

III. Otras disposiciones y actos

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución 41/2023, de 21 de agosto, de la Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de transporte interurbano de viajeros en autobús de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2021 a 2025

202308310101841

III.3099

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Transporte Interurbano de Viajeros en Autobús de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2021 a 2025 (Código número 26001455012008), que fue suscrito con fecha 29 de mayo de 2023, de una parte, por la Asociación Riojana de Transportes en Autobús (ARETBUS), en representación empresarial y, de otra, por las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Boletín Oficial del Estado del 24), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales,

ACUERDA

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, 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 de La Rioja'.

Logroño a 21 de agosto de 2023.- La Subdirectora General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, Pilar Simón Estefanía.

Convenio Colectivo de Trabajo para la Actividad de Transporte Interurbano de Viajeros de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2021 a 2025

TÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente Convenio ha sido negociado por las personas integrantes de la Comisión Negociadora del mismo, de la que también han formado parte los Sindicatos Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO) en representación de las personas trabajadoras, y la Asociación Riojana de Transportes en Autobús (en adelante y en anagrama ARETBUS) en representación de las empresas, incluidos en el ámbito que más adelante se especificará.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Será de aplicación a todas las empresas que, incluidas dentro del ámbito territorial que se dirá, desarrollen la actividad de transporte interurbano de viajeros por carretera, tanto efectúen servicios regulares como discrecionales.

Artículo 3. Ámbitos territorial y personal.

El Convenio será de aplicación a todas las empresas y centros de trabajo que desarrollen la actividad a la que este convenio es aplicable, en el territorio de la Comunidad Autónoma de La Rioja, aun cuando aquellas tuvieran su domicilio social fuera de ella.

Quedan afectados por el mismo todas las personas que presten sus servicios para las empresas reseñadas con anterioridad, que presten o hayan prestado servicio en las mismas, durante su vigencia, mediante relación laboral común descrita en el artículo 1, número 1 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 (en adelante ET), quedando excluido el personal comprendido en el artículo 1 número 3 y las relaciones laborales de carácter especial del artículo 2, ambos del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Duración y vigencia.

La duración del presente Convenio colectivo se extenderá desde el día 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2025, aun cuando su firma y publicación en el Boletín Oficial correspondiente se produzca con posterioridad a la fecha de inicio.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

Llegado el vencimiento de su vigencia el presente Convenio se considerará automáticamente denunciado, quedando prorrogado en su totalidad y permaneciendo en vigor entre tanto no se suscriba otro que lo sustituya.

Artículo 6. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria que quedará compuesta por ocho representantes: cuatro designados por la representación sindical, y cuatro por la representación empresarial. Así mismo contará con dos suplentes por cada una de las partes negociadoras del convenio.

Se designan como miembros de dicha Comisión, a las siguientes personas:

En representación de la Asociación Riojana de Empresarios de Transporte en Autobús (ARETBÚS):

Titulares: Amaya Arnáiz Calvo, Beatriz de Leonardo Alonso, Fernando Beltrán Lezaun y Javier Sainz Santos

Suplentes: Yolanda Yanguas

En representación de la UGT:

Titulares: José María Vicente Iraizoz y Manuel Alonso Villaverde

Suplente: Luis Ignacio Carrasco Lancis

En representación de la CCOO:

Titulares: Silvia Valgañón Martínez y Nuria Vicente Medina

Serán funciones de esta Comisión, sin perjuicio del derecho de las personas afectadas al ejercicio de las acciones que les puedan corresponder ante los oportunos organismos, las siguientes:

- a) Interpretación auténtica del Convenio.
- b) Definición y valoración de puestos de trabajo, si procediera.
- c) Conciliación en los Conflictos Colectivos que los afectados por el Convenio deseen someterle, con independencia de la conciliación ante Organismos competentes.
- d) Actualización del Convenio.
- e) Control y vigilancia del cumplimiento de lo aquí pactado.
- f) Velar por que no se produzcan situaciones de discriminación e impulsar la realización de medidas directas e indirectas de acción positiva.
- g) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.
- h) Todas aquellas cuestiones que, reguladas por el convenio, y de mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes.

Cuando la Comisión haya de intervenir por disponerlo preceptivamente el Convenio y en los Conflictos Colectivos previstos en el apartado c) de este artículo, tal intervención se producirá por los trámites del procedimiento de urgencia que se dirá.

La Comisión fija su domicilio en la sede de la Federación de Empresarios de La Rioja, en esta ciudad de Logroño, calle Hermanos Moroy, número 8, 4ª planta. Actuará como secretaria sin voto, Miguel Ángel Librada Tomás.

Se reunirá cuando lo solicite la totalidad de miembros de una de las partes, o, cuando lo soliciten conjuntamente, la dirección de una empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, la mayoría de ella, mediante escrito que deberá ir dirigido a la secretaria de la Comisión, y en el que se especificará con la suficiente concreción la razón de tal solicitud y lo que se le solicite.

Una vez presentado el escrito, deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días, y resolver sobre lo solicitado en el de otros 15 días, a contar desde esa primera reunión, siendo todos los días hábiles. En el procedimiento de urgencia, los plazos anteriores quedarán reducidos a 8 días hábiles.

Artículo 7. *Globalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual. El contenido del Convenio forma un conjunto unitario, por lo que en el supuesto de que la autoridad laboral no aprobara alguno de sus preceptos, éste quedaría sin eficacia en su totalidad.

Artículo 8. *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos o salarios, primas o pluses variables, gratificaciones y beneficios voluntarios o conceptos equivalentes o análogos), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, convenio colectivo de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

Artículo 9. *Absorción.*

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste.

En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Artículo 10. *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente 'ad personam' las que vengan implantadas por disposiciones legales o costumbre inveterada cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para la persona trabajadora. En todo caso, serán respetadas, con carácter personal, la jornada más favorable, la intensiva y las vacaciones de mayor duración.

TÍTULO SEGUNDO

Contratación y cese

Artículo 11. *Contratación y contratos temporales: eventuales y fijos discontinuos.*

En materia de contratos se podrá efectuar cualquier modalidad de contratación en vigor, siempre y cuando se den los requisitos exigibles para la modalidad contractual por la que se opte, rigiéndose por la normativa específica del contrato que se realice en aquellos aspectos no contemplados en las disposiciones de este título.

1. De conformidad con la legislación vigente, tendrá la consideración de contrato eventual aquél en virtud del cual se contrate a una persona por una duración determinada, por así exigirlo las circunstancias de mercado, la acumulación de tareas, el exceso de demanda de servicios, e incluso la necesidad temporal de personal por estar alguien o parte del personal al servicio de la empresa en período vacacional.

Dicho contrato tendrá una duración máxima de 12 meses dentro de un período de referencia de 18. En el caso de que se concierte por un período inferior al indicado, y de persistir la causa que originó su celebración, podrá prorrogarse por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

2. Así mismos, las empresas podrán aplicar el contrato fijo discontinuo si concurriesen las condiciones que establezca la normativa en cada momento en cualquiera de sus modalidades, tiempo completo o tiempo parcial, en función de la jornada efectiva que realice.

Artículo 12. Periodo de prueba.

Toda contratación que se efectúe se podrá someter a un período de prueba, siempre que así se establezca por escrito.

Tal período de prueba no podrá superar el plazo de tres meses para el personal técnico titulado, y de dos meses para las demás personas trabajadoras.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 11 del presente convenio, concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

La empresa y la persona trabajadora están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando una persona haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, en un plazo inferior a tres años a contar desde la terminación de la contratación anterior.

Durante el período de prueba, se tendrán los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso ni justificación alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 13. Extinción y denuncia de los contratos.

1. Los contratos de duración determinada se extinguirán, previa denuncia de cualquiera de las partes, por las siguientes causas:

- a) El contrato eventual por circunstancias de la producción se extinguirá por la expiración del tiempo convenido.
- b) El contrato de interinidad se extinguirá cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:
 - 1ª. La reincorporación de la persona sustituida.
 - 2ª. El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.
 - 3ª. La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

2. Los contratos de duración determinada que tengan establecida una duración máxima y se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma, se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento, y se continúen prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o la de la prórroga expresa o tácita del contrato eventual, o producida la causa de extinción del contrato de interinidad, si no hubiera denuncia expresa y la persona trabajadora continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

3. Siempre que el contrato tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad en el que se estará a lo pactado.

El incumplimiento por la empresa del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

4. A la finalización del contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización económica de cuantía equivalente a la parte proporcional de salario por cada año trabajado en función de la legislación vigente en el momento de dicha finalización de dicho contrato.

Artículo 14. Liquidación a la finalización de la relación laboral.

Las liquidaciones a la finalización de la relación laboral serán abonadas a la persona en un plazo máximo de quince días, el incumplimiento por parte de la empresa de este plazo generará una indemnización de 14 euros por cada día de retraso en el periodo anteriormente citado. No existirá derecho a la percepción de la indemnización de 14 euros anteriormente indicada si la liquidación no se ajusta a la que se tenga derecho salvo que la misma sea inferior en más de un 60% de lo que le correspondiera.

Artículo 15. Cese voluntario y preaviso.

Quien desee cesar de manera voluntaria en la prestación de trabajo deberá notificarlo, preferentemente por escrito, a la dirección de la empresa con la siguiente antelación:

- a) personal técnico, un mes;
- b) resto de personal, 15 días hábiles.

En el supuesto de que aquella persona que cese voluntariamente incumpla tal obligación de preaviso, deberá abonar a la empresa una indemnización equivalente a tantos días de salario como los que haya omitido en el preaviso. De existir liquidación de contrato a favor de la persona trabajadora, la empresa está autorizada a deducir tal importe del que le corresponda por tal concepto. De no existir tal liquidación, tendrá la consideración de deuda de naturaleza laboral reclamable por la empresa.

TÍTULO TERCERO

Condiciones de trabajo

CAPÍTULO 1

Organización del trabajo, categorías y funciones

Artículo 16. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo y la determinación de grupos, ciclos, sectores o departamentos, así como la clasificación de servicios que se estimen convenientes, son facultad exclusiva de la Empresa.

A título enunciativo, son facultades de la Dirección de la Empresa:

- Dirigir el proceso productivo, en la forma más adecuada para promover el bienestar y la mejor formación profesional de su plantilla, así como la más justa distribución de los beneficios de dicho proceso.
- Promover, estimular y mantener la colaboración con sus trabajadores, como necesidad insoslayable de la paz social y de la prosperidad del conjunto de los factores productivos personales.
- Organizar la producción.
- Promover y respetar las categorías profesionales, facilitándoles formación y promoción social y humana.
- La exigencia de los rendimientos normales. La adjudicación del número de elementos de trabajo o de la tarea necesaria para la saturación de la persona trabajadora a rendimiento normal.
- La fijación de los índices de calidad o de desperdicio admisible y el establecimiento de sanciones, para el caso de su incumplimiento.
- Exigir la vigilancia, limpieza y atención de los elementos de trabajo facilitados, dentro de la responsabilidad atribuida a la categoría profesional de que se trate, y siempre teniendo en cuenta las cantidades de trabajo y de rendimiento.
- La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso, se respetará la situación personal, concediéndose el necesario período de adaptación.
- La aplicación de sistemas de remuneración con incentivo.

- El mantenimiento de la organización del trabajo, en los casos de disconformidad de las personas trabajadoras, expresada a través de su representación legal, en espera de la interpretación e informe de la Comisión Paritaria del Convenio y, en su caso, de la resolución de la autoridad competente.

Artículo 17. *Clasificación profesional.*

Grupos profesionales. Las personas afectadas por el presente Convenio serán clasificadas en seis grupos profesionales.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales, con los contenidos específicos que los definen.

La adscripción a los grupos podrá estar, o no, en función de la titularidad que tenga la persona, siendo determinada por el contenido de la prestación de trabajo.

Grupo profesional I:

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otras, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Todos los puestos de trabajo incluidos en este grupo se cubrirán por libre designación de la empresa.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- Capacidad de ordenación de tareas.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre la que se ejerce el mando.

Comprende: Titulación a nivel de Escuela Superior o Facultades y/o formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de la profesión.

La función primordial es la de mando y organización, que se ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, dirigida al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos.

De esta forma, quienes pertenecen a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas por la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa, y desempeñan puestos directivos en centros de trabajo, oficinas, departamentos, etcétera.

Personal titulado de grado medio o conocimientos a nivel de Bachiller Superior, Maestría Industrial o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo. Realizan trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo, asesorando o solucionando los problemas que se planteen y, realizando trabajos cualificados que exijan de iniciativa y conocimiento total de su profesión, responsabilizándose del trabajo ejecutado.

Se incluirán en este primer grupo de funciones las categorías que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

- Jefatura de servicio: Quien con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando todos o alguno de los servicios de la empresa.
- Jefatura de taller: Quien, con la capacidad técnica precisa, tiene a su cargo la dirección del taller, ordenando, coordinando y vigilando los trabajos que realicen en su dependencia.
- Jefatura de Sección: Quien con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando todas o alguna de las secciones de la empresa.
- Jefatura de Administración: Quien con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando el servicio o departamento de administración de la empresa.

- Inspección Principal: Ejerce la jefatura y coordinación de los servicios de inspección, dependiendo de la Dirección o de Jefatura de Servicio.

- Ingeniería y Licenciatura: Dependen de la Dirección o de Jefatura de Servicio y desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad (por ejemplo, economía, derecho, informática, ingeniería industrial, etc.). Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente. Ingeniería Técnica, Diplomatura Universitaria y ATS (DUE). Ejercen funciones o trabajos propios de su especialidad (por ejemplo, economía, derecho, informática, ingeniería industrial, etc.). Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

- Jefatura de negociado: Quien, bajo la dependencia de Jefatura de Servicio, y al frente de un grupo de personal administrativo, dirige la labor de su Negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado. Se asimilan a esta categoría el personal técnico especialista en equipos informáticos.

- Jefatura de Tráfico/Estación: Con iniciativa y responsabilidad, organiza y coordina el servicio, distribuyendo los vehículos y el personal, dentro de las directrices marcadas por la Dirección o Jefatura de Servicio, procurando resolver las incidencias que se produzcan, e informando a sus superiores con la celeridad que las distintas circunstancias requieran.

- Personal Encargado General: Quien con los conocimientos técnico-prácticos suficientes y bajo la dependencia de la dirección o Jefatura de servicio, ejerce el mando directo sobre el personal adscrito a algún servicio o dependencia de la empresa.

Grupo profesional II:

Es el conjunto de tareas o planificación de tareas en las labores propias de la empresa. Los trabajos pueden requerir iniciativa y autonomía y se ejecutan bajo instrucciones, con una dependencia jerárquica funcional.

Comprende:

Los trabajos de iniciativa, autonomía y responsabilidad para los que se precisa una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características y contenido de las funciones a desempeñar y, aquellos otros trabajos en donde dicha iniciativa y responsabilidad sean sólo limitadas, pero con un contenido funcional similar a los definidos anteriormente.

Los trabajos para los que se requiere una especialización muy determinada, reflejo de una preparación técnica adecuada a las tareas que se deban desempeñar con responsabilidad limitada a las funciones que se deban cumplir en cada caso.

Son quienes realizan trabajos manuales o intelectuales que, sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados, tanto profesional como administrativamente o de oficio.

Se incluirán en este segundo grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

- Inspección: Bajo la directa coordinación de Jefatura de Tráfico tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas al personal conductor y cobrador. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos de servicio, comprobando horarios, frecuencias, títulos de transporte expedidos y viajantes, dando cuenta a su jefatura inmediata de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes.

- Personal Conductor y Conductor-perceptor: será el personal operario que, poseyendo carné de conducir adecuado y con conocimientos mecánicos de automóviles profesionalmente probados, conduce autobuses y/o microbuses de transporte urbano o interurbanos de viajantes, con remolque o sin él, ayudando habitualmente al personal operario de taller cuando no tenga trabajo de conducción a efectuar. Asimismo, dirigirá la carga y descarga de equipajes, mercancías y encargos de su vehículo, siendo responsable del mismo durante el servicio y dando, si se exigiera, parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo, del consumo de carburante y lubricante, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro y, en su caso, las hojas de ruta. Debe cubrir el recorrido por el itinerario y en el tiempo previsto. Asimismo, tiene la obligación de desempeñar simultáneamente las que se definen para el personal cobrador en el grupo siguiente.

El personal conductor o conductor perceptor que lo solicite a la empresa tendrá derecho a recibir los cambios necesarios para ejercer las funciones de cobranza, a modo de préstamo. En cualquier caso, dicho importe deberá ser devuelto por la persona cuando se lo requiera la empresa y, en caso de no devolverlo, le podrá ser descontado de la nómina.

Grupo profesional III:

Con la misma formación práctica, iniciativa y dependencia que el Grupo Profesional II, comprende a quienes realizan trabajos manuales e intelectuales que, en el ámbito administrativo, financiero y/o productivo y sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados profesionalmente o de oficio dentro de los departamentos o secciones de la empresa a quienes se encomiendan las funciones propias del ámbito señalado.

Se incluirán en este tercer grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

- Personal Cobrador: Quien presta sus servicios en coches de uso público de transpones regulares de viajeros urbanos o interurbanos, teniendo por misión la de la cobranza de billetes o revisión de los mismos, con o sin máquinas expendedoras de billetes y con o sin mecanismo de control automático de viajeros, cuidando de los equipajes, mercancías y encargos transportados, en su caso, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación y formalizar en forma reglamentaria las hojas y libros de ruta. Deberá comportarse con la máxima corrección y urbanidad con las personas viajeras.

- Se ocupará en ruta de subir y bajar los equipajes, mercancías y encargos, ayudando asimismo al personal conductor en la reparación de averías y, llegado a su destino, se ocupará de una limpieza ligera de vehículos, en su interior, que no incluya el lavado del mismo.

- Personal de Taquilla: Quien desempeña su trabajo en instalaciones de la empresa o estaciones de autobuses, cuyo cometido es la expedición de billetes y títulos de transporte, debiendo formular los correspondientes partes de liquidación y control a la Jefatura de Tráfico.

- Personal Oficial Administrativo/Operador Informático: Realiza funciones propias de su cargo con los debidos conocimientos técnico-profesionales y con responsabilidad y perfección. Se asimilan a esta categoría el personal operador de equipos informáticos, así como quienes se encarguen de liquidaciones y recaudaciones.

- Auxiliar de Administración: Realiza, sin la autonomía del personal Oficial administrativo, las funciones propias de la administración, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores.

- Personal de Programación: Quien, conforme a las orientaciones que recibe, realiza trabajo de confección y puesta a punto de programas de equipos informáticos.

- Factor o personal encargado de consigna: Quien se ocupa de la facturación, guarda, recogida, entrega, identificación, manipulación y devolución al personal usuario de equipajes, mercancías y encargos, llevando el registro y control de los documentos pertinentes.

- Oficialía Comercial: Quien comercializa los servicios que constituyen el objeto de la actividad de la empresa.

- Oficialía de Servicios Turísticos: Quien, con titulación suficiente y conocimiento de, al menos, dos idiomas además del propio, se incorpora al vehículo para realizar o dar asistencia a las personas viajeras, información y acompañamiento a las mismas, así como prestarles la debida atención, fundamentalmente cuando se produzcan imprevistos tales como averías, accidentes, etc.

Grupo profesional IV:

Con la misma formación práctica, iniciativa y dependencia que los grupos profesionales II y III, comprende a quienes realizan trabajos manuales e intelectuales que, en el ámbito del mantenimiento, conservación y reparación del material móvil o no móvil de la empresa, y sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados profesionalmente o de oficio dentro de las secciones de la empresa a quienes se encomiendan las funciones propias de los ámbitos señalados.

Se incluirán en este grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

- Jefatura de Equipo: Bajo la dependencia del Personal Encargado General toma parte personal en el trabajo al propio tiempo que dirige un determinado grupo de personal operario.

- Oficialía de talleres 1ª: Se incluyen en esta categoría quienes, con total dominio y capacidad de su oficio (por ejemplo, mecánica, pintura, tapicería, electricidad, chapa, soldadura, etc.), realizan trabajos propios de su especialidad profesional relacionados con el mantenimiento y reparación de los vehículos.

- Oficialía de talleres 2ª: Se incluyen en esta categoría quienes con conocimientos teóricos y prácticos del oficio (por ejemplo, mecánica, pintura, tapicería, electricidad, chapa, soldadura, etc.), adquiridos por un aprendizaje o formación debidamente acreditados o con larga práctica de los mismos, realizan trabajos propios de su especialidad profesional relacionados con el mantenimiento y reparación de los vehículos, con menor grado de responsabilidad en su desempeño que el de oficialía de primera.

- Oficialía de almacén: Quien se ocupa de la recepción, salida, control, almacenaje, y entrada de piezas, repuestos, materiales consumibles y mercancías en general que se apliquen a la actividad productiva de la empresa. En aquellas empresas en donde exista personal encargado de almacén, desarrollarán sus funciones bajo la dependencia y órdenes de este último.

- Personal Encargado de almacén: Con mayor responsabilidad y autonomía que la oficialía de almacén, se ocupa de la recepción, salida, control, almacenaje, y entrada de piezas, repuestos, materiales consumibles y mercancías en general que se apliquen a la actividad productiva de la empresa.

Grupo profesional V:

Los trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total.

Comprende los trabajos auxiliares o complementarios de los descritos en los anteriores grupos, para los que se requiere unos conocimientos generales de carácter elemental.

Consecuentemente, son los que desempeñan un trabajo no cualificado o de servicios auxiliares, predominantemente manual.

Se incluirán en este quinto grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

- Auxiliar en ruta: Se entenderá por tal quien se encargue de prestar asistencia a las personas viajeras (por ejemplo, monitores y monitoras, guías, acompañamiento, etc.) en aquellos servicios que así lo requieran, ya por imposición legal, ya por decisión de la empresa, tanto por razones de servicio como por aquellas referidas a la atención a la clientela.

- Personal Cobrador de facturas: Tiene por principal misión la de cobrar las facturas a domicilio, siendo responsable de la entrega de las liquidaciones, que hará en perfecto orden y en tiempo oportuno.

- Mozo o moza de taller o especialista: Son el personal operario que ha adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio, prestan ayuda a Oficialía de taller, cuyas indicaciones ejecutan.

- Mozo o moza: Son personal operario que ha adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio (por ejemplo, reparto de mercancías, de carga y descarga de equipajes, etc.).

- Personal de engrase: Tiene por misión, entre otras, el lubricado de las piezas y mecanismos de los vehículos que se les confíen, utilizando los dispositivos, mecanismos y maquinaria adecuadas.

- Lavacoches: Son quienes, entre otras funciones, someten a limpieza externa e interna los vehículos que se le confíen, ejecutando en ellos además del lavado, las operaciones complementarias de secado.

Grupo profesional VI:

Con la misma formación práctica y dependencia que el grupo profesional V, comprende los trabajos auxiliares o complementarios de los descritos en los anteriores grupos, para los que se requiere unos conocimientos generales de carácter técnico elemental y poca iniciativa, ejecutándose bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total.

Al igual que el grupo profesional V, desempeñan un trabajo no cualificado o de servicios auxiliares, predominantemente manual.

Se incluirán en este sexto grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

- Auxiliar de administración aspirante: Es aquel personal que, en formación realiza tareas de carácter administrativo bajo la dependencia de auxiliares u oficialía administrativa.

- Telefonistas/Recepcionistas: Es el personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tiene asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera.

- Guarda/Personal de portería/Personal de vigilancia: Vigilan las distintas dependencias de la empresa, realizando funciones de custodia y guardia.

- Personal de limpieza: Realiza la limpieza de las oficinas y otras dependencias de la empresa.

Las funciones enumeradas en cada grupo y categoría definen genéricamente el contenido de la prestación laboral, sin que ello suponga agotar las funciones de cada uno de ellos que, en todo caso, serán las necesarias para garantizar la correcta ejecución de la prestación laboral.

El establecimiento de estos grupos no implica que las empresas cubran todos y cada uno de los puestos definidos, con carácter imperativo, sino que dependerá de las características de cada una de ellas y de la necesidad de cobertura de los distintos servicios.

En el anexo I de este convenio, y en cuanto hasta ahora han existido categorías profesionales, se establece la asimilación de éstas a las funciones o tareas descritas para cada grupo.

Artículo 18. *Cualificación profesional.*

En aquellos supuestos en que, para el desarrollo del trabajo encomendado sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización de manera especial, el permiso de conducir específico para el trabajo encomendado, esta sea susceptible de ser cancelada temporal o definitivamente, y la empresa no pueda acceder a verificar el estado concreto en que se encuentre, la persona trabajadora está obligada a informar, en todo momento, a aquella de las incidencias que se produzcan respecto de dicha autorización, considerándose su incumplimiento como una falta muy grave de deslealtad, sin perjuicio de las responsabilidades de orden distinto al laboral en que pueda incurrir dicha persona.

El trabajador o trabajadora a la firma del contrato facilitará a la empresa información y justificación del estado de la autorización que le permita realizar el trabajo contratado, viniendo obligada a facilitarla nuevamente cuando sufra modificaciones.

Si tal información y justificación sufre modificaciones, la persona trabajadora estará obligada a ponerlo en conocimiento de la empresa inmediatamente.

Asimismo, la empresa podrá, en todo momento, solicitar al trabajador o trabajadora información y justificación del estado de la autorización que le permita realizar el trabajo contratado, viniendo obligada a facilitarla, para lo cual la empresa le facilitará dentro de su jornada laboral el tiempo necesario. Si una vez expedida la justificación, en el plazo de 2 días hábiles administrativamente no presentase copia, se entenderá que no está autorizado para el trabajo contratado por la causa voluntaria a él imputable, actuando en consecuencia conforme al régimen disciplinario del presente convenio. Si la autorización no hubiera sido objeto de modificaciones, el coste de dicha gestión, tanto económica como laboral, será asumido y sufragado por la empresa solicitante.

Artículo 19. *Movilidad funcional.*

Al objeto de que el personal mantenga la ocupación efectiva durante toda su jornada laboral, la Dirección, en méritos de la movilidad funcional, podrá adjudicar a la persona, de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales para ejercer las funciones encomendadas, otras tareas o funciones acordes con su grupo profesional, aunque no sean encuadrables dentro de la categoría que ostente, si bien deberán ser equivalentes. Todo ello respetando la dignidad de la persona o personas trabajadoras.

CAPÍTULO 2

Retribuciones

Artículo 20. *Salario base - Incremento salarial.*

Las partes acuerdan un incremento salarial para la vigencia del convenio conforme se establece en el presente artículo:

Año 2021: Se acuerdan las tablas que se establecen como Anexo I en el presente convenio. Si alguna empresa hubiera abonado a su plantilla durante el año 2021 algún importe a cuenta convenio, expresamente se acuerda que no podrá reclamar dichas cuantías en caso de que el importe abonado fuera superior al establecido en las tablas.

Año 2022: Se acuerdan las tablas que se establecen como Anexo II en el presente convenio. Si alguna empresa hubiera abonado a su plantilla durante el año 2022 algún importe a cuenta convenio, expresamente se acuerda que no podrá reclamar dichas cuantías en caso de que el importe abonado fuera superior al establecido en las tablas.

Año 2023: Se acuerda un incremento salarial consistente en incrementar las tablas salariales del año 2022 y demás conceptos económicos, a excepción de las dietas, el plus de disponibilidad y cualesquiera conceptos que expresamente se hayan pactado con carácter fijo, un 10,50%. Se acompaña como Anexo III las tablas salariales del año 2023.

Año 2024: Se acuerda un incremento salarial consistente en incrementar las tablas salariales del año 2023 y demás conceptos económicos, a excepción de las dietas, el plus de disponibilidad y cualesquiera conceptos que expresamente se hayan pactado con carácter fijo, un 3,50%. Se acompaña como Anexo IV las tablas salariales de 2024.

Año 2025: Se acuerda un incremento salarial consistente en incrementar las tablas salariales del año 2024 y demás conceptos económicos, a excepción de las dietas, el plus de disponibilidad y cualesquiera conceptos que expresamente se hayan pactado con carácter fijo, un 3%. Se acompaña como Anexo V las tablas salariales de año 2025.

En el supuesto de que la suma del IPC real para el conjunto nacional general español correspondiente a los años 2023, 2024 y 2025 resulte una cifra superior a la suma de los incrementos pactados en el presente Convenio Colectivo para los referidos años, se procederá a efectuar una revisión salarial al alza de las tablas, a excepción de las dietas, el plus de disponibilidad y cualesquiera conceptos que expresamente se hayan pactado con carácter fijo, en la indicada diferencia y sin efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

El incremento de salarios que en su caso proceda se abonará por tanto con efectos del 1 de enero de 2026, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de este último año.

A tal efecto, una vez conocido el IPC real de los citados años, se reunirá la Comisión Paritaria, y fijará, con arreglo a los criterios indicados, los nuevos valores, estando facultada para ejecutar los actos necesarios a efectos de su registro y publicación.

Artículo 21. *Antigüedad.*

Las personas afectadas por el presente convenio percibirán por este concepto el porcentaje sobre el salario base de convenio, y en función de los años que vengan prestando ininterrumpidamente sus servicios para la misma empresa, siguientes:

Años	Porcentaje
A los 3 años	3 por ciento
A los 7 años	7 por ciento
A los 10 años	10 por ciento

En cualquier caso, expresamente se acuerda que ninguna persona percibirá más de un 10% en concepto antigüedad.

Artículo 22. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias anuales por importe, cada una de ellas, de una mensualidad o 30 días si el salario es diario- de salario base de Convenio, más antigüedad y el complemento histórico, caso de que se perciba importe por este concepto.

Estas gratificaciones serán las siguientes:

Verano, que retribuye el tiempo de trabajo efectivamente prestado en el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio. Se devengará el 30 de junio, y su abono podrá diferirse hasta el 15 de julio siguiente.

Navidad, que retribuye el tiempo de trabajo efectivamente prestado en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre. Se devengará y abonará el 22 de diciembre, teniendo derecho a su importe completo quien, desde el 1 de julio se encuentre al servicio de la empresa el 15 de diciembre.

San Cristóbal, que retribuye el tiempo de trabajo efectivamente prestado en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. Se devengará el 31 de diciembre, y su abono podrá diferirse hasta el 15 de marzo del año siguiente. Esta gratificación se abonará por el importe de los conceptos que la componen correspondientes al año de su devengo.

Las personas que ingresen o cesen a lo largo del año tendrán derecho a la parte proporcional de las mismas, correspondiente al tiempo efectivamente trabajado.

El importe de tales gratificaciones se prorrateará mensualmente salvo pacto expreso entre la empresa y la persona trabajadora.

Artículo 23. Plus de nocturnidad.

Las personas trabajadoras, salvo aquellas cuyo salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o que hayan sido contratadas específicamente para prestar trabajo nocturno, tendrán derecho a plus por este concepto, en cuantía del 20 por ciento del salario anual del convenio.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas, y su percepción se generará por franjas de media hora. No obstante, en ningún caso la tasación se realizará en fracciones nunca inferiores a 30 minutos.

Formula = Salario anual / Jornada Anual x 20%

Artículo 24. Pluses de descanso y festivos.

Quien, por circunstancias excepcionales, tuviera que trabajar en el día de descanso asignado o en día festivo nacional, autonómico y/o local, tendrá derecho a percibir un plus denominado de 'descanso' de 89,39 euros por día de descanso o festivo trabajado, sin descanso compensatorio.

Asimismo, sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá optar para quienes deban de efectuar trabajo en días festivos nacionales, autonómicos y/o locales, y sin perjuicio del descanso en otro día siempre que haya sido pactado entre empresa y persona trabajadora y percibiendo además un 'plus de festivo' de 55,87 euros por día de festivo trabajado. En todo caso estos días de descanso generados podrán ser acumulables entre ellos, pero no lo serán las cuantías acumulables ya que la empresa podrá optar entre una u otra opción. En este supuesto, el día o los días de descanso deberán acordarse entre empresa y persona trabajadora.

Artículo 25. Dietas.

Quienes se rijan por el presente convenio tendrán derecho a percibir dietas siempre que, por razones del servicio, no puedan realizar comidas, cenas o pernотaciones en su domicilio habitual.

Para todos los servicios que se presten a excepción de los servicios en Transporte Regular, se percibirá la dieta correspondiente a la comida cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual. En todo caso cuando la salida se efectúe antes de las 13:00 horas y la llegada después de las 16:00 horas.

Con carácter excepcional, cuando una persona preste servicio en transporte Discrecional se percibirá la dieta correspondiente a la comida cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual. En todo caso cuando la salida se efectúe antes de las 13:00 horas y la llegada después de las 15:30 horas.

Para todos los servicios, se percibirá la dieta correspondiente a la cena cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual y en todo caso cuando la salida se efectúe antes de las 20:00 horas y la llegada después de las 22:30 horas.

La pernотación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernотar y desayunar fuera de la residencia habitual.

Expresamente se acuerda, que las personas trabajadoras a turnos no percibirán dietas, independientemente de que el turno coincida o no con lo expuesto en los párrafos anteriores.

La empresa podrá sustituir el importe de las dietas mediante el abono del correspondiente gasto, e incluso designando a las personas trabajadoras el lugar en el que deben efectuar el correspondiente consumo, y procediendo ella al abono directo. En todo caso se podrá solicitar que se acredite el gasto ocasionado.

La compensación de los gastos que, en tales desplazamientos, se ocasionen a la persona trabajadora se llevará a efecto distinguiendo entre alojamiento, dietas por desayuno, comida y cena, y otros gastos.

El alojamiento será siempre por cuenta de la empresa, para los viajes realizados en transportes Regulares y Discrecionales dentro o fuera de los límites de la Comunidad Autónoma de La Rioja, y/o Internacionales, por tener que pernoctar fuera de su domicilio habitual, por el concepto de 'otros gastos', y para los imprevistos que le puedan surgir, se le abonará a la persona interesada un importe de 11 euros en el transporte discrecional fuera del ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, y 18 euros en el internacional. En cualquier caso, los 11 euros o 18 euros siempre estarán ligados a la pernocta.

El importe de las restantes dietas será el siguiente:

a) Cuando presten servicios en transportes regulares, las dietas diarias serán las siguientes:

- 15- euros por comida.
- 12- euros por cena.

b) Cuando presten servicios en transportes discrecionales dentro de los límites de la Comunidad Autónoma de La Rioja, las dietas diarias serán las siguientes:

- 18- euros por comida.
- 18- euros por cena.

c) Cuando presten servicios en transportes discrecionales fuera del ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, las dietas diarias serán las siguientes:

- 8- euros por desayuno.
- 20- euros por comida.
- 20- euros por cena.

d) Cuando presten servicios en transportes internacionales, las dietas diarias serán las siguientes:

- 8- euros por desayuno.
- 35- euros por comida.
- 35- euros por cena.

El precio de todas las dietas que se establecen en este acuerdo permanecerá fijo durante la vigencia del presente convenio.

CAPÍTULO 3

Mejoras voluntarias de seguridad social

Artículo 26. *Incapacidad transitoria (IT).*

En caso de incapacidad transitoria, la empresa complementará la prestación que corresponda, hasta el cien por cien de la base reguladora, en los siguientes supuestos:

- a) En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, desde el primer día y durante un mes como máximo.
- b) En caso de enfermedad común u accidente no laboral, a partir del 60º día de la baja y por un periodo máximo de 30 días. Asimismo, a partir del día 91º hasta el día 120º inclusive, la empresa complementará hasta el ochenta y cinco por ciento de la base reguladora.

Las prestaciones complementarias anteriormente citadas serán abonadas mientras la persona trabajadora mantenga su relación laboral con la empresa y, en consecuencia, cuando ésta se extinga por cualquier circunstancia, extinguirá simultáneamente el derecho a la percepción de dichas prestaciones complementarias.

Artículo 27. *Póliza de seguros.*

Las empresas deberán suscribir una póliza de seguros que permita a la persona trabajadora o beneficiarias de la herencia, percibir las cuantías y con respecto a las contingencias siguientes:

- Por Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Incapacidad, siempre que derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional: un total de 40.000 euros.
- Por muerte, también derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: un total de 36.000 euros.

Por tratarse de mejora de prestaciones de seguridad social, para la calificación y la fecha de efectos se estará a lo que en cada momento se disponga por los organismos competentes para efectuar el reconocimiento de dichas situaciones.

Las empresas deberán facilitar a cada persona que lo solicite una fotocopia de la póliza a tal efecto suscrita, en la que conste con claridad el sello de la empresa o la firma del titular, de no disponer de sello.

Artículo 28. Cláusula de inaplicación salarial.

Las retribuciones establecidas en este Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación, durante cada uno de los años de su vigencia, para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios de los dos años inmediatamente anteriores a aquél para el que se quiera excluir la aplicación, teniéndose así mismo en cuenta las previsiones para ese año. En este caso, se trasladará a las partes (empresa y representación legales de la plantilla o personas trabajadoras elegidas al efecto, de no existir aquella) la fijación del aumento de salarios, valorándose circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

La empresa deberá presentar ante la representación de las personas trabajadoras, la documentación que resulte precisa para demostrar la situación de pérdidas y, en caso de discrepancias sobre la valoración de dichos datos, en las empresas de más de 25 personas, podrán utilizar informe de Auditores Censores de Cuentas.

Si no existiera acuerdo en la fijación del aumento de salarios en el plazo de 20 días naturales a contar desde que la empresa hubiera puesto de manifiesto la intención de no aplicar las disposiciones económicas del Convenio, en los 7 días naturales siguientes deberá solicitarse la intervención conciliadora de la Comisión Paritaria, la cual se llevará a efecto por el procedimiento de urgencia.

La Comisión Paritaria podrá proponer a las partes el sometimiento a un arbitraje de equidad.

La representación legal de las personas trabajadoras está obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

CAPÍTULO 4

Jornada, licencias y vacaciones

Artículo 29. Jornada de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual respetando las especialidades contenidas en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo y demás normativa aplicable. La jornada anual y efectiva será de 1787 horas de trabajo.

Dentro de los dos primeros meses del año se elaborará por la empresa y la representación de la plantilla el Calendario Laboral provisional que comprenderá días laborales y festivos del año natural exponiéndose un ejemplar del mismo en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo. Este Calendario Laboral provisional se detallará a través de cuadrantes.

Sin perjuicio de lo anterior, a efectos de determinar las vacaciones, el personal deberá comunicar a la empresa las vacaciones que desean disfrutar durante los dos primeros meses del año y ésta deberá, durante el mes de marzo, acceder o denegar la petición de los mismos. Dicha comunicación garantizará que, salvo acuerdo en contrario, se disfrutará de los días de vacaciones en la fecha indicada y aceptada por la empresa.

Dado que la actividad desarrollada por las empresas afectadas por este convenio implica, como regla general, el trabajo los 365 días al año y una gran dificultad para establecer un calendario fijo a las personas trabajadoras, expresamente se acuerda que, sin perjuicio del calendario general y cuadrantes que se regulan en este artículo, con 24 horas de antelación, salvo urgencias imprevistas, se tendrá conocimiento de la iniciación y terminación de la jornada, descansos intermedios, así como la ejecución de los distintos servicios a realizar. Las empresas comunicarán mediante publicación en tablón de anuncios, por escrito o por medios alternativos, tales como, correo electrónico, burofax, sistemas telefónicos de mensajería instantánea (WhatsApp, Hangout y otros similares) o la inserción de la hoja de servicios en páginas web corporativas a las que pueda acceder el trabajador. En cualquier caso, las empresas tratarán de preavisar con un mínimo de 48 horas en aquellos supuestos de trabajo en festivos y puentes.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas afectadas por este convenio tendrán derecho a realizar una distribución irregular de la jornada de hasta un 15% de la jornada de cada persona que permita a la misma adaptarse a las necesidades productivas.

Durante los años 2021 y 2022, las personas trabajadoras, tendrán derecho a un día de asuntos propios sobre los días establecidos en el calendario para hacer uso del mismo por una necesidad personal imprevista. Dicho día supondrá una disminución del tiempo efectivo de trabajo (1787) en esas ocho horas. La solicitud del día de asuntos propios deberá preavisarse con una antelación de mínima 48 horas, salvo circunstancias excepcionales que no permitan dicha comunicación anticipada. En cualquier caso, ese día no podrá solicitarse, salvo acuerdo, en sábados, domingos, festivos, puentes, ni se podrá acumular al inicio o final de las vacaciones, no pudiendo perjudicar el normal funcionamiento de la actividad empresarial, pudiendo limitarse el número de personas que se le puedan pedir el mismo día. En cualquier caso, si existiera controversia sobre la correcta interpretación del contenido del artículo, la comisión paritaria podrá dilucidar si el día solicitado es ajustado a lo pretendido en el presente convenio.

A partir de año 2023 y siguientes, las personas trabajadoras, tendrán derecho a dos días de asuntos propios sobre los días establecidos en el calendario para hacer uso de los mismos por una necesidad personal imprevista. Dichos días supondrán una disminución del tiempo efectivo de trabajo (1787) en esas dieciséis horas. La solicitud de los días de asuntos propios deberá preavisarse con una antelación de mínima 48 horas, salvo circunstancias excepcionales que no permitan dicha comunicación anticipada. En cualquier caso, esos días no podrán solicitarse, salvo acuerdo, en sábados, domingos, festivos, puentes, ni se podrán acumular al inicio o final de las vacaciones, no pudiendo perjudicar el normal funcionamiento de la actividad empresarial, pudiendo limitarse el número de personas que se lo puedan pedir el mismo día. En cualquier caso, si existiera controversia sobre la correcta interpretación del contenido del artículo, la comisión paritaria podrá dilucidar si el día solicitado es ajustado a lo pretendido en el presente convenio.

Artículo 30. *Descanso entre jornada y jornada.*

Para el personal móvil y quienes trabajen a turnos se estará a lo dispuesto en la normativa nacional y europea vigente en cada momento.

Para el resto de personal que no tenga la consideración de personal móvil o quienes trabajen a turnos, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán los límites establecidos legalmente de, como mínimo, 12 horas.

Las empresas están obligadas a facilitar al personal de movimiento el informe de actividades cuando así lo solicite la persona trabajadora conforme a lo dispuesto en el artículo 33.2 del Reglamento (UE) 165/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de febrero de 2014 u otro que lo sustituya.

Sin perjuicio del respeto a la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y su cómputo prevista en los artículos anteriores, y a los períodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos será de aplicación lo dispuesto en la normativa nacional y europea vigente en cada momento.

En el tiempo de trabajo del personal móvil se incluirán todas las horas trabajadas para una o más empresas en el período considerado. A tal efecto la empresa solicitará por escrito a la persona el cómputo de tiempo de trabajo efectuado para otras empresas. Se facilitarán estos datos por escrito.

Artículo 31. *Descanso semanal.*

El personal móvil tendrá derecho a un descanso semanal de día y medio que, por lo dicho en el artículo 30, habrá de formalizarse por días completos y con un mínimo de 7 días cada 4 semanas. Además, cada 6 semanas, 2 de ellos deberán ser continuados y coincidir en fin de semana. Al resto de personal les serán de aplicación las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables a la actividad regulada por este Convenio.

La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será de dos días.

Las empresas que, por necesidad del servicio, se vieran obligadas a variar el disfrute de los descansos del personal móvil respetarán la aplicación de la normativa española y europea vigente en cada momento.

Artículo 32. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que superen la jornada máxima anual. La realización y cómputo de las mismas se efectuará de acuerdo con lo para ellas dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. El precio de la hora extraordinaria será el mismo que el valor establecido para la hora ordinaria.

Cálculo de la hora ordinaria: $\frac{\text{Salario anual}}{\text{Jornada anual}}$

Artículo 33. *Definición de los tiempos efectivos de trabajo y tiempo de presencia.*

En el cómputo de la jornada de trabajo del personal móvil, entendiéndose por tales a los que, en el desarrollo de su cometido, se desplazan, se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.

A tal efecto, será personal móvil el personal conductor, ayudante, cobrador y demás personal auxiliar de viaje en el vehículo que realice trabajos en relación con el mismo, sus viajantes o su carga.

Se considerará tiempo de trabajo efectivo aquel en el que la persona se encuentre a disposición de la empresa y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo (repostar, revisar niveles, preparación de la hoja de ruta, expedición de billetes, ayudas al personal operario de taller, etc.) o medio de transporte, sus viajantes o su carga.

Se considerará tiempo de presencia aquel en el que la persona se encuentre a disposición de la empresa sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, u otras similares.

Serán de aplicación al tiempo de trabajo efectivo la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista como máxima anual en este convenio para cada año -excluidos, lógicamente los tiempos de presencia-, y los límites establecidos para las horas extraordinarias en su artículo 35 Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. *Cómputo de la jornada de trabajo.*

Además de lo indicado en el artículo anterior, se entienden comprendidos dentro del tiempo de trabajo efectivo los períodos durante los que el personal móvil no puede disponer libremente de su tiempo y tiene que permanecer en el lugar de trabajo realizando bien su trabajo normal, bien tareas relacionadas con el servicio.

Se entienden comprendidos dentro del tiempo de presencia, los períodos distintos de las pausas y de los descansos, durante los que el personal móvil no lleva a cabo ninguna actividad de conducción u otros trabajos, y no está obligado a permanecer en su lugar de trabajo, pero tiene que estar disponible para responder a posibles instrucciones que le ordenen emprender o reanudar la conducción o realizar otros trabajos.

A título enunciativo, se estima que serán considerados tiempo de presencia los siguientes períodos:

- a) Los períodos durante los cuales la persona acompañe a un vehículo transportado en trasbordador o tren excepto cuando el trabajador o trabajadora disponga o tenga acceso a una cama o litera.
- b) Los períodos de espera en fronteras o los causados por las prohibiciones de circular.
- c) Los períodos de espera de carga o de descarga, en los que no tenga que participar en la misma.

Los tiempos de presencia no podrán exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en un período de referencia de un mes, y se distribuirán por la empresa con arreglo a sus necesidades de organización y respetando los períodos de descanso entre jornadas y semanal.

Las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo; para el cómputo de la jornada máxima anual de trabajo efectivo aquí fijada, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias. Se abonarán a razón del salario correspondiente a la hora ordinaria.

Para el personal que no tenga la condición de personal móvil, expresamente se acuerda que no podrán realizar por cada jornada de 24 horas un total superior a doce horas, incluidas, en su caso, las horas extraordinarias.

No obstante lo dispuesto en los apartados precedentes, y reconociendo las partes firmantes del presente convenio la dificultad existente para llevar a cabo un control exhaustivo de los tiempos de trabajo y de presencia, la empresa podrá establecer un plus de disponibilidad en el que se establezca la determinación de una jornada diaria global que incluya horas de trabajo y de presencia.

Durante los años 2021 y 2022 el importe del plus de disponibilidad permanecerá conforme a los importes establecidos en el año 2020. A partir de enero de 2023, este plus de disponibilidad será de las siguientes cuantías:

Si el acuerdo establece una jornada global de 10:00 horas a 11:59 horas, la empresa abonará 14 euros diarios en cada día que se le especifique a la persona trabajadora como tiempo a disposición de la empresa.

Si el acuerdo establece una jornada global de 12:00 horas o más, 23 euros diarios en las mismas condiciones anteriores.

El Plus de Disponibilidad permanecerá fijo en esta cuantía durante la vigencia del convenio sin incrementos.

Para todo lo no contemplado en esta normativa se estará a lo dispuesto en la normativa nacional y europea vigente en cada momento.

Artículo 35. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales.

El periodo de disfrute se determinará de común acuerdo entre empresa y persona trabajadora, a cuyo efecto las empresas elaborarán, en los dos primeros meses del año, un calendario con la correspondiente distribución. Se podrá solicitar un cambio de las fechas a cada cual asignadas con respecto a las asignadas a otra persona.

El inicio del periodo de vacaciones no podrá coincidir con días que a la persona trabajadora le correspondan como de descanso o festivo.

Las personas trabajadoras que durante el periodo vacacional inicialmente fijado quedasen afectados por incapacidad temporal tendrán derecho a disfrutar de este periodo con posterioridad. Así mismo si durante el disfrute de las mismas la persona trabajadora quedase afectada por incapacidad temporal las mismas quedarán suspendidas hasta el alta de la persona trabajadora. El disfrute de las vacaciones, en ambos supuestos, se fijará de mutuo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que el que se han originado.

El mismo derecho tendrán quienes estén afectadas por una situación de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

Artículo 36. *Licencias y permisos.*

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. En caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, 15 días naturales, por una sola vez durante la vigencia del convenio. Si se produjeran más matrimonios, será de aplicación la normativa general.

2. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

3. Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

Un día más en caso de desplazamiento a una distancia superior a 80 kilómetros y de dos días cuando la distancia sea superior a 110 kilómetros a contar desde su domicilio habitual en ambos casos.

De conformidad con la jurisprudencia actual, se podrá solicitar los días de permiso por hospitalización o intervención quirúrgica en cualquier momento dentro del periodo en que esté ingresado el pariente por el hecho causante, debiendo de comunicar a la empresa los días a disfrutar.

4. Un día por traslado del domicilio habitual.

5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

6. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

7. En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

9. 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.

10. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Estas licencias y permisos se extenderán a las parejas que estén registradas como parejas de hecho y aquellas que acrediten debidamente la convivencia.

Artículo 37. *Licencia voluntaria no retribuida.*

Con carácter especial, las personas trabajadoras, podrán solicitar anualmente con un mínimo de 10 días de preaviso (salvo situaciones de gravedad debidamente justificadas que hubieran impedido un aviso anterior a esos 10 días), una licencia voluntaria no retribuida por un mínimo de 10 días consecutivos hasta 30 días naturales consecutivos.

Dichas licencias voluntarias comportarán reserva del mismo puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad. No podrá solicitarse esta licencia cuando en las mismas fechas un 5% del personal de la misma categoría y turno ya la hubiera solicitado.

De común acuerdo con la empresa la licencia podrá ser inferior a 10 días naturales y también podrá realizarse su disfrute en varios bloques de días no consecutivos.

La licencia voluntaria no retribuida no podrá ser utilizada para trabajar en cualquier empresa del mismo sector al que se dedica la empresa.

Durante el periodo que duren estas licencias, la empresa no cotizará por la persona trabajadora de acuerdo con la legislación vigente.

TÍTULO CUARTO

Condiciones sociales

Artículo 38. *Premio de fidelidad.*

La persona trabajadora que, llevando 10 años continuados de prestación de servicios en una empresa e independientemente de que el contrato sea a tiempo completo o a tiempo parcial, decida cesar en ella por jubilación total anticipada, tendrá derecho a percibir un premio cuya cuantía variará en función de la edad en que se produzca tal cese y con arreglo a las siguientes cuantías:

- 8.000 euros si le restan 2 años hasta la edad de jubilación ordinaria.
- 4.000 euros si le resta 1 año hasta la edad de jubilación ordinaria.
- 2.000 euros si le restan 6 meses hasta la edad de jubilación ordinaria.

Este importe no podrá ser reclamado en el supuesto de que la persona trabajadora se acoja a una jubilación parcial.

Con carácter excepcional, aquellas personas trabajadoras que puedan acceder a la jubilación anticipada por reunir los requisitos legalmente exigidos para ello y que lleven 10 años continuados de prestación de servicio en una empresa, si solicitan con carácter previo e informa su intención de jubilarse anticipadamente justo a la edad de 63 años, percibirán un premio de fidelidad de 10.000 euros brutos.

Artículo 39. Jubilación parcial.

La Empresa y la persona trabajadora, podrán acordar la jubilación parcial, cuando el ésta reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de la Seguridad Social por dicha contingencia, con excepción de la edad, en los términos establecidos en la legislación aplicable y, por tanto, con la posibilidad de la empresa de sustituirlo por otra persona a través del denominado contrato de relevo.

El acceso a la jubilación parcial deberá de ser de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Artículo 40. Fallecimiento la persona trabajadora.

Cuando la persona trabajadora, fallezca estando de servicio o a disposición de la empresa fuera de la población de su residencia habitual, las empresas abonarán los gastos ocasionados por motivo del traslado de ésta hasta su domicilio, salvo que esta contingencia esté recogida en póliza de seguro de accidentes que a tal efecto tenga suscrita la empresa.

Artículo 41. Régimen disciplinario.

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

Graduación de las faltas: Las personas trabajadoras que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general en el apartado anterior, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, con independencia del derecho de la persona trabajadora a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto, la siguiente graduación:

- Faltas leves.
- Faltas graves.
- Faltas muy graves.

Tipificación de las faltas:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes sin la debida justificación.
- b) El retraso, sin causa justificada, en las salidas de cabecera o de las paradas.
- c) La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene limpieza personal (con comunicación al delegado o delegada de prevención si hubiera) y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa.
- d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- e) Discutir con los compañeros y compañeras dentro de la jornada de trabajo.
- f) El retraso injustificado de hasta dos días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa
- g) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso.

Son faltas graves:

- a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes, sin la debida justificación.
- b) El abandono injustificado del trabajo que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo.
- c) Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en un mes. Bastará con una falta cuando tuviera que relevar a otra persona o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.
- d) La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o al material de la empresa.
- e) El retraso injustificado de hasta seis días en la entrega de recaudación en la fecha estipulada por la empresa y la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.

f) Cambiar de ruta sin autorización de la dirección de la empresa y desviarse del itinerario sin orden del superior jerárquico, salvo concurrencia de fuerza mayor.

g) Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa al personal usuario y al público que constituyan vulneración de derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico.

Son faltas muy graves:

a) Tres o más faltas injustificadas o sin previo aviso, de asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses.

b) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.

c) La transgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en rendimiento de trabajo normal o pactado, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio.

d) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

e) El retraso injustificado de más de seis días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por la empresa, salvo causa de fuerza mayor justificada.

f) La simulación de la presencia de otra persona en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos. Se entenderá siempre que existe falta, cuando una persona en baja por enfermedad o accidente realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.

g) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes acreditados tales como Mutuas, Servicios de Prevención y autoridades correspondientes, y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido.

h) La pérdida por segunda vez de todos los puntos del carnet por circunstancias ajenas al trabajo será justa causa de despido.

i) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.

j) Los malos tratos o falta de respeto o consideración y discusiones violentas con jefatura, compañeros y compañeras, personal subordinado y usuario.

k) Abandonar el trabajo y el abuso de autoridad por parte de jefatura o superiores con relación a su personal subordinado.

l) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables al personal, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.

m) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños de entidad ocasionados a los vehículos por negligencia.

n) El acoso sexual, entendiéndose por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma; y el acoso por razón de sexo en los términos que se define en la Ley 3/2007.

o) Las ofensas verbales o físicas la parte empresarial o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

p) Incurrir en el incumplimiento establecido en el artículo 17 (cualificación profesional) del presente convenio.

La reiteración de una falta de un mismo grupo, aunque sea de diferente naturaleza, dentro del período de un año, podrá ser causa para clasificarla en el grupo inmediatamente superior.

Sanciones: Las sanciones consistirán en:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
 - Amonestación escrita.
 - Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.
- b) Por faltas graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
 - Postergación para el ascenso hasta cinco años.
- c) Por faltas muy graves:
- Traslado forzoso.
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - Inhabilitación definitiva para el ascenso.
 - Despido.

Se anotará en el expediente personal de cada persona las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase o superior, durante el período de ocho, cuatro o dos meses, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves, teniendo derecho las personas sancionadas, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones.

Las sanciones por faltas leves serán impuestas por la empresa una vez tramitado un expediente contradictorio a la persona trabajadora. En concreto, se establece un procedimiento de rápida actuación por el que se le entregará un pliego en el que se establezca el/los incumplimiento/s cometidos. En dos días laborables tras la recepción se podrán hacer alegaciones. Posteriormente, la empresa podrá imponer la falta leve. Este procedimiento no exige comunicación a la representación del personal.

Las sanciones por faltas graves o muy graves, habrá de imponerlas también la empresa, previa instrucción del oportuno expediente a la persona afectada. La interesada y la representación de la persona trabajadora o sindical tendrán derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este plazo suspenderá los plazos de prescripción de la falta correspondiente. Cuando, por razones del servicio asignado, la persona sancionada se encuentre desplazada, el plazo establecido quedará interrumpido, reiniciándose cuando regrese.

Siempre que se trate de faltas muy graves de las tipificadas en la letra g), la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse, suspensión que será comunicada a la representación de los trabajadores y trabajadoras.

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

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito a la interesada y a la representación de la persona trabajadora o sindical, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la dirección.

En cualquier caso, se podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

La dirección de las empresas y la representación del personal velarán por el máximo respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o por razón de sexo o vejaciones de cualquier tipo, que, en su caso, serán sancionadas con arreglo a lo previsto en este capítulo.

En los supuestos de sanción administrativa o delito del que se derive la retirada del carnet de conducir por la pérdida de todos los puntos del mismo por cualquier circunstancia siempre que hubiera sido por circunstancias ajenas al trabajo y fuera de la jornada de trabajo, de forma automática desde la comunicación de la retirada del carnet la persona afectada pasará a situación de excedencia forzosa durante el tiempo que dure la privación del carnet. Tras la excedencia, tendrá derecho a volver a su puesto de trabajo por lo que la empresa lo tendrá que reincorporar de forma obligatoria. En el supuesto de que dicha actuación se produjera una segunda vez, la empresa tendrá la posibilidad de extinguir la relación laboral al ser esta circunstancia una falta muy grave tipificada en el presente convenio en el apartado h de este artículo.

Para tener derecho a lo expuesto anteriormente, la infracción por la que se le retire el carnet tendrá que haber sido cometida encontrándose de alta en la misma empresa que sufre la sanción de retirada.

TÍTULO QUINTO

Seguridad y salud laboral

Artículo 42. *Seguridad e higiene.*

Las partes intervinientes en la negociación del presente Convenio se obligan a cumplir con lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas reglamentarias, que tienen por objeto el promover la seguridad y salud de las personas trabajadoras mediante la aplicación de las medidas necesarias para prevenir los riesgos que se derivan en la realización del propio trabajo.

Ante la amplitud de las citadas disposiciones, se considera oportuno reseñar lo siguiente:

Las empresas deberán efectuar una evaluación de los puestos de trabajo. En materia de prevención de la plantilla recibirán una adecuada formación con cargo a la empresa.

Todos los vehículos y maquinaria de la empresa deberán ser revisados con carácter general al menos una vez al año, participando en dicha revisión aquella persona que maneje tales bienes de forma habitual, o en su defecto la que designen la representación legal de las personas trabajadoras. Este requisito quedará cumplimentado con la revisión oficial obligatoria.

Cuando alguna persona aprecie una probabilidad seria y grave de accidente por deficiencias de la maquinaria que debe utilizar lo pondrá en conocimiento de la empresa inmediatamente para que se proceda a su subsanación en el plazo más breve posible. Si la empresa considerase que tal anomalía no existe o no supone un riesgo, comunicará por escrito la orden de conducir.

Si el riesgo de accidente fuera inmediato, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento.

En todo caso las medidas de prevención de riesgos laborales adoptadas por las empresas afectadas por el presente Convenio no mermarán las facultades que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales confiere a los Delegados y Delegadas de Prevención.

Artículo 43. *Prendas de trabajo.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos juegos de prendas al año apropiadas para el trabajo que deban efectuar (buzos, uniformes si así lo exige la empresa, botas si trabaja con agua, etc.). Su uso será obligatorio, y en exclusiva para el trabajo en la propia empresa que se lo haya facilitado.

Cuando se cese en la relación laboral con la empresa se deberá devolver las prendas facilitadas. En este sentido a la finalización de la relación laboral en un plazo máximo de quince días, si se incumple por parte de la persona trabajadora este plazo generará una indemnización de 12 euros por cada día de retraso en el periodo anteriormente citado y podrá la empresa deducir de la liquidación dicha penalización.

Artículo 44. *Reconocimiento médico.*

El personal móvil afectado por el presente Convenio colectivo y con la colaboración de la empresa, estará obligado a pasar al menos un reconocimiento médico al año. Este será realizado a cargo de las empresas y donde éstas lo estimen conveniente, computando el tiempo del reconocimiento como tiempo efectivo de trabajo.

Para el resto de plantilla se estará a la normativa vigente.

TÍTULO SEXTO

Otros aspectos del convenio

Artículo 45. *Formación profesional en la empresa.*

Las partes firmantes, considerando como un valor necesario y beneficioso para empresa y personal afectado la formación profesional estática y continua de estos últimos, en orden a las nuevas tecnologías y demás condiciones que afecten a los trabajos a desarrollar, se comprometen a fomentarla.

Además de ello, y formando parte de tal compromiso, como mínimo se establecen las siguientes reglas:

a. Las empresas asumirán el coste íntegro de la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) y también de los gastos de emisión de la tarjeta. El tiempo empleado para dicha renovación se computará como jornada efectiva de trabajo.

b. Iniciativa de la empresa, se podrá exigir a la persona trabajadora la asistencia a clases o cursos de igual carácter que los del párrafo anterior, con un máximo de 60 horas al año, y el importe del curso será de exclusivo cargo de la empresa. Las horas invertidas en estos cursos se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

c. Cuando la persona trabajadora vaya a recibir una formación específica o de mejora de la que ya posee a cargo de la empresa, se deberá pactar un período mínimo de permanencia en la empresa, que en ningún caso será superior a dos años, así como la indemnización que deba abonar si incumple tal compromiso.

La indemnización deberá guardar proporción con la inversión efectuada, teniendo en cuenta el período de tiempo que se produzca desde que se llevó a cabo la formación.

Artículo 46. *Igualdad de oportunidades y no discriminación.*

Los firmantes del presente Convenio Colectivo declaran el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de las Organizaciones, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre como un principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (RCL 2007, 586) , para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

De igual modo, aquellas empresas que la legislación vigente les obligue, deberán elaborar los correspondientes planes de igualdad.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de este sector, desde la sección a la promoción, pasando por la política salarial, la de formación, las condiciones de trabajo, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta la 'situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo'.

Asimismo, dentro de las empresas, los trabajadores no podrán ser discriminados por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, etc.

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

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

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.
- b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de estos objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 47. Violencia de género.

Respetando la confidencialidad debida, las empresas facilitarán a las trabajadoras víctimas de violencia de género el disfrute de todos los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 48. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo tendentes a evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo; incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

La representación del personal deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 49. Acción sindical.

La representación legal de las personas trabajadoras tendrá las siguientes competencias:

- Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional en la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

- Emitir informe cuando la fusión, absorción y modificación del 'status' jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la determinación de la relación laboral.

- Ser informados de todas las sanciones impuestas a la plantilla por faltas muy graves.

- Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

- Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y status de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad de higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

- Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en el Convenio Colectivo.

- Informar a sus representados y representadas en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2.- Las empresas pondrán a disposición de la representación de la plantilla un tablón de anuncios dentro de las dependencias de la empresa y en el lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todo el personal.

Artículo 50. *Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.*

Las empresas podrán establecer su propio Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. No obstante, el contenido mínimo que se requerirá para su elaboración será el siguiente:

1. Declaración de Principios.

Entre los Principios de Conducta y Actuación de las Empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo está el «Respeto a las Personas» como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos Humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

2. Ámbito personal.

El protocolo será de aplicación a todo el personal de la empresa en la que se acuerde dicho protocolo.

3. Definiciones.

El protocolo deberá tener, como mínimo las siguientes definiciones:

a) Acoso sexual.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

b) Acoso por razón de sexo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) Actos discriminatorios.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objetos de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

Estas conductas se pueden presentar de tres formas:

I. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.

II. De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

III. De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

4. Procedimiento de actuación.

Las empresas garantizarán la activación del procedimiento de actuación ajustado a la legislación vigente en cada momento cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual, por razón de sexo o acto discriminatorio.

En cualquier caso, el procedimiento de actuación se regirá por los principios normativos existentes en cada momento, garantizando la confidencialidad y la protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas.

5. consecuencias finales y cierre del expediente.

En cualquier caso, todo expediente deberá tener un cierre que tomará en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados y adoptará, si así se hubiera determinado, las medidas correctoras necesarias.

En todo caso la representación de las personas trabajadoras tendrá conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso, (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma).

En todo caso, si se constata acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constata la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Disposición adicional primera.

En lo aquí no previsto, será de aplicación lo dispuesto en el Laudo arbitral para el subsector de Viajeros por Carretera, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 24 de noviembre de 2000 (Boletín Oficial del Estado de 24 de febrero de 2001), y en el 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 (Boletín Oficial del Estado 24-10-2015), el Acuerdo Marco Estatal de Transportes de Viajeros por Carretera y demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

Disposición adicional segunda.

Las condiciones establecidas en el presente convenio, se entenderán aplicables manteniendo el correspondiente nivel de proporcionalidad, para las relaciones laborales que se desarrollen a tiempo parcial.

Disposición adicional tercera.

Las remisiones que en este texto se efectúan a otras normas tienen un sentido dinámico, de tal manera que se aplicarán con el texto que estas tengan en cada momento concreto, es decir, asumiéndose las modificaciones que puedan sufrir a lo largo de la vigencia de este convenio, pero nunca con efectos retroactivos a su entrada en vigor.

Disposición transitoria primera.

Las Tablas Salariales a las que hace referencia el artículo 20 y que figuran como anexo I, anexo II, anexo III, anexo IV y anexo V corresponden a los años 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025.

Las Tablas Salariales de los años 2023, 2024 y 2025 tendrán efectos económicos desde el 1 de enero de cada año, independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de La Rioja. Las empresas pagarán los atrasos en el plazo máximo de un mes desde la publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

Disposición transitoria segunda.

Toda persona trabajadora, que tuviera una antigüedad en nómina superior al 10%, esto es el 15% o el 20% verá ajustado el concepto salarial al 10% quedando el resto consolidado como un complemento de carácter personal e individual que se denominará Complemento Histórico Consolidado. Dicho Complemento no será compensable ni absorbible, y quedará sujeto a los incrementos salariales de Convenio.

Sin perjuicio de lo anterior, aquellas personas que a fecha 14 de julio de 2017 estuvieran generando un quinquenio superior al máximo establecido, mantendrán su derecho a seguir generándolo. Una vez hubieran alcanzado el derecho a percibir ese quinquenio, expresamente se acuerda que el mismo pasará a formar parte del complemento histórico consolidado en las condiciones señaladas en el párrafo anterior.

Disposición derogatoria única.

El presente Convenio, anula, y deja sin efecto los anteriores Convenios colectivos de esta Comunidad Autónoma que pudieran ser aplicables a la actividad a que se refiere.

**Convenio colectivo de trabajo para la actividad de Transporte Interurbano de Viajeros en
Autobús de La Rioja**

Tabla salarial año 2021 y 2022 y tramos de antigüedad

Categorías profesionales	Salarios 2021 y 2022		Nuevos tramos antigüedad		
	Salario base	Salario anual ⁽¹⁾	3 años	7 años	10 años
Personal superior:					
Jefe de servicio	1.882,53	28.237,95	56,48	131,78	188,25
Inspector licenciado	1.882,53	28.237,95	56,48	131,78	188,25
Inspector principal	1.693,10	25.396,50	50,79	118,52	169,31
Personal administrativo:					
Jefe de sección	1.538,12	23.071,80	46,14	107,67	153,81
Jefe de negociado	1.417,61	21.264,15	42,53	99,23	141,76
Oficial de primera	1.262,67	18.940,05	37,88	88,39	126,27
Oficial de segunda	1.219,61	18.294,15	36,59	85,37	121,96
Auxiliar	1.107,66	16.614,90	33,23	77,54	110,77
Personal de estaciones y administrativo:					
Jefe de estación	1.460,66	21.909,90	43,82	102,25	146,07
Taquillero/a	1.133,51	17.002,65	34,01	79,35	113,35
Factor	1.133,51	17.002,65	34,01	79,35	113,35
Mozo	1.099,08	16.486,20	32,97	76,94	109,91
Personal de movimiento:					
Inspector	1.297,10	19.456,50	38,91	90,80	129,71
Conductor y Conductor perceptor	1.262,67	18.940,05	37,88	88,39	126,27
Cobrador	1.133,51	17.002,65	34,01	79,35	113,35
Auxiliar en ruta	945,46	14.181,90	28,36	66,18	94,55
Personal de taller:					
Jefe de taller	1.538,12	23.071,80	46,14	107,67	153,81
Subjefe de taller	1.400,40	21.006,00	42,01	98,03	140,04
Contram. o encarg.	1.340,14	20.102,10	40,20	93,81	134,01
Oficial de primera	1.314,33	19.714,95	39,43	92,00	131,43
Oficial de segunda	1.236,84	18.552,60	37,11	86,58	123,68
Oficial de tercera	1.142,14	17.132,10	34,26	79,95	114,21
Peón especializado	1.099,08	16.486,20	32,97	76,94	109,91
Peón	1.090,47	16.357,05	32,71	76,33	109,05
Personal subalterno:					
Guarda de noche	1.099,08	16.486,20	32,97	76,94	109,91
Lavacoche	1.099,08	16.486,20	32,97	76,94	109,91
Aprendices de 16 años hasta 18 años	911,40	13.671,00	27,34	63,80	91,14

Durante los años 2021 y 2022 se mantienen los salarios vigentes a 31/12/2020

(1) (Salario base * 15)

Plus de descanso y festivos (artículo 24)

Plus de descanso	83,73
Plus de festivos	52,33

Dietas (artículo 25)

	Alojamiento y otros gtos.	Desayuno	Comida	Cena
Transporte regular			11,27	11,27
Transporte discrecional dentro de La Rioja			14,66	14,66
Transporte discrecional fuera de La Rioja	10,15 (otros gastos)	6,77	16,93	16,93
Transporte Internacional	15,79 (otros gastos)	6,77	28,21	28,21

Cómputo de la Jornada de Trabajo (artículo 34)

Jornada global de 10 horas diarias o más	12,56
Jornada global de 12 horas diarias o más	20,94

**Convenio colectivo de trabajo para la actividad de Transporte Interurbano de Viajeros en
Autobús de La Rioja**

Tabla salarial año 2023 y tramos de antigüedad

Categorías profesionales	Salarios 2023		Nuevos tramos antigüedad		
	Salario base	Salario anual ⁽¹⁾	3 años	7 años	10 años
Personal superior:					
Jefe de servicio	2.080,20	31.203,00	62,41	145,61	208,02
Inspector licenciado	2.080,20	31.203,00	62,41	145,61	208,02
Inspector principal	1.870,88	28.063,20	56,13	130,96	187,09
Personal administrativo:					
Jefe de sección	1.699,62	25.494,30	50,99	118,97	169,96
Jefe de negociado	1.566,46	23.496,90	46,99	109,65	156,65
Oficial de primera	1.395,25	20.928,75	41,86	97,67	139,53
Oficial de segunda	1.347,67	20.215,05	40,43	94,34	134,77
Auxiliar	1.223,96	18.359,40	36,72	85,68	122,40
Personal de estaciones y administrativo:					
Jefe de estación	1.614,03	24.210,45	48,42	112,98	161,40
Taquillero/a	1.252,53	18.787,95	37,58	87,68	125,25
Factor	1.252,53	18.787,95	37,58	87,68	125,25
Mozo	1.214,48	18.217,20	36,43	85,01	121,45
Personal de movimiento:					
Inspector	1.433,30	21.499,50	43,00	100,33	143,33
Conductor y Conductor perceptor	1.395,25	20.928,75	41,86	97,67	139,53
Cobrador	1.252,53	18.787,95	37,58	87,68	125,25
Auxiliar en ruta	1.080,00	16.200,00	32,40	75,60	108,00
Personal de taller:					
Jefe de taller	1.699,62	25.494,30	50,99	118,97	169,96
Subjefe de taller	1.547,44	23.211,60	46,42	108,32	154,74
Contram. o encarg.	1.480,85	22.212,75	44,43	103,66	148,09
Oficial de primera	1.452,33	21.784,95	43,57	101,66	145,23
Oficial de segunda	1.366,71	20.500,65	41,00	95,67	136,67
Oficial de tercera	1.262,06	18.930,90	37,86	88,34	126,21
Peón especializado	1.214,48	18.217,20	36,43	85,01	121,45
Peón	1.204,97	18.074,55	36,15	84,35	120,50
Personal subalterno:					
Guarda de noche	1.214,48	18.217,20	36,43	85,01	121,45
Lavacoches	1.214,48	18.217,20	36,43	85,01	121,45
Aprendices de 16 años hasta 18 años	1.080,00	16.200,00	32,40	75,60	108,00
Incremento s/ tablas 2020 = 10,50%					
(1) (Salario base * 15)					
Plus de descanso y festivos (artículo 24)					
Plus de descanso	92,52				
Plus de festivos	57,82				
Dietas (artículo 25)					
	Alojamiento y otros gtos.	Desayuno	Comida	Cena	
Transporte regular			15,00	12,00	
Transporte discrecional dentro de La Rioja			18,00	18,00	
Transporte discrecional fuera de La Rioja	11,00 (otros gastos)	8,00	20,00	20,00	
Transporte Internacional	18,00 (otros gastos)	8,00	35,00	35,00	
Cómputo de la Jornada de Trabajo (artículo 34)					
Jornada global de 10 horas diarias o más	14,00				
Jornada global de 12 horas diarias o más	23,00				

**Convenio colectivo de trabajo para la actividad de Transporte Interurbano de Viajeros en
Autobús de La Rioja**

Tabla salarial provisional año 2024 y tramos de antigüedad

Categorías profesionales	Salarios provisionales 2024		Nuevos tramos antigüedad		
	Salario base	Salario anual ⁽¹⁾	3 años	7 años	10 años
Personal superior:					
Jefe de servicio	2.153,01	32.295,15	64,59	150,71	215,30
Inspector licenciado	2.153,01	32.295,15	64,59	150,71	215,30
Inspector principal	1.936,36	29.045,40	58,09	135,55	193,64
Personal administrativo:					
Jefe de sección	1.759,11	26.386,65	52,77	123,14	175,91
Jefe de negociado	1.621,29	24.319,35	48,64	113,49	162,13
Oficial de primera	1.444,08	21.661,20	43,32	101,09	144,41
Oficial de segunda	1.394,84	20.922,60	41,85	97,64	139,48
Auxiliar	1.266,80	19.002,00	38,00	88,68	126,68
Personal de estaciones y administrativo:					
Jefe de estación	1.670,52	25.057,80	50,12	116,94	167,05
Taquillero/a	1.296,37	19.445,55	38,89	90,75	129,64
Factor	1.296,37	19.445,55	38,89	90,75	129,64
Mozo	1.256,99	18.854,85	37,71	87,99	125,70
Personal de movimiento:					
Inspector	1.483,47	22.252,05	44,50	103,84	148,35
Conductor y Conductor perceptor	1.444,08	21.661,20	43,32	101,09	144,41
Cobrador	1.296,37	19.445,55	38,89	90,75	129,64
Auxiliar en ruta	1.117,80	16.767,00	33,53	78,25	111,78
Personal de taller:					
Jefe de taller	1.759,11	26.386,65	52,77	123,14	175,91
Subjefe de taller	1.601,60	24.024,00	48,05	112,11	160,16
Contram. o encarg.	1.532,68	22.990,20	45,98	107,29	153,27
Oficial de primera	1.503,16	22.547,40	45,09	105,22	150,32
Oficial de segunda	1.414,54	21.218,10	42,44	99,02	141,45
Oficial de tercera	1.306,23	19.593,45	39,19	91,44	130,62
Peón especializado	1.256,99	18.854,85	37,71	87,99	125,70
Peón	1.247,14	18.707,10	37,41	87,30	124,71
Personal subalterno:					
Guarda de noche	1.256,99	18.854,85	37,71	87,99	125,70
Lavacoche	1.256,99	18.854,85	37,71	87,99	125,70
Aprendices de 16 años hasta 18 años	1.117,80	16.767,00	33,53	78,25	111,78
Incremento s/ tablas 2023 = 3,50 %					
(1) (Salario base * 15)					
Plus de descanso y festivos (artículo 24)					
Plus de descanso	95,76				
Plus de festivos	59,84				
Dietas (artículo 25)					
	Alojamiento y otros gtos.	Desayuno	Comida	Cena	
Transporte regular			15,00	12,00	
Transporte discrecional dentro de La Rioja			18,00	18,00	
Transporte discrecional fuera de La Rioja	11,00 (otros gastos)	8,00	20,00	20,00	
Transporte Internacional	18,00 (otros gastos)	8,00	35,00	35,00	
Cómputo de la Jornada de Trabajo (artículo 34)					
Jornada global de 10 horas diarias o más	14,00				
Jornada global de 12 horas diarias o más	23,00				

**Convenio colectivo de trabajo para la actividad de Transporte Interurbano de Viajeros en
Autobús de La Rioja**

Tabla salarial provisional año 2025 y tramos de antigüedad

Categorías profesionales	Salarios provisionales 2024		Nuevos tramos antigüedad		
	Salario base	Salario anual ⁽¹⁾	3 años	7 años	10 años
Personal superior:					
Jefe de servicio	2.217,60	33.264,00	66,53	155,23	221,76
Inspector licenciado	2.217,60	33.264,00	66,53	155,23	221,76
Inspector principal	1.994,45	29.916,75	59,83	139,61	199,45
Personal administrativo:					
Jefe de sección	1.811,88	27.178,20	54,36	126,83	181,19
Jefe de negociado	1.669,93	25.048,95	50,10	116,90	166,99
Oficial de primera	1.487,40	22.311,00	44,62	104,12	148,74
Oficial de segunda	1.436,69	21.550,35	43,10	100,57	143,67
Auxiliar	1.304,80	19.572,00	39,14	91,34	130,48
Personal de estaciones y administrativo:					
Jefe de estación	1.720,64	25.809,60	51,62	120,44	172,06
Taquillero/a	1.335,26	20.028,90	40,06	93,47	133,53
Factor	1.335,26	20.028,90	40,06	93,47	133,53
Mozo	1.294,70	19.420,50	38,84	90,63	129,47
Personal de movimiento:					
Inspector	1.527,97	22.919,55	45,84	106,96	152,80
Conductor y Conductor perceptor	1.487,40	22.311,00	44,62	104,12	148,74
Cobrador	1.335,26	20.028,90	40,06	93,47	133,53
Auxiliar en ruta	1.151,33	17.269,95	34,54	80,59	115,13
Personal de taller:					
Jefe de taller	1.811,88	27.178,20	54,36	126,83	181,19
Subjefe de taller	1.649,65	24.744,75	49,49	115,48	164,97
Contram. o encarg.	1.578,66	23.679,90	47,36	110,51	157,87
Oficial de primera	1.548,25	23.223,75	46,45	108,38	154,83
Oficial de segunda	1.456,98	21.854,70	43,71	101,99	145,70
Oficial de tercera	1.345,42	20.181,30	40,36	94,18	134,54
Peón especializado	1.294,70	19.420,50	38,84	90,63	129,47
Peón	1.284,55	19.268,25	38,54	89,92	128,46
Personal subalterno:					
Guarda de noche	1.294,70	19.420,50	38,84	90,63	129,47
Lavacoche	1.294,70	19.420,50	38,84	90,63	129,47
Aprendices de 16 años hasta 18 años	1.151,33	17.269,95	34,54	80,59	115,13
Incremento s/ tablas 2024 = 3,00%					
(1) (Salario base * 15)					
Plus de descanso y festivos (artículo 24)					
Plus de descanso	98,63				
Plus de festivos	61,64				
Dietas (artículo 25)					
	Alojamiento y otros gtos.	Desayuno	Comida	Cena	
Transporte regular			15,00	12,00	
Transporte discrecional dentro de La Rioja			18,00	18,00	
Transporte discrecional fuera de La Rioja	11,00 (otros gastos)	8,00	20,00	20,00	
Transporte Internacional	18,00 (otros gastos)	8,00	35,00	35,00	
Cómputo de la Jornada de Trabajo (artículo 34)					
Jornada global de 10 horas diarias o más	14,00				
Jornada global de 12 horas diarias o más	23,00				