo Diario	11,05 €
Plus Convenio Mensual	16,97 €
Trabajos FERIA Diario	44,08 €
Ayuda Estudios	148,33 €
Prima de Asistencia Diaria	4,79 €
Bolsa de Vacaciones	448,48 €
Plus Vacaciones	202,90 €
Plus Jornada Partida	51,17 €

Jaén, 23 de julio de 2025.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS COLMENERO LÓPEZ.