

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA  
AUTOCARES BRAVO PALACIOS, S.L. Y SUS TRABAJADORES  
PARA EL AÑO 2013 Y SUCESIVOS**

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Empresa Autocares Bravo Palacios S.L.", con vigencia desde el día 1 de enero de 2013 al 31/12/2015, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

**Acuerda**

Primero.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba. Delegado Territorial Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Córdoba.  
José Ignacio Expósito Prats.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA  
AUTOCARES BRAVO PALACIOS, S.L. Y SUS TRABAJADORES  
PARA EL AÑO 2013 Y SUCESIVOS**

**Artículo 1. Ámbito de Aplicación.**

El presente convenio colectivo afecta a la empresa Autocares Bravo Palacios, S.L. y a todos sus trabajadores, con excepción de Administradores o Consejeros.

**Artículo 2. Ámbito Temporal.**

El presente convenio colectivo tendrá vigencia de tres años desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015, revisándose todos los conceptos



salariales en enero de 2014 y en enero de 2015, un 50% del IPC real que se dé a 31 de diciembre de 2013 (para el año 2014) y a 31 de diciembre de 2014 (para el año 2015).

Si no hay denuncia por alguna de las partes al menos con tres meses de anticipación, se prorrogará automáticamente a partir del 1 de enero de 2016 y anualmente, con una subida en sus conceptos retributivos del IPC real que se dé a 31 de diciembre del año anterior.

### **Artículo 3. Incremento Salarial.**

Incremento salarial 2014. A partir del 1 de enero de 2014 las tablas salariales vigentes se verán incrementadas en un 50% del IPC real resultante a 31 de diciembre de 2013.

Incremento salarial 2015. A partir del 1 de enero de 2015 las tablas salariales vigentes se verán incrementadas en un 50% del IPC real resultante a 31 de diciembre de 2014.

A partir del 1 de enero de 2016 y en lo sucesivo anualmente, las tablas salariales vigentes en cada momento se verán incrementadas en el IPC real a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

### **Artículo 4. Salario Base.**

El salario base para cada categoría es el que figura en la tabla salarial anexa.

### **Artículo 5. Gratificaciones Extraordinarias.**

La empresa abonará a sus trabajadores tres pagas extraordinarias, pudiéndose prorratear por meses o pagaderas en los días 15 de los meses de marzo, julio y diciembre de cada año. El cálculo de las pagas se hará con arreglo a treinta días de salario base más el plus de Convenio, todo ello referido a la tabla salarial adjunta.

Si se produjera el alta o baja del trabajador durante el período de devengo de las pagas, las mismas se percibirán de forma prorrateada en función del tiempo de permanencia en la empresa.

### **Artículo 6. Plus de Convenio.**

Se fija un plus de Convenio lineal y fijo para todas las categorías profesionales de 100 €.

Este plus es de carácter mensual y se abonará todos los meses más las pagas extras, en el supuesto de no prestar servicios durante todo el mes, el plus se abonará a prorrata.



### **Artículo 7. Plus de Transporte.**

Se establece un plus de transporte en compensación de los gastos realizados por los trabajadores en los desplazamientos a sus puestos de trabajo. Se percibirá por días de asistencia al trabajo y su cuantía, para todas las categorías, es de 4 € por día trabajado.

### **Artículo 8. Plus de Nocturnidad.**

Se abonará un plus específico por valor del 10% del importe de una hora extraordinaria cuando los trabajadores realicen al menos el 50% de su jornada en periodo nocturno (entre las 22,00 horas y las 6,00 horas).

El importe se abonará por hora de trabajo.

### **Artículo 9. Cuadro de Horarios y Servicios.**

La Dirección de la empresa, en virtud de su facultad organizativa, establecerá el correspondiente calendario laboral y distribución horaria, que se adecue a sus necesidades funcionales ; no obstante los trabajadores tienen derecho a conocer el servicio que se les asigne con al menos veinticuatro horas de antelación, salvo necesidades apremiantes y sin que ello sirva como norma.

### **Artículo 10. Jornada, Horas Extraordinarias y Descansos.**

La jornada laboral ordinaria será la que estipule en cada momento la legislación vigente, teniendo en cuenta que a la entrada en vigor de este Convenio es de 40 horas semanales de trabajo efectivo, y su cómputo será semanal.

Dada la cantidad de variables que tienen los servicios que realiza la empresa, la jornada mínima ordinaria a considerar será de 2 horas, incluso en el supuesto de que las realizadas fuesen inferiores.

Los tiempos superiores a cuarenta y cinco minutos en los que no se realice trabajo de conducción (todo personal afecto en las categorías que pueda conducir un vehículo de la empresa), será considerado como descanso diario.

Todos los trabajadores que conduzcan algún vehículo de la empresa computarán cada día de trabajo, 30 minutos diarios para otros menesteres que no sean la propia conducción de vehículos.

Los tiempos inferiores a cuarenta y cinco minutos en los que no se desarrolle labor de conducción computarán por la mitad.

Las horas extraordinarias que se realicen se abonarán a razón de 6,92 euros/hora para todos los trabajadores sujetos a este convenio, sin distinción de categoría.



El descanso semanal se disfrutará siempre en la residencia habitual del trabajador, salvo que se encuentre destacado fuera de su residencia habitual por tiempo superior a siete días, en cuyo caso podrá disfrutar el descanso semanal fuera de su residencia.

Se indemnizará con 46 € a los trabajadores que presten servicio en domingos o días festivos si no se les facilita el descanso en los 6 días posteriores; y en el resto de los casos se indemnizará con 20 €, ambos importes por día domingo o festivo trabajado.

Para el supuesto de domingos y festivos, las cantidades anteriores no se abonarán si por el horario del servicio que se esté realizando, el servicio en cuestión se finaliza en la primera hora (entre las 0 horas y las 1 horas) del domingo o festivo.

### **Artículo 11. Vacaciones.**

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de un mínimo de 30 días naturales de vacaciones por año, o parte proporcional correspondiente si el ingreso o cese se produjese en el transcurso del año. Serán retribuidas en los conceptos de salario base y plus convenio.

Se elaborará el calendario de vacaciones de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, y en el mismo se tendrán en cuenta las necesidades del servicio, los períodos punta de trabajo y las necesidades del personal.

### **Artículo 12. Traslados.**

Cuando resulte procedente el traslado de un trabajador desde su centro de trabajo a otro de localidad distinta, implicando ello el cambio de domicilio del trabajador, en este supuesto, se estará a las condiciones que determina el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 13. Dietas.**

La dieta completa queda establecida en 42 € al día para el servicio discrecional, distribuyéndose en 14 € para almuerzo, cena o alojamiento. La dieta para el servicio regular será de 22,80 € al día, distribuyéndose en 7,60 € para almuerzo, cena o alojamiento.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente al almuerzo, cuando éste se realice fuera de la residencia habitual del trabajador y, en todo caso, cuando el inicio del servicio se realice antes de la 12 horas y su terminación sea después de las 15,45 horas, siempre y cuando no se produzca en ese intervalo de tiempo un descanso de conducción superior a cuarenta y cinco minutos.



Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la cena, cuando ésta se realice fuera de la residencia habitual del trabajador y, en todo caso, cuando el inicio del servicio se realice antes de las 20 horas y su terminación sea después de las 23 horas, siempre y cuando no se produzca en ese intervalo de tiempo un descanso de conducción superior a cuarenta y cinco minutos.

#### **Artículo 14. Retirada del Carné de Conducir o Cualquier Título Habilitante de Conductor.**

Aquellos trabajadores cuya actividad en la empresa consista en conducir vehículos que precisen carné de conducir o cualquier otro título necesario para conducir, de cualquier categoría, en caso de retirada del mismo por cualquier autoridad u organismo, serán suspendidos sus contratos de trabajo mientras dure la retirada del título en cuestión, con la obligación por parte de la empresa de incorporarlo a su anterior puesto de trabajo, debiendo el trabajador reincorporarse en un plazo máximo de 15 días a contar desde la finalización de la retirada del carné o título que haya sido el caso.

Quedan excluidos de las garantías contenidas en el presente artículo, los supuestos en que concurran alcoholemia, drogadicción o similares, los cuales podrán acarrear la rescisión del contrato.

#### **Artículo 15. Complementos/Indemnización por Enfermedad y Accidente.**

Para los casos de enfermedad o accidente, el presente convenio se regirá por la Legislación General vigente en cada momento.

#### **Artículo 16. Funciones del Personal.**

Los conductores son los trabajadores que conducen autobuses y/o microbuses destinados al transporte de viajeros por carretera, realizando las actividades de carácter auxiliar y complementario necesarias y precisas para la adecuada prestación del servicio asignado, quedando obligados a efectuar la carga y descarga del equipaje de los viajeros; así como la limpieza del autocar diariamente; cobrar, emitir, controlar billeteaje o cualquier otro título de transporte que designe la empresa; repostaje de gasoil diario del vehículo asignado, y controlar niveles de agua y aceite para en el caso de necesidad informar a las personas que la empresa designe, así como informar a la empresa o personas designadas por la misma, de cualquier incidencia en el servicio o material de la empresa, haciéndolo constar igualmente en el parte de trabajo si lo hubiese.

#### **Artículo 17. Ingresos.**

Para los ingresos de trabajadores en la empresa, se estará a lo dispuesto en la Legislación General vigente en cada momento.



### **Artículo 18. Licencias y Permisos.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que se exponen a continuación:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de su residencia, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día y medio para traslado, por cambio de domicilio.
- d) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

### **Artículo 19. Garantías y Derechos Sindicales.**

Para los casos a que hace referencia el título de este artículo, el presente convenio se regirá por la Legislación General vigente en cada momento.

### **Artículo 20. Supletoriedad.**

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación General vigente en cada momento.

### **Artículo 21. Comisión de Seguimiento y Control.**

Para la interpretación de este convenio y de cuanto se derive de su aplicación, se establece una comisión paritaria compuesta por los siguientes miembros:

Representación empresarial: D. Francisco Bravo Palacios.

Representación social: D. Francisco Javier Erencia Perea.

### **Artículo 22. Régimen Disciplinario.**

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes u obligaciones laborales.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de las faltas.

Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad de la falta, la importancia



de sus consecuencias y la intención del actor, las faltas serán graduadas como:

Faltas leves.

Faltas graves.

Faltas muy graves.

La tipificación de las faltas, que se efectúa a continuación es meramente enunciativa, pudiéndose considerar incumplimiento contractual, cualquier otro hecho no incluido en estos apartados.

**Se considerarán faltas leves las siguientes:**

- a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación en el período de un mes, siempre y cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento.
- b) El abandono de trabajo sin causa justificada durante la jornada, aunque sea por breve tiempo, siempre y cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento.
- c) La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene personal, el descuido en la conservación del uniforme o prendas recibidas por la empresa y el uso incorrecto de las mismas.
- d) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- e) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo o no prestarles ayuda cuando lo soliciten siempre que sea posible.
- f) El retraso de uno a tres días a la fecha estipulada por la empresa, en la entrega de recaudación o cualquier material o documentación dada por la empresa para el desempeño del trabajo, así como la falta de exactitud en las liquidaciones o no rellenar correctamente los datos del discograma.
- g) La embriaguez, por una sola vez, y no referida al personal de conducción.
- h) Otros supuestos de naturaleza análoga, con carácter general.

**Son faltas graves:**

- a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, en el período de un mes, cuando no afecte a los distintos servicios de movimiento, y dos faltas o más de esta naturaleza, en el mismo período de tiempo, cuando altere la puntual salida de los vehículos. Para el personal de conducción será falta grave una sola de puntualidad en la asistencia al trabajo



cuando altere la puntual salida de vehículos. Si existiera un abandono de trabajo injustificado por un trabajador que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave atendiendo a la naturaleza de estos perjuicios.

b) Faltar dos días al trabajo en un período de un mes sin causa justificada. Bastará una sola falta al trabajo cuando tuviera que relevar a un compañero o, cuando como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.

c) La pérdida o rotura intencionada de cualquiera de las prendas del uniforme pueda entregar la empresa, y el mal trato dado a cualquier material de trabajo o cuando exista negligencia en su uso o mantenimiento y, especialmente, de los sistemas de control.

d) El retraso de cuatro a seis días a la fecha estipulada por la empresa, en la entrega de recaudación o cualquier material o documento dados por la empresa para el desempeño del trabajo, y la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.

e) Las imprudencias o negligencias no calificadas como faltas muy graves, así como el incumplimiento por los conductores del Código de Circulación, siempre que no pongan en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.

f) Cambiar de ruta sin autorización de la dirección de la empresa o persona designado por la misma, o desviarse del itinerario sin orden de la superioridad o sin causa de fuerza mayor.

g) Negarse a realizar el reconocimiento médico anual que deberá proporcionar la empresa.

h) Otros supuestos de naturaleza análoga con carácter general.

#### **Como faltas muy graves, se establecen las siguientes:**

a) Las faltas injustificadas, o sin previo aviso, al trabajo durante tres días seguidos, o cuatro alternos en un mes, así como más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en un período de seis meses cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento o más de seis faltas de este tipo cometidas en un período de seis meses cuando puedan alterar la salida puntual de vehículos.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado en las dependencias de la empresa o durante acto de servicio. Los delitos que puedan implicar desconfianza hacia su autor, aunque se cometan fuera de la empresa, tendrán idéntica calificación, al igual que la





percepción de cantidades facturables por los servicios que preste la empresa sin entrega de recibo, talón o billete en perjuicio del público o de la empresa.

c) El retraso de más de seis días a la fecha estipulada por la empresa, en la entrega de recaudación o cualquier material o documento dados por la empresa para el desempeño del trabajo.

d) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos, o simular enfermedad o accidente.

Se entenderá que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad y la alegación de causas falsas para obtener licencias o permisos.

e) La embriaguez durante el trabajo en lo que se refiere al personal de conducción.

f) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hoja de ruta o liquidación y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos, así como manipulación indebida de cualquier título de viaje de los usuarios del servicio.

g) Los malos tratos o falta grave de respeto o consideración y discusiones violentas con los jefes, compañeros, subordinados y usuarios.

h) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.

i) Las imprudencias o negligencias que incidan o puedan incidir en la seguridad o regularidad del servicio o la desobediencia a los superiores, así como la reiterada comisión por parte de los conductores de infracciones del Código de Circulación y normas afines cuando el incumplimiento de las disposiciones pongan en peligro la seguridad de la empresa, usuarios o terceros.

j) Utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma, bien contraviniendo sus instrucciones.

k) Otros supuestos de naturaleza análoga.

La reiteración de faltas de un mismo grupo, dentro del período de dos años, será causa para ser clasificada dentro del grupo inmediatamente superior en gravedad.

### **Sanciones. Las sanciones consistirán en:**

#### **a) Por faltas leves:**





Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Uno a tres días de suspensión de empleo y sueldo.

**b) Por faltas graves:**

Suspensión de empleo y sueldo hasta 30 días.

**c) Por faltas muy graves:**

Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 90 días.

Despido.

En lo no previsto se estará a lo establecido con carácter interno por la empresa, dentro de los límites fijados, y a lo dispuesto con carácter general.

Se anotará en el expediente personal de cada trabajador las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurran en una falta de la misma clase durante el período de cinco años, tres años, o dos años, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves. Según el grupo a que pertenezca la falta anotada, los trabajadores sancionados tendrán derecho a solicitar la anulación de dichas menciones después de transcurridos los plazos anteriormente descritos.

En las multas impuestas al personal por infracción de las disposiciones sobre circulación, que sean imputables al mismo, deberán ser satisfechas por el que haya cometido la infracción.

Las sanciones por faltas leves serán acordadas por la dirección de la empresa.

Las sanciones por faltas graves o muy graves habrán de imponerlas también la empresa previa formación del oportuno expediente al trabajador. El interesado tendrá derecho a una audiencia para descargos dentro de un plazo de cinco días naturales a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Durante este mismo plazo el representante de los trabajadores tendrá derecho a intervenir como parte en el expediente sancionador, conforme a las facultades que le atribuye la legislación vigente.

Transcurrido el plazo de los 5 días de descargo que tiene el trabajador, efectuado o no el mismo, la empresa en la plazo de dos meses procederá a dar por concluido el expediente y comunicará al trabajador el resultado del mismo y en su caso la sanción que se le imponga, así como la fecha de su cumplimiento, interrumpiéndose en todo caso la prescripción de la falta.





En caso de sanciones por faltas que supongan suspensión de empleo y sueldo, el trabajador estará obligado en el término de diez días naturales, a contar desde la comunicación hecha por la empresa a manifestar su intención de recurrir la sanción y posteriormente y una vez interpuesta la correspondiente demanda a justificar su presentación, en este supuesto y como mayor garantía para el trabajador, la empresa podrá acordar que la sanción quede en suspenso hasta que no exista resolución firme del órgano competente sobre la misma, queda convenido que durante este periodo de tiempo se interrumpirá la prescripción.

Siempre que se trate de faltas muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar durante el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse. Esta suspensión será comunicada al representante de los trabajadores.

### **Prescripción de las Faltas:**

La prescripción de las faltas será efectiva desde el día de la comisión de la misma o desde el momento en que la empresa tuviera conocimiento:

Las Leves a los 10 días.

Las Graves a los 20 días.

Las muy Graves a los 60 días.

### **Tabla Salarial Convenio Colectivo Empresa Autocares Bravo Palacios, S.L.**

**Año 2013**

<b>Categoría</b>	<b>Categorías</b>	<b>Salario mes</b>
Nivel 1	Jefe Administrativo	800,00 €
	Jefe de Taller	800,00 €
Nivel 2	Jefe Sección	780,00 €
	Jefe Estación	780,00 €
Nivel 3	Jefe de Tráfico	760,00 €
Nivel 4	Jefe Negociado	740,00 €
	Jefe de Equipo	740,00 €
	Inspector	740,00 €
Nivel 5	Oficial Administrativo	700,00 €
	Conductor	700,00 €
	Mecánico-conductor	700,00 €
	Of. Mecánico 1ª	700,00 €
	Encargado Almacén	700,00 €

Nivel 6	Cobrador	680,00 €
	Taquillero	680,00 €
	Of. Mecánico 2º	680,00 €
Nivel 7	Auxiliar Administ.	660,00 €
	Ayudante Oficio	660,00 €
	Engrasador	660,00 €
	Lavacoches	660,00 €
	Mozo Taller	660,00 €
	Vigilante	660,00 €
	Limpiadora	660,00 €
	Acompañante	660,00 €
Nivel 8	Trabajadores Formación	S.M.I.