

## 1.5. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

***RESOLUCIÓN 171C/2023, de 27 de agosto, de la directora general de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del Sector Transportes de Viajeros por Carretera.***

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector Transportes de Viajeros por Carretera (Código número: 31007505011981), con entrada en este Registro con fecha 2 de agosto de 2023, suscrito con fecha 18 de julio de 2023, entre la representación empresarial y sindical.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 265/2019, de 30 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Desarrollo Económico y Empresarial.

**RESUELVO:**

Primero.—Inscribir en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra, el Convenio Colectivo del Sector Transportes de Viajeros por Carretera (Código número: 31007505011981).

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Tercero.—Notificar esta resolución a la solicitante, advirtiéndole de que no agota la vía administrativa, y que contra la misma cabe interponer recurso de alzada ante la consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

Pamplona, 27 de agosto de 2023.—La directora general de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, Izaskun Goñi Razquin.

[Convenio Colectivo del Sector Transportes de Viajeros por Carretera](#) (PDF).

# Convenio Colectivo del Sector Transportes de Viajeros por Carretera

---

---

*Boletín Oficial de Navarra número 206, de 3 de octubre de 2023*

En Pamplona, a 18 de julio de 2023.

REUNIDOS:

Por la ASOCIACION NAVARRA DE EMPRESARIOS DEL TRANSPORTE Y LOGISTICA (ANET):

D. Ignacio Orradre San Martín.

D. José Manuel Ayesa Villar.

Por la FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANA DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO.)

D. David Marcaláin Pérez.

Por ELA:

D. Alberto Paz Jiménez.

Por la FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO, DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT):

D. Manuel Gómez Martínez.

Por LAB:

D. Banbi Lange.

Exponen:

Que con fecha de hoy, 18 de julio de 2023 han procedido a la firma del texto articulado del Convenio Colectivo Autonómico para el Sector de Transporte de Viajeros por Carretera de la Comunidad Foral de Navarra, que consta de 38 Artículos, 3 Disposiciones Finales, 5 Disposiciones Transitorias y 1 Disposición Adicional.

Y para que así conste donde proceda y a todos los efectos, y concretamente a los de depósito y publicación del Convenio en el Boletín Oficial de Navarra se firma la presente en Pamplona, a 18 de julio de 2023.

## TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO AUTONÓMICO PARA EL SECTOR “TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA” DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

### Artículo 1. **Ámbito.**

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo obligan a todas las empresas de Transporte de Viajeros por Carretera en Navarra mediante vehículos de más de nueve plazas, siendo de aplicación a las empresas que tengan centros de trabajo en el territorio de la Comunidad Foral de Navarra en cuanto a las personas adscritas a dichos Centros. Será también de aplicación este Convenio a las empresas que teniendo centros de trabajo fuera del territorio de la Comunidad Foral de Navarra, presten servicios en esta Comunidad en régimen de contrata o concesión administrativa, solo en cuanto al personal adscrito a dichas contratas o concesiones y con independencia del lugar en que esté ubicado el centro de trabajo al que estén adscritos dichos trabajadores. Será también de aplicación a las empresas subcontratadas por empresas que teniendo centros de trabajo fuera del territorio de la Comunidad Foral de Navarra, presten servicios en esta Comunidad en régimen de contrata o concesión administrativa en cuanto al personal adscrito a dichas contratas o concesiones, con independencia del lugar en que esté ubicado el centro de trabajo al que estén adscritos dichos trabajadores.

### Artículo 2. **Duración.**

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de seis años, desde el día 1 de enero de 2021, hasta el 31 de diciembre de 2026. No obstante las regulaciones del presente convenio, salvo las relativas a las tablas salariales, entrarán en vigor en el momento de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de Navarra.

La denuncia del Convenio deberá realizarse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su expiración, mediante comunicación escrita remitida por conducto fehaciente.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo en situación de ultractividad hasta tanto se firme el nuevo. A todos los efectos legales las partes dan por denunciado el presente convenio con fecha de efectos 31 de diciembre de 2026.

### Artículo 3. **Jornada y flexibilidad.**

#### 3.1. Régimen General de Jornada.

Para la adecuada interpretación y comprensión del régimen de jornada establecido en el presente convenio, las partes convienen en establecer el siguiente glosario:

1.– “Tiempo de conducción”: Tendrá la consideración de “Tiempo de Conducción” el tiempo destinado por el trabajador a la conducción del vehículo.

2.– “Tiempo de Otros Trabajos”: Tendrá la consideración de tiempo de “otros trabajos” el tiempo en que el trabajador permanezca a disposición del empresario, realizando trabajos efectivos distintos de la conducción.

Tendrá la consideración de tiempo de “Otros Trabajos” el tiempo destinado por el trabajador a las siguientes operaciones:

–Carga y descarga.

–Desplazamientos con coche para realizar servicios dentro de la jornada laboral. Se considerará como «otro trabajo» el tiempo utilizado por un conductor en conducir un vehículo no comprendido en el ámbito de aplicación del Reglamento UE 561/2006 hasta o desde un vehículo comprendido en el ámbito de aplicación del citado Reglamento, cuando el vehículo no se encuentre ni en el domicilio del conductor ni en el centro de operaciones del empleador en que esté basado normalmente el conductor.

–Repostaje.

–Trabajos de limpieza y mantenimiento del vehículo cuando sea ordenado por el empresario en el documento de asignación de servicios.

–Vigilancia del vehículo mediante guardias presenciales ordenadas expresamente por el empresario.

–Trabajos relacionados con la contabilidad, entrega de ingresos, firma de registro de hojas de servicios, entrega de billetes, y otros análogos que exijan presencia física y operaciones concretas de trabajo efectivo.

3.–Tiempo de Trabajo efectivo: Tendrá la consideración de “Tiempo de Trabajo Efectivo” la suma de los “Tiempos de Conducción” y los “Tiempos de Otros Trabajos”, recogidos en el parte de trabajo diario entregado por el empresario.

4.–“Tiempo de Presencia”: Tendrá la consideración de “Tiempo de presencia” el tiempo en el que el trabajador móvil permanezca a disposición de la empresa, sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viaje como acompañante, averías, comidas en ruta.

Más concretamente, tendrán la consideración de “Tiempo de Presencia” los tiempos en los que, el trabajador móvil no desarrolle actividad alguna de conducción o de otros trabajos, pero deba permanecer a disposición de la empresa, sea en el lugar de trabajo o fuera de él, para responder a posibles instrucciones que le ordenen emprender o reanudar la conducción y los períodos de tiempo en los que un trabajador móvil que conduce en equipo permanezca sentado o acostado en una litera durante la circulación en el vehículo.

El tiempo de presencia, que será de un máximo semanal de 20 horas en períodos de referencia de cuatro semanas, no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, y no computará a efectos de la duración máxima de la jornada de trabajo ni del límite máximo de horas extraordinarias.

En los servicios de ida y vuelta en el día, tendrá la consideración de “tiempo de presencia” el tiempo computado desde la llegada a destino hasta la salida de esta a origen. Se podrá descontar por comida o cena, aquellas horas que coincidan con los horarios comprendidos entre las 12:00 y 14:00 horas y las 21:00 y 22:00 horas.

5.–“Tiempo de descanso”. Tiempo en el cual el trabajador no realiza trabajo efectivo ni se encuentra a disposición de la empresa.

La jornada será de 1.770 horas anuales de trabajo efectivo para cada año de vigencia del Convenio, jornada anual esta, que será también la aplicable durante el periodo de ultractividad.

La jornada se computará en periodos de referencia de un mes natural a contar desde el día uno del mes siguiente al de publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de Navarra. En consecuencia cada periodo de referencia se iniciará el día 1 del mes y terminará el último día del mes.

En cada periodo de referencia de un mes, se podrá realizar un número máximo de horas de trabajo efectivo igual al resultado de multiplicar el número de días de trabajo efectivo de cada mes según calendario laboral individual por ocho horas diarias para el trabajador a jornada completa o la fracción que corresponda para las personas trabajadoras a tiempo parcial. Las horas de trabajo efectivo que excedan del número máximo de horas ordinarias tendrán la consideración de horas extraordinarias.

A efectos de cómputo los días de, IT y licencias retribuidas se entenderá que la jornada laboral diaria computa como 8 horas de trabajo efectivo y ninguna de presencia, salvo que en calendario laboral comunicado con antelación al inicio de la baja la persona trabajadora tuviera asignadas jornadas superiores o inferiores.

Durante cada periodo de referencia de un mes se podrán realizar un número máximo de horas de presencia igual al resultado de multiplicar el número de 20 horas por el número total de semanas incluidas en el periodo de referencia. En caso de fracción de días se computará a efectos de cálculo el número de cuatro horas por día. Las horas de presencia hasta el límite reseñado no computarán a efectos de la jornada máxima ni del número máximo de horas extraordinarias, salvo los supuestos que luego se dirán.

En el cómputo y cierre de jornada se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

–Si en el periodo de referencia mensual la persona trabajadora no llegase a realizar el total de horas de trabajo efectivo que correspondan, se podrán acumular a las horas de trabajo efectivo realizadas las horas de presencia realizadas que sean necesarias para completar el máximo de horas de trabajo efectivo, no procediendo pago alguno por las horas de presencia acumuladas a las de trabajo efectivo. Estas horas de presencia acumuladas mensualmente se acumularán también a los mismos y exclusivos efectos en el cómputo de jornada anual convenio de trabajo efectivo, pero sin que en ningún caso puedan computarse a efectos de determinar horas extraordinarias o excesos de jornada sobre dicha jornada anual convenio.

Si realizada la acumulación mensual quedasen todavía horas de presencia realizadas excedentes, estas se abonarán a precio de hora ordinaria.

–Si en el periodo de referencia mensual el trabajador realizase el total de horas de trabajo efectivo, las horas de presencia se abonarán en la nómina del mes a precio de hora ordinaria.

–El exceso sobre el total máximo de horas de trabajo efectivo y/o el máximo de horas de presencia del periodo de referencia tendrá la consideración de horas extraordinarias para su compensación.

–En ningún caso se abonará una hora extraordinaria más de una vez.

### 3.2. Particiones de Jornada.

La jornada de los trabajadores móviles no se podrá partir más de una vez al día, con un máximo de 5 horas. La duración mínima de la partición será de una hora.

La partición se realizará, a decisión del empresario, en el centro de trabajo al que esté adscrito el trabajador o en la localidad donde radique el domicilio de este, siempre que el trabajador pueda llevar y aparcar el autobús cerca de su domicilio. La decisión del empresario será estable no pudiendo modificarse salvo en caso de causa justificada, entendiéndose sin ánimo exhaustivo que existe causa justificada cuando se produzca un cambio de adscripción en la finalización o inicio de cada campaña de transporte escolar y en los casos de cambio de adscripción a servicio con vocación de estabilidad. A efectos de partición se señala que el trabajador solo podrá estar adscrito a un único centro de trabajo, con independencia del número de centros de trabajo que tenga la empresa.

En todo caso, y en lo relativo al lugar en el que pueda realizarse la partición, la empresa y la persona trabajadora podrán establecer pactos o acuerdos que modifiquen el régimen del convenio.

Dentro de la posible partición de jornada entrarían las horas de comida.

### 3.3. Parte de Trabajo.

En todas las empresas, las personas trabajadoras cumplimentarán el parte de trabajo diario que les entregue el empresario. En el mismo se reflejará la jornada diaria que realice la persona trabajadora, con el comienzo y finalización de la misma y desplazamientos fuera de su residencia laboral.

Al final del parte de trabajo diario la persona trabajadora sumará las horas de trabajo efectivo por un lado y las horas de presencia por otro. Al finalizar el mes se hará seguimiento de las horas de trabajo efectivo y las horas de presencia, con el fin de poder liquidar o abonar la nómina del mes.

Se entregará copia de los parte, en soporte papel, informático o de mensajería, al trabajador. El modelo de parte de trabajo se adjuntará como anexo al convenio si bien podrá ser sustituido por un sistema informático que incluya análoga información.

#### 3.4. Aparato tacógrafo.

Para los servicios con vehículos de más de nueve plazas, el aparato tacógrafo será obligatorio en todos y cada uno de los servicios de transporte que realicen los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio, cualquiera que sea la naturaleza del servicio y la distancia a recorrer en ejecución del mismo.

Los trabajadores deberán utilizar correctamente el aparato tacógrafo de manera que las lecturas del mismo refieran fielmente la actividad real realizada. A tales efectos la empresa, en los casos en que sea necesario, proporcionará al trabajador la formación necesaria para la correcta utilización del aparato tacógrafo.

#### 3.5. Calendario Laboral.

Las empresas redactarán, con sus empleados, el calendario laboral, que determinará:

- a) Días laborales.
- b) Festivos del año natural.

En ausencia de calendario anual, donde se marquen los días de descanso semanal, se entenderá que los días de descanso serán el sábado y domingo.

Igualmente deberán constar en el calendario individual de cada persona trabajadora, los días de ajuste de calendario, entendiéndose por tales los correspondientes a los días de diferencia entre la jornada máxima anual legal y la jornada anual convenio, salvo que empresa y trabajador hubieran acordado un régimen diferente de señalamiento de estos días.

Las semanas con festivo, la empresa señalará dos días naturales de descanso consecutivos más el festivo, que puede o no coincidir con el festivo según calendario oficial. Los descansos semanales no pueden coincidir con el festivo.

Con veinticuatro horas de antelación, el trabajador tendrá conocimiento de la iniciación y terminación de la jornada, particiones de jornada y descansos intermedios, así como de la ejecución de los distintos servicios a realizar.

Las empresas comunicarán a los trabajadores la hoja de servicio donde consten las circunstancias anteriores bien por escrito bien por medios alternativos que aseguren la recepción de la misma, considerándose medios válidos para dicha comunicación, entre otros, la entrega en mano, el correo electrónico, el burofax, los sistemas telefónicos de mensajería instantánea (whatsapp, telegram y otros similares) o la inserción de la hoja de servicios en páginas web corporativas a las que pueda acceder el trabajador.

Las empresas están obligadas a facilitar terminales telefónicos para acceder a las comunicaciones de las empresas, salvo que el trabajador manifieste por escrito su voluntad de utilizar su propio terminal.

### **Artículo 4. Horas extraordinarias.**

Tendrán el carácter de horas extraordinarias las horas de trabajo efectivo que superen el máximo que corresponde al periodo de referencia de cada mes, calculado en la forma establecida en el artículo 3.1 y las horas de presencia que superen el máximo establecido para cada periodo de referencia de cada mes calculado en la forma establecida para en el artículo 3.1.

En los términos establecidos en el artículo 3.1. una hora extraordinaria solo será pagada una sola vez, de forma que si ha sido abonada como hora extraordinaria de la mensualidad correspondiente no se contará como tal a efectos del cómputo anual.

En los términos igualmente establecidos en el artículo 3.1, las horas de presencia acumuladas mensual y anualmente a las horas de trabajo efectivo a los solos y exclusivos efectos en el cómputo de jornada anual convenio de trabajo efectivo en ningún caso podrán computarse a efectos de determinar horas extraordinarias o excesos de jornada sobre dicha jornada anual convenio.

El precio de la hora extraordinaria será el establecido en las tablas salariales para cada año de vigencia del convenio. Por mutuo acuerdo de las partes las empresas podrán sustituir el pago de la hora extraordinaria, por un tiempo igual de descanso, y, en este caso, se otorgará un complemento económico equivalente al 25 por 100 de importe de la hora ordinaria.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las definidas en el artículo 1.º de la Orden de 1 de marzo de 1983 (“Boletín Oficial del Estado” de 7 de marzo de 1983) que dice: a efectos de lo dispuesto en el artículo 7.º del Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, se entenderán por horas extraordinarias estructurales las motivadas por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivados de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección informará periódicamente al Comité de Empresa, a los delegados de personal y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

#### **Artículo 5. Descanso semanal.**

Los trabajadores disfrutarán de dos días naturales consecutivos de descanso a la semana, salvo pacto en contrario por necesidades organizativas empresariales, debidamente acreditadas. Salvo que la empresa y el trabajador hubieran acordado otra cosa, el trabajador no trabajará más de dos fines de semana consecutivos, debiendo el tercero disfrutar descanso semanal.

Se podrá acordar entre Empresa y trabajador distinta manera del disfrute de dichos días.

No obstante, lo anterior, las empresas podrán acordar con su personal, un sistema para que el total de los días de descanso que no pudieran disfrutarse en la semana, sean disfrutados dentro de las tres semanas siguientes, y ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 6 del presente Convenio Colectivo (plus por trabajar en día de descanso).

Las empresas cuidarán del cumplimiento estricto que, para estos descansos, así como para los descansos entre jornada, establece la legislación vigente.

#### **Artículo 6. Festivos, domingos y días de descanso.**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, guardarán fiesta obligatoria los días 1 de enero y 25 de diciembre de cada año.

Plus por trabajar en domingo o festivo: Los trabajadores que desempeñen su trabajo en domingo o festivo según calendario oficial de Navarra, percibirán la cantidad que se establezca para cada año de vigencia del convenio en las tablas salariales.

Plus por trabajar en día de descanso: El trabajador que desempeñe su trabajo en días de descanso según su calendario laboral, con o sin descanso compensatorio, percibirá la cantidad que se establezca para cada año de vigencia del convenio en la tabla salarial.

El exceso de jornada efectiva en dichos días tendrá la consideración de horas extraordinarias, y será retribuido como tal.

El Plus por trabajar en domingo o festivo y el Plus por trabajar en día de descanso son compatibles, cuando corresponda.

## **Artículo 7. Vacaciones.**

Las vacaciones para todo el personal serán de 30 días naturales al año.

En cada empresa se confeccionará un calendario de vacaciones.

a) Durante el mes de diciembre las personas trabajadoras solicitarán por escrito el período en que desean disfrutar las vacaciones.

b) La Empresa de conformidad con la legislación vigente, efectuará la distribución oportuna, debiendo comunicar la fecha vacacional durante los dos primeros meses del año natural de que se trate.

c) Aquel trabajador que no haya solicitado las vacaciones en el plazo señalado, disfrutará las vacaciones cuando se lo indique la Empresa, perdiendo éste el derecho de prioridad.

d) Señaladas las vacaciones la Empresa, por necesidad de servicio podrá modificar la fecha de disfrute, siempre que lo comunique, al trabajador afectado con una antelación mínima de dos meses.

## **Artículo 8.**

El conductor y el cobrador efectuarán los trabajos de mantenimiento, limpieza y lavado de vehículos, cuando no tengan trabajo específico de su categoría (ayudando a los operarios de taller) computándose, el tiempo empleado en dichas labores como de trabajo efectivo, siempre que sea ordenado por la empresa.

## **Artículo 9. Retribuciones.**

Para los años 2021 y 2022 las tablas salariales serán las vigentes a 31 de diciembre de 2018.

Para los siguientes años de vigencia del convenio, los incrementos salariales serán los siguientes:

1.–Año 2023: A fecha de publicación del convenio, y con efecto retroactivo a 1 de enero de 2023, se aplicará, sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2022, un incremento del 10%. El mismo incremento aplicará al resto de conceptos del convenio excepto a aquellos para los cuales en este convenio se establezca otro criterio de incremento.

2.–Año 2024: a fecha 1 de enero de 2024 se aplicará a las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2023 un incremento del 5,2%. El mismo incremento aplicará al resto de conceptos del convenio excepto a aquellos para los cuales en este convenio se establezca otro criterio de incremento.

3.–Año 2025: a fecha 1 de enero de 2025 se aplicará a las tablas vigente a 31 de diciembre de 2024 un incremento del 3%. El mismo incremento aplicará al resto de conceptos del convenio excepto a aquellos para los cuales en este convenio se establezca otro criterio de incremento.

4.–Año 2026: A fecha 1 de enero de 2026 se aplicará a las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2025 un incremento del 3%. El mismo incremento aplicará al resto de conceptos del convenio excepto a aquellos para los cuales en este convenio se establezca otro criterio de incremento.

Una vez publicado el IPC real estatal correspondiente al año 2026, y con efectos 1 de enero de 2027, se comparará el incremento acumulado experimentado por la tabla salarial entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2026 (22,76%) con la evolución del IPC real estatal en el periodo 1 de enero 2020 a 31 de diciembre de 2025. En caso de que el acumulado de los IPC sea superior, la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2026 se incrementará en el diferencial que resulte, sin que se genere derecho alguno a atrasos.

La tabla así calculada será la tabla provisional de 2027 sobre la cual se aplicará, en su caso, el criterio de incremento que se acuerde para dicho año en el nuevo convenio.

El mismo criterio será de aplicación al resto de conceptos salariales, excepto a aquellos para los que se haya establecido otro criterio de incremento.

Las retribuciones salariales correspondientes a los años de vigencia del Convenio serán las reflejadas en las tablas salariales que se unen como anexo al presente convenio colectivo.

Las empresas que hubiesen pactado, reconocido y/o establecido cantidades a cuenta del presente convenio podrán compensar y absorber los incrementos aquí pactados hasta el límite de las cantidades pactadas, reconocidas o establecidas. Igual compensación y absorción podrán aplicar las empresas que hubiesen incrementado salarios durante los años 2021, 2022 y parte vencida de 2023.

En cuanto a cantidades pagadas en exceso por incrementos a cuenta, su compensación se realizará en la forma y plazos que se pacte entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores y en su defecto en la forma que defina el empresario.

Las empresas que estén pagando pluses o complementos salariales, cualquiera que sea su denominación, que retribuyan supuestos de flexibilidad no contemplados en este convenio, podrán dejar de abonar dichos pluses con cargo a los incrementos salariales antes reseñados y hasta el límite del importe de los mismos en el momento en que se apliquen los incrementos salariales.

Las retribuciones se harán constar en hoja oficial de salarios haciendo referencia a cada concepto retributivo por independiente, al igual que los distintos conceptos de jornada.

### **Artículo 10. Trabajo nocturno.**

El trabajador que preste sus servicios en horas de las consideradas por la legislación vigente como nocturnas (en la actualidad, de las 22 a las 6 horas), percibirá, por cada hora de trabajo prestada en dicho horario, un incremento sobre el salario Convenio que le correspondiera, del 25 por 100. No tendrán derecho a este complemento de retribución los trabajadores que hubiesen sido contratados específicamente para prestar trabajo nocturno, siempre que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por propia naturaleza.

### **Artículo 11. Antigüedad.**

En el año 1989, quedó suprimido el tradicional sistema de abono y devengo del premio de antigüedad. Las cantidades devengadas por dicho concepto, hasta entonces, quedaron incorporadas al salario personal del trabajador (complemento personal). Dicha cantidad quedará inalterable en su cuantía, a favor del trabajador, durante la vigencia de su contrato sin que pueda absorberse o compensarse por incrementos futuros, derivados de la Ley o del Convenio.

Nueva antigüedad: A partir del 1 de enero de 1989 el personal al que afecte el presente Convenio, devengará, en sustitución del antiguo sistema, un premio de antigüedad consistente en trienios, cuyo importe se detalla en tabla salarial correspondiente a cada año de vigencia del convenio.

La antigüedad se devengará y abonará el mes del cumplimiento del trienio y el mismo día de cada año sucesivo.

Para el cómputo de la antigüedad, se tendrá en cuenta los años de servicios prestados en la Empresa a partir de 1989 y calculados de tres en tres, pudiendo ser los trienios en número ilimitado.

Las excedencias, licencias no retribuidas y cualquier otra circunstancia similar, retrasarán por el tiempo de su duración el vencimiento anual de la antigüedad, salvo lo establecido para los supuestos de excedencia en que la legislación vigente compute dicho periodo a todos los efectos.

### **Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias.**

Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y Julio quedan establecidas en treinta días de salario y complemento personal de Convenio. Se computarán por semestre y serán abonadas el día 15 de julio, la primera, y el día 15 de diciembre, la segunda.

### **Artículo 13. Participación en beneficios.**

La participación en beneficios consistirá en una paga que se abonará en el mes de marzo del año siguiente al del ejercicio de que se trate, en la cuantía de treinta días de salario y complemento personal de Convenio.

**Artículo 14. Quebranto de moneda.**

Se establece para las categorías de Taquillero/a y Conductor/a Perceptor las compensaciones que se recogen en las tablas salariales que se anexan al texto del convenio. Dichos importes son absorbibles por cualquier otro plus que tuviesen reconocido estas categorías en concepto de manejo de dinero. El plus en la categoría de Taquillero se devengará en los doce meses naturales del año.

**Artículo 15. Ayuda de manutención y alojamiento.**

El importe de estas ayudas será el establecido en las tablas salariales para cada año de vigencia del convenio.

Cuando el servicio discrecional se realice fuera del territorio nacional, los gastos de manutención y alojamiento los abonará la Empresa, previa justificación, de su realidad y cuantía.

En los casos de contratación del viaje con los gastos del conductor a cargo de los organizadores, el conductor no devengará ayuda de manutención y alojamiento, siempre que haya sido advertido previamente por el empresario.

A estos efectos y en tanto se mantenga en vigor como legislación laboral, se percibirá la parte de la dieta correspondiente a la comida cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual, y, en todo caso, cuando la salida se efectúa antes de las doce horas y la llegada después de las catorce horas.

La parte de la dieta correspondiente a la cena, se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando el trabajador salga antes de las veintiuna horas y retorne después de las veintidós horas.

La parte de la dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual, en todo caso, cuando el regreso se efectúe después de las cero horas.

Compensación otros gastos:

En salidas internacionales, por cada día fuera de las fronteras españolas, percibirá el conductor la cantidad que se establece en las tablas salariales para cada año de vigencia del convenio.

**Artículo 16. Compensación por extinción del contrato.**

Tendrán derecho a percibir la compensación, que a continuación se indica por extinción del contrato, los trabajadores que, con una antigüedad mínima en la empresa de 10 años, tuvieran en el momento de la extinción las siguientes edades:

Años 2021-2023:

–A los 60 años: 9.555,39 euros.

–A los 61 años: 8.628,86 euros.

–A los 62 años: 7.210,85 euros.

–A los 63 años: 5.486,71 euros.

–A los 64 años: 3.827,01 euros.

Años 2024-2026:

–A los 60 años: 10.606,48 euros.

–A los 61 años: 9.578,03 euros.

–A los 62 años: 8.004,04 euros.

–A los 63 años: 6.090,25 euros.

–A los 64 años: 4.247,98 euros.

**Artículo 17. Complemento por enfermedad o accidente.**

## a) I.T. derivada de enfermedad.

Las empresas complementarán, a su personal en I.T. derivada de enfermedad, la prestación económica de la Seguridad Social, hasta el 90 por 100 del importe de la base reguladora computable, desde el cuarto día de la baja, y mientras dure la misma, hasta un período máximo de 18 meses salvo que el contrato de trabajo se extinga con anterioridad por cualquier causa.

Además de lo anterior percibirá, una vez por año, el 50 por 100 del salario Convenio de los tres primeros días de baja.

## b) I.T. derivada de accidente de trabajo.

Las empresas complementarán la prestación de la Seguridad Social, desde el primer día de la baja y mientras dure ésta hasta el 100 por 100 del salario. La duración de este complemento será como máximo de 18 meses, salvo que el contrato de trabajo es extinga con anterioridad por cualquier causa.

## c) Enfermedad o accidente en viaje.

En el supuesto de que el trabajador tuviera que ser atendido u hospitalizado en cualquier país, con el que no existiera convenio de reciprocidad en materia de Seguridad Social con España, la Empresa se hará cargo de todos los gastos que la atención médica requiriera, sin que el trabajador tuviera que hacer frente a cantidad alguna. La Empresa recuperará las cantidades anticipadas bien de la Seguridad Social, bien de la Compañía, bien de cualquier otra Entidad que correspondiere y a tal fin el trabajador se compromete a hacer, en su nombre la reclamación oportuna con el fin de que se reembolse a la Empresa la cantidad dispuesta.

**Artículo 18. Seguro colectivo.**

Las empresas, a solicitud de sus trabajadores, suscribirán una Póliza de Seguro que cubra las siguientes contingencias, siempre que se deriven de accidente de trabajo:

Años 2021-2023:

–25.136,80 euros en caso de muerte ocasionada por accidente.

–37.705,95 euros en caso de invalidez absoluta ocasionada por accidente.

–37.705,95 euros en caso de invalidez permanente total, ocasionada por accidente, si dicha situación supone la extinción del contrato de trabajo.

Años 2024-2026:

–27.901,85 euros en caso de muerte ocasionada por accidente.

–41.853,60 euros en caso de invalidez absoluta ocasionada por accidente.

–41.853,60 euros en caso de invalidez permanente total, ocasionada por accidente, si dicha situación supone la extinción del contrato de trabajo.

Sólo será aplicable a fallecimiento o invalidez derivadas de accidentes acaecidos al menos, un mes después de la firmeza de este acuerdo, rigiéndose por los términos establecidos en las propias pólizas.

El coste de la prima relativa tanto a la muerte, como a la invalidez absoluta ocasionadas por accidente, será sufragado al 80 por 100 por la Empresa y el 20 por 100 por el trabajador.

El coste de la prima relativa a la incapacidad permanente total, será abonado al 50 por 100 entre Empresa y trabajador.

La póliza incluirá a los trabajadores que lo deseen y que dispongan de contrato indefinido y a tiempo total.

Los trabajadores afectados autorizan en este acto a las empresas para deducir de la nómina la parte correspondiente de la prima a su cargo.

### **Artículo 19. Licencias y permisos.**

Se establecen las siguientes mejoras respecto del régimen de licencias establecido en el Estatuto de los Trabajadores:

Por matrimonio: 16 días naturales.

En caso de fallecimiento de padres, hijos o cónyuge: 5 días naturales.

En caso de que por accidente laboral, fuera precisa la hospitalización del personal de movimiento, en el extranjero, la Empresa autorizará, a su cargo, que una persona de su familia pueda viajar para acompañarle durante su estancia, con una duración máxima de quince días.

A efectos de licencias por parientes, tanto por consanguinidad como por afinidad, las parejas de hecho debidamente registradas, se equiparán a los matrimonios.

Serán también de aplicación las licencias, recogidas en el Estatuto de los Trabajadores, en lo no previsto en este artículo.

Todas las circunstancias deberán ser justificadas por la persona trabajadora.

A efectos de cómputo los días de, IT y licencias retribuidas se entenderá que la jornada laboral diaria computa como 8 horas de trabajo efectivo y ninguna de presencia, salvo que en calendario laboral comunicado con antelación al inicio de la baja la persona trabajadora tuviera asignadas jornadas superiores o inferiores.

### **Artículo 20. Reserva de puestos de trabajo.**

Los trabajadores de la plantilla de la Empresa que sean declarados afectos a una invalidez total tendrán preferencia para ocupar vacante que exista o se produzca en la Empresa. Será preciso para ello que su formación y/o las secuelas derivadas de la incapacidad les permita desarrollar con normalidad el nuevo puesto de trabajo. Será aplicable a los trabajadores con contrato indefinido cuya invalidez sea declarada con posterioridad a la publicación en el Boletín Oficial de Navarra de este convenio.

### **Artículo 21. Retirada del permiso de conducción:**

En caso de retirada del permiso de conducción, por un plazo de hasta 12 meses, se tendrán en cuenta las siguientes condiciones:

1. Las empresas, que razonablemente puedan, mantendrán al conductor en otro puesto de trabajo.

2. En el caso de no ser posible su reubicación en otro puesto de trabajo, el conductor quedará en situación de excedencia por el tiempo de la sanción, con derecho a reserva de puesto de trabajo y reincorporación inmediata una vez cumplido el plazo de sanción.

3. En todo caso se gestionará la posibilidad de que la retirada del permiso de conducción se efectúe en los meses de menor actividad de la empresa o se facilitará por parte de la empresa la coincidencia del período de retirada del permiso de conducción con el período vacacional del trabajador o trabajadora.

4. En caso de que un conductor quede inhabilitado para efectuar transporte escolar, se le concederá excedencia, hasta tanto recupere la autorización correspondiente.

5. Las empresas suscribirán con una compañía de seguros una póliza por la que se garantice al conductor excedente, en razón a lo previsto en el punto 2 y 4 anteriores, -por causa de retirada del permiso de conducción o inhabilitación, por un período máximo de 12 meses-, una cantidad igual al salario base que en cada momento tenga la categoría de conductor por cada mes en esa situación.

El importe de la prima será repartido al cincuenta por ciento entre empresa y conductor, quedando autorizadas las empresas a deducir dicho importe de la hoja de salarios.

6. En caso de retirada del permiso de conducción, las empresas se harán cargo de todos los gastos de formación para la recuperación del permiso de conducción, dos exámenes, siempre que la pérdida del mismo se produzca por causas no imputables al conductor, y siempre que se produzca dicha pérdida en tiempo de trabajo; se excluirán de la aplicación de lo dispuesto en el presente artículo 20, los supuestos de alcoholemia y drogadicción.

En todo caso, será de aplicación el régimen disciplinario sancionador vigente en cada momento.

#### **Artículo 22. Fallecimiento fuera de la plaza.**

Cuando se produzca el fallecimiento del trabajador fuera de su domicilio, en razón de su trabajo y por causa de este, los gastos de traslado de sus restos correrán a cargo de la Empresa.

#### **Artículo 23. Ropa de trabajo.**

Las empresas, que entreguen ropa de trabajo, entregarán a su personal dos uniformes de trabajo cada dos años de prestación de servicios.

En los talleres de las empresas donde se manipulan piezas pesadas, facilitarán el calzado adecuado para la realización de estas operaciones, siempre que lo solicite el trabajador.

#### **Artículo 24. Compensaciones.**

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada, o concedidas unilateralmente por las empresas (mediante mejoras voluntarias u otros conceptos equivalentes o análogos), imperativo legal, jurisprudencia, contencioso, contrato individual, usos y costumbres locales o en razón de cualquier otra causa, a excepción de la compensación en el artículo 11 relativo al complemento personal de antigüedad.

No obstante lo antedicho, prevalecerán las condiciones pactadas con anterioridad cuando estas resulten ser más beneficiosas globalmente consideradas que las establecidas en este Convenio.

#### **Artículo 25. Absorción.**

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variación económica en todo o en algunos de los conceptos retributivos, serán absorbidos por los aumentos acordados en el Convenio, por lo que únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superen a nivel total a éste.

En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este Convenio.

#### **Artículo 26. Unidad de Convenio.**

Las condiciones económicas y de trabajo fijadas forman un todo orgánico, de tal manera que la validez del Convenio queda condicionada en su mantenimiento en los términos pactados, con objeto de que en ningún caso quede desvirtuada la voluntad negocial, ni representar un mayor costo para la Empresa que el previsto. Por ello, quedará sin efecto el acuerdo si por la autoridad administrativa o judicial se declarase la nulidad de alguno de los términos del pacto.

#### **Artículo 27. Legislación aplicable.**

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación general que fuera aplicable, en el Acuerdo Marco Estatal sobre Materias del Transporte de Viajeros por Carretera mediante Vehículos de Tracción Mecánica de más de Nueve Plazas incluido el Conductor, Laudo Arbitral de fecha 24 de noviembre de 2000, por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura salarial, promoción profesional y económica de los trabajadores, clasificación profesional y régimen disciplinario de las empresas de transporte de viajeros por carretera, el Estatuto de los Trabajadores, y el Real Decreto 1561/95, en todo lo que mantuviera su vigor.

Igualmente será de aplicación en el Sector de los Transportes por Carretera la normativa de general aplicación en el Sector así como toda la normativa de aplicación que se promulgue durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 28. Derechos sindicales.**

Las horas retribuidas que el Estatuto de los Trabajadores fija para el ejercicio de sus funciones a los delegados y miembros del Comité de Empresa, se podrán acumular mediante una bolsa de horas anual con las horas sindicales de los delegados de un mismo sindicato, pudiendo hacer uso de ellas indistintamente cada uno de los delegados. En caso de ser un sólo delegado, el uso del crédito horario podrá realizarse mediante bolsa de horas anual.

Los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, podrán utilizar sus horas sindicales retribuidas para asistir a cursos de formación convocados por sus sindicatos.

La Empresa deberá ser avisada con la debida antelación.

#### **Artículo 29. Revisión médica.**

Se establece una revisión médica anual. Las empresas sometidas al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo gestionarán entre sus aseguradoras de accidentes u otra entidad, la concertación del reconocimiento médico anual del personal a su servicio. Los trabajadores habrán de acudir cuando sean citados a revisión, salvo imposibilidad justificada.

En cualquiera de los casos se estará a lo dispuesto en la normativa vigente sobre la materia.

#### **Artículo 30. Exámenes de idiomas.**

Las empresas facilitarán en lo posible, en el ámbito de formación de su personal, la asistencia a exámenes oficiales para la obtención de títulos de conocimientos de lenguas extranjeras. Igualmente se fomentará el aprendizaje de euskera.

#### **Artículo 31. Comisión Paritaria.**

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio Colectivo, y para entender de todas aquellas cuestiones que la legislación vigente asigne a las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos, así como para conocer y, en su caso resolver, sobre las materias que se le encomiendan en este Convenio Colectivo y sobre las que, en acuerdos posteriores se le puedan atribuir.

Composición y Domicilio:

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por cuatro representantes de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio y cuatro representantes de la organización empresarial firmante del presente Convenio, así como sus respectivos suplentes.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios de asesores, ocasionales o permanentes, que serán designados libremente por cada una de las organizaciones firmantes. Los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto.

A todos los efectos se establece como domicilio de la Comisión Paritaria del Sector del Transporte de Viajeros por Carretera, el de la sede del Tribunal Laboral de Navarra C/ Nueva número 30 bajo, 31001 Pamplona.

Competencias:

La Comisión Paritaria del Sector tendrá como funciones, entre otras, las indicadas a continuación:

1. Interpretación de este convenio colectivo, vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

2. Conocimiento con carácter preceptivo de los conflictos de aplicación y/o interpretación del convenio colectivo, que surjan en las empresas afectadas por este, de forma previa a la formalización de los mismos en la vía administrativa o judicial o ante el órgano competente.

3. Mediación a petición de las partes negociadoras en conflictos colectivos no incluidos en los apartados anteriores.

4. Aquellas otras funciones que resulten necesarias o convenientes, con acuerdo de las partes, que tiendan a una mayor eficacia práctica del presente convenio colectivo.

5. Velar por la aplicación y cumplimiento del Convenio por parte de las empresas y trabajadores del Sector.

Procedimiento:

La Comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de 15 días naturales a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta, salvo que para el procedimiento específico de que se trate se establezca un plazo distinto.

La Comisión Paritaria adoptará sus acuerdos por mayoría de cada una de las partes, económica y social que la componen. En consecuencia para que se entienda que existe acuerdo será necesaria la mayoría de las dos representaciones.

Se entiende agotado el trámite de intervención de la Comisión Paritaria cuando trascurra el plazo señalado sin que recaiga resolución expresa, quedando en consecuencia expedita la vía administrativa o judicial que proceda.

### **Artículo 32. Tribunal Laboral.**

Se recomienda que, antes de la presentación de cualquier reclamación o litigio, se solicite el intento de conciliación o mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra. Igualmente, se recomienda a los Trabajadores y Empresarios del Sector, el sometimiento a arbitraje, utilizando, para ello, el Colegio Arbitral formado en el referido Tribunal.

### **Artículo 33. Subrogación empresarial.**

En materia de subrogación se aplicará lo acordado en el Título IV (artículos 19 a 24) del Acuerdo Marco Estatal sobre Materias del Transporte de Viajeros por Carretera mediante Vehículos de Tracción Mecánica de más de Nueve Plazas incluido el Conductor firmado el día 22 de diciembre de 2014.

No obstante, con el objeto de ampliar la garantía de subrogación respecto de lo establecido en el Acuerdo Marco Estatal, se establecen las siguientes cláusulas de refuerzo:

1.–En lo referente a la tipología de servicios en los que aplicará la subrogación, se establece que además de a los servicios enumerados en el artículo 19.1 del Acuerdo Marco Estatal, la subrogación se aplicará, en los términos establecidos en el Título IV del citado Acuerdo Marco, a los servicios de transporte escolar con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas incluida la del conductor prestados en régimen de concesión administrativa o por cualquiera de las fórmulas indirectas de gestión indirecta de servicios públicos contempladas en la Ley de Contratos del Sector Público y/o normativa foral correspondiente, y ello con independencia de que la Empresa que preste o vaya a prestar este tipo de servicios se dedique a otra actividad de transporte, o de la industria o los servicios.

Regulándose la subrogación de estos servicios en lo referente a exclusiones, condiciones, personal a subrogar, obligaciones y efectos por lo establecido en el Título IV del Acuerdo Marco Estatal con las cláusulas de refuerzo establecidas en el presente convenio.

2.–En lo referente al concepto de “conductor adscrito”, se establece que se considerará tal a efectos de subrogación a todo aquel que realice su trabajo de forma habitual en el servicio afectado.

No perderá la condición de trabajador adscrito a efectos de subrogación aquel que puntualmente pueda prestar servicios de transporte diferentes de aquel al que se encuentre adscrito, siempre y cuando el tiempo destinado al servicio a que se encuentre adscrito sea, en términos de jornada anual ordinaria, igual o superior al 51% de la jornada máxima ordinaria prevista en el Convenio en el tiempo evaluado, contemplada proporcionalmente en los contratos a tiempo parcial, en los últimos seis meses trabajados inmediatamente anteriores a la fecha de vencimiento de la concesión.

Tampoco perderá su condición de trabajador adscrito a efectos de subrogación el trabajador que dedique a servicios distintos de aquel a que estuviere adscrito un porcentaje superior al 49% de la jornada máxima ordinaria anual establecida en el Convenio en el tiempo evaluado, contemplada proporcionalmente en los contratos a tiempo parcial, en los últimos seis meses trabajados inmediatamente anteriores a la fecha de vencimiento de la concesión siempre y cuando el tiempo dedicado a servicios distintos a aquel al que estuviere adscrito no superara el 60% de dicha jornada, y el trabajador manifestara de forma expresa y escrita su conformidad a ser subrogado.

3.–Fuera de los supuestos previstos en el artículo 19.1 del Acuerdo Estatal y en el número 1 anterior, procederá la subrogación empresarial, exclusivamente cuando afecte al total de la jornada de trabajo del trabajador/a de la empresa afectada.

4.–Con el objetivo de facilitar la subrogación, la empresa saliente con una antelación mínima de un mes, deberá acreditar a la nueva empresa adjudicataria, mediante documento firmado por la empresa cesante y el trabajador las vacaciones disfrutadas, las pendientes y las pagas extraordinarias pendientes de liquidar. Los trabajadores que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que en el caso de no haberlas disfrutado, el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación. La empresa cesante además, liquidará al trabajador junto con la última mensualidad, la parte correspondiente a las pagas extraordinarias generadas por el mismo.

#### **Artículo 34. Excedencias.**

Además de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores/as podrán solicitar una excedencia voluntaria, por el período mínimo establecido legalmente y hasta un máximo de dos años, conservando la categoría y el puesto de trabajo.

#### **Artículo 35. Ley de Igualdad.**

Las relaciones laborales en las empresas deberán estar presididas por los principios de igualdad y no discriminación, entre otras causas, por razón de género.

Las empresas realizarán y llevarán a cabo sus mejores esfuerzos para lograr la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de empresas de más de 50 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refieren el párrafo anterior, se establecerán a través de la elaboración de un Plan de Igualdad, que deberá ser objeto de desarrollo en los términos y condiciones establecidos legalmente.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso, a las siguientes previsiones:

Las empresas elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

Podrán elaborarse o implantarse planes de igualdad para las empresas de menos de 50 trabajadores, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

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

Los planes de igualdad, en el caso de que se alcance el acuerdo referido el párrafo segundo de este artículo, 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 los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de 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 que de conformidad con las previsiones de este precepto se llegarán a establecer, incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de la comisión paritaria de los convenios colectivos a las que éstos atribuyen estas competencias.

#### Artículo 36. Contratos a tiempo parcial.

Las empresas podrán formalizar con sus trabajadores Pactos de Horas Complementarias de las reguladas en el artículo 12.5.c) del Estatuto de los Trabajadores, por un máximo del 60% de las horas ordinarias contratadas.

En estas mismas empresas el porcentaje máximo de horas complementarias voluntarias de las reguladas en el artículo 12.5.g) del Estatuto de los Trabajadores, será del 30% de las horas ordinarias contratadas.

En todo caso la suma de las horas anuales contratadas y las horas complementarias no podrá superar el 80% de la jornada anual convenio.

#### **Artículo 37. Contratos de trabajo fijos discontinuos.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 16.5 párrafo segundo, y dadas las peculiaridades del sector, las partes acuerdan que las empresas podrán contratar personas trabajadoras fijas discontinuas mediante contrato a tiempo parcial.

#### **Artículo 38. Cláusula de Inaplicación.**

Será de aplicación en esta materia lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo las empresas plantear la inaplicación con base en causas económicas, técnicas, organizativas y/o productivas en los términos en que dichas causas aparecen definidas en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento se iniciará por la Dirección de la Empresa, la cual comunicará por escrito con siete días de antelación el inicio del periodo de consultas a la Representación Legal de los Trabajadores y a la Comisión Paritaria del presente Convenio.

A la comunicación de inicio del periodo de consultas, se acompañará la documentación acreditativa de la concurrencia de las causas de inaplicación alegadas por la Dirección de la Empresa. Dicha documentación será la siguiente:

1.–Memoria explicativa que comprenda las siguientes cuestiones:

- a) Detalle de las medidas propuestas.
- b) Justificación de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que motivan el procedimiento.
- c) Los objetivos que se pretenden alcanzar.
- d) Incidencia estimada de las medidas propuestas sobre la marcha económica de la Empresa y consecuencias que pudieran derivarse en el supuesto de no adoptarse las mismas.
- e) Otras medidas que se proponen para atenuar las consecuencias de la inaplicación en los trabajadores afectados.

2.–Informe técnico sobre la situación económica y financiera de la empresa, que podrá ser emitido por técnicos independientes externos a la empresa o por responsables de la Empresa. Este informe se acompañará de la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración impuesto de sociedades y, en su caso, informe de auditores).

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

La comunicación a la Comisión Paritaria deberá ir acompañada de la comunicación a la Representación Legal de los Trabajadores y de la documentación acreditativa de la concurrencia de las causas de inaplicación alegadas por la Dirección de la Empresa.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el periodo de consultas, que tendrá una duración máxima de quince días naturales desde la fecha de comunicación de inicio del citado periodo a la Representación de los Trabajadores, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

La duración del periodo de consultas podrá ampliarse siempre que exista acuerdo entre la Dirección de la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores. El acuerdo de ampliación deberá constar por escrito en Acta.

El periodo de consultas versará, entre otras cuestiones, sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, su entidad y alcance. En dicho periodo la Dirección de la empresa deberá acreditar que las causas alegadas son ciertas y las medidas propuestas justificadas, proporcionales y contribuyen fehacientemente a mejorar la situación de la empresa y al mantenimiento del empleo.

En todo caso las partes, en cualquier momento, podrán acordar la sustitución del periodo de consultas por los procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales regulados en el Reglamento del Tribunal Laboral de Navarra. Dicha sustitución requerirá el acuerdo expreso y escrito de ambas partes; Dirección de la Empresa y Representación Legal de los Trabajadores, el cual deberá manifestar la expresa y clara voluntad de las partes de sustituir el periodo de consultas y el sometimiento también expreso al procedimiento de mediación o al de arbitraje que en todo caso tendrá que ser voluntario.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas antes reseñadas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa, establecer sistemas de seguimiento conjunto de lo acordado con el fin de velar por la correcta aplicación de lo acordado e incluir procedimientos para la revisión anual del acuerdo para los supuestos

de desaparición o modificación de las causas que lo motivaron. Además, en caso de referirse el acuerdo de inaplicación a las condiciones salariales, deberá incluir un Plan de Convergencia de las condiciones salariales de la empresa a las Tablas del Convenio. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo en el plazo máximo de siete días desde su firma.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, o si sustituido el periodo de consultas por un trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra, las partes no alcanzasen acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días, ampliable a diez por acuerdo mayoritario de cada una de las dos representaciones (empresarial y social) cuando la complejidad del asunto lo requiera para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales establecidos en el Reglamento del Tribunal Laboral de Navarra, salvo que las partes hubiesen previamente sustituido el periodo de consultas por un trámite de mediación ante el citado Órgano de Solución Autónoma de conflictos Laborales.

El sometimiento a arbitraje tendrá en todo caso carácter voluntario, siendo en consecuencia preciso el acuerdo de ambas las partes para dicho sometimiento.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Autonómica de Convenios Colectivos o, mientras esta no esté constituida, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos si esta fuera competente. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la comisión paritaria a los solos efectos de depósito.

## DISPOSICIONES FINALES

Primera.–Auxiliar en ruta.

En las tablas salariales se incluirá la categoría “Auxiliar en ruta” aplicable para aquel trabajador encargado de prestar asistencia a los viajeros (por ejemplo, monitores, guías, acompañantes, 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 al cliente. Así recoge en definición correspondiente al grupo profesional V del Laudo aprobado por Resolución de 19 de enero de 2001.

Segunda.–Defensa contra los riesgos profesionales.

Trabajadores y empresas del Sector, cuidarán de disponer y utilizar correctamente los medios adoptados para la prevención de riesgos profesionales. Los conductores como se encuentran habitualmente distantes del centro de trabajo utilizarán correctamente las medidas de seguridad; en defensa de su integridad física y en evitación de riesgos a los usuarios de los vehículos.

Tercera.—Jubilación parcial y contrato de relevo.

Las empresas del sector, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y en su caso ultractividad del mismo y en tanto esté en vigor en la legislación general y la Seguridad Social estarán obligadas a autorizar la jubilación parcial de la persona trabajadora cuando reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de la jubilación de la Seguridad Social, y a realizar los trámites pertinentes para que esta se lleve a cabo.

A tal fin se redactará contrato a tiempo parcial con una reducción de su jornada de trabajo efectivo y del salario. El jubilado parcial será sustituido por otro trabajador que se vinculará a la Empresa, a jornada completa, desde el desempleo, o a través de la transformación de un contrato temporal, siempre que el jubilado opte por una reducción superior al 70 por 100, en virtud de un contrato de relevo que tendrá una duración máxima del tiempo que, al jubilado, le reste para alcanzar la jubilación plena.

Alcanzada la situación de jubilación total por el trabajador en situación de jubilación parcial, el trabajador relevista se incorporará a la plantilla de la Empresa, con relación indefinida, salvo amortización del puesto de trabajo, por parte de la Empresa.

En todo caso las partes, constatando la situación de falta de profesionales del sector que puede dificultar la búsqueda de relevistas acuerdan, por un lado, que el trabajador interesado en solicitar la jubilación parcial lo haga de forma expresa y escrita con una antelación mínima de tres meses a la fecha en la que pretenda acceder a la jubilación parcial, al objeto de facilitar la búsqueda por la empresa de trabajador relevista.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Diferencia salarial y cotización a la Seguridad Social.

Excepcionalmente y solo para este convenio Las empresas deberán hacer efectivas, las diferencias económicas, derivadas de los efectos retroactivos del Convenio según el artículo 2, dentro de los 60 días siguientes a su publicación en el Boletín Oficial de Navarra. La inclusión en la liquidación de cuotas a la Seguridad Social, habrá de realizarse, conjuntamente con la de los salarios correspondientes al mes en que se produzca su abono, ingresándose su importe en el mes posterior al de su pago. No más tarde de final de año siempre y cuando se hubiese publicado el convenio.

Segunda.—Pluriempleo.

Con el fin de evitar excesos de horas de conducción, las empresas podrán celebrar contratos a tiempo parcial. Las empresas solicitarán del INEM, relación de los conductores pendientes de empleo. Si hubiera conductores que aceptarán la contratación ofertada tendrán preferencia en la contratación. De no existir dotación suficiente las empresas tendrán libertad para contratar personal, allí donde se encontrará, procurando en todo caso, de ser pluriempleado, que los trabajadores a contratar, no tengan una jornada de conducción superior a seis horas, en las empresas de procedencia.

Tercera.—E.T.T.S.

Los trabajadores puestos a disposición de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo a través de ETT, percibirán la misma retribución que el Convenio Colectivo establezca para los trabajadores de plantilla de la misma categoría profesional y siempre que las condiciones de prestación de servicios sean iguales.

Cuarta.—Jornada laboral.

Si durante la vigencia el Convenio, se aprobara algún acuerdo, de general aplicación, o disposición legal que afectara a la jornada laboral, ésta se aplicaría desde la fecha de su vigencia. Para

ello se reunirá, en sesión urgente, la Comisión Mixta del Convenio para definir los términos de tal aplicación.

Quinta.–Conductor novel.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se mantiene la categoría de conductor novel, de aplicación únicamente para nuevos profesionales que acceden al Sector, y con un contrato mínimo de 6 meses y máximo de 12 meses; estando vinculado el desarrollo del trabajo de dicha categoría a las limitaciones del permiso de conducir, y sin que esté permitido sustituir a un conductor existente en activo, sin causa justificada.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL

Todas las percepciones económicas recogidas en el presente Convenio Colectivo que tengan la consideración legal de salario, se ajustarán a las normas de cotización reguladas por la Seguridad Social.

## ANEXO I

### Parte

<b>EMPRESA:</b>	<b>FECHA:</b>
<b>NOMBRE DEL CONDUCTOR:</b>	
<b>RESIDENCIA LABORAL:</b>	
<b>LUGAR INICIO JORNADA:</b>	<b>LUGAR FINALIZACIÓN JORNADA:</b>

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO / ACTIVIDAD REALIZADA	COMIENZO	FINALIZACIÓN	EFECTIVO	PARTICIÓN	PRESENCIA
TOTAL:						

DIETA COMIDA	
DIETA CENA	
PERNOCTE Y DESAYUNO	
COMPENSACIÓN OTROS GASTOS	
QUEBRANTO DE MONEDA	
NOCTURNIDAD	
TRABAJO DÍA DE DESCANSO	
TRABAJO DÍA DE DESCANSO 4 HORAS	
TRABAJO DÍA DE DESCANSO con descanso comp.	
TRABAJO DÍA DE DESCANSO 4 HORAS con descanso comp.	
PLUS DOMINGO O FESTIVO	

Firma trabajador/trabajadora OBSERVACIONES TRABAJADOR	
Firma Empresa OBSERVACIONES EMPRESA	

## ANEXO II

### Tablas salariales 2021-2026

TABLA SALARIAL 2021		
	2021	
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
<b>CATEGORÍA</b>		
<b>Personal Superior</b>		
Jefe de Servicio	2.095,77 €	31.436,55 €
Inspector Principal	1.901,63 €	28.524,45 €
Ingenieros y Lcdos.	2.095,77 €	31.436,55 €
<b>Personal Administrativo</b>		
Jefe de Sección	1.743,84 €	26.157,60 €
Jefe de Negociado	1.622,53 €	24.337,95 €
Oficial de 1ª	1.460,76 €	21.911,40 €
Oficial de 2ª	1.420,30 €	21.304,50 €
Auxiliar	1.307,08 €	19.606,20 €
<b>Personal Estación y Admón.</b>		
Jefe de Estación	1.662,98 €	24.944,70 €
Taquilleros	1.329,30 €	19.939,50 €
Mozo	1.298,95 €	19.484,25 €
Mozo 1/2 jornada	807,81 €	12.117,15 €
<b>Personal de Movimiento</b>		
Inspector	1.501,18 €	22.517,70 €
Conductor-Preceptor	1.460,76 €	21.911,40 €
Conductor	1.460,76 €	21.911,40 €
Conductor novel	1.348,63 €	20.229,45 €
Auxiliar en ruta	1.307,08 €	19.606,20 €
<b>Personal de Taller</b>		
Jefe de Taller	1.743,84 €	26.157,60 €
Subjefe de Taller	1.602,34 €	24.035,10 €
Contram.o encargado	1.541,67 €	23.125,05 €
Oficial 1ª	1.521,39 €	22.820,85 €
Oficial 2ª	1.440,51 €	21.607,65 €
Oficial 3ª	1.339,46 €	20.091,90 €
Peón especializado	1.298,95 €	19.484,25 €
Peón ordinario	1.288,86 €	19.332,90 €
<b>Personal Subalterno</b>		
Personal de Limpieza	9,67 €	
Guarda de Noche	1.298,95 €	19.484,25 €
Lavacoches	1.298,95 €	19.484,25 €
<b>Aprendices</b>		
De 16 años	1.121,01 €	16.815,15 €
De 17 años	1.165,49 €	17.482,35 €

TABLA SALARIAL 2022		
	2022	
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
<b>CATEGORÍA</b>		
<b>Personal Superior</b>		
Jefe de Servicio	2.095,77 €	31.436,55 €
Inspector Principal	1.901,63 €	28.524,45 €
Ingenieros y Lcdos.	2.095,77 €	31.436,55 €
<b>Personal Administrativo</b>		
Jefe de Sección	1.743,84 €	26.157,60 €
Jefe de Negociado	1.622,53 €	24.337,95 €
Oficial de 1ª	1.460,76 €	21.911,40 €
Oficial de 2ª	1.420,30 €	21.304,50 €
Auxiliar	1.307,08 €	19.606,20 €
<b>Personal Estación y Admón.</b>		
Jefe de Estación	1.662,98 €	24.944,70 €
Taquilleros	1.329,30 €	19.939,50 €
Mozo	1.298,95 €	19.484,25 €
Mozo 1/2 jornada	807,81 €	12.117,15 €
<b>Personal de Movimiento</b>		
Inspector	1.501,18 €	22.517,70 €
Conductor-Preceptor	1.460,76 €	21.911,40 €
Conductor	1.460,76 €	21.911,40 €
Conductor novel	1.348,63 €	20.229,45 €
Auxiliar en ruta	1.307,08 €	19.606,20 €
<b>Personal de Taller</b>		
Jefe de Taller	1.743,84 €	26.157,60 €
Subjefe de Taller	1.602,34 €	24.035,10 €
Contram.o encargado	1.541,67 €	23.125,05 €
Oficial 1ª	1.521,39 €	22.820,85 €
Oficial 2ª	1.440,51 €	21.607,65 €
Oficial 3ª	1.339,46 €	20.091,90 €
Peón especializado	1.298,95 €	19.484,25 €
Peón ordinario	1.288,86 €	19.332,90 €
<b>Personal Subalterno</b>		
Personal de Limpieza	9,67 €	
Guarda de Noche	1.298,95 €	19.484,25 €
Lavacoches	1.298,95 €	19.484,25 €
<b>Aprendices</b>		
De 16 años	1.121,01 €	16.815,15 €
De 17 años	1.165,49 €	17.482,35 €

<b>TABLA SALARIAL 2023</b>		
	<b>2023</b>	
	<b>SALARIO MENSUAL</b>	<b>SALARIO ANUAL</b>
<b>CATEGORÍA</b>		
<b>Personal Superior</b>		
Jefe de Servicio	2.305,35 €	34.580,25 €
Inspector Principal	2.091,79 €	31.376,85 €
Ingenieros y Lcdos.	2.305,35 €	34.580,25 €
<b>Personal Administrativo</b>		
Jefe de Sección	1.918,22 €	28.773,30 €
Jefe de Negociado	1.784,78 €	26.771,70 €
Oficial de 1ª	1.606,84 €	24.102,60 €
Oficial de 2ª	1.562,33 €	23.434,95 €
Auxiliar	1.437,79 €	21.566,85 €
<b>Personal Estación y Admón.</b>		
Jefe de Estación	1.829,28 €	27.439,20 €
Taquilleros	1.462,23 €	21.933,45 €
Mozo	1.428,85 €	21.432,75 €
Mozo 1/2 jornada	888,59 €	13.328,85 €
<b>Personal de Movimiento</b>		
Inspector	1.651,30 €	24.769,50 €
Conductor-Preceptor	1.606,84 €	24.102,60 €
Conductor	1.606,84 €	24.102,60 €
Conductor novel	1.483,49 €	22.252,35 €
Auxiliar en ruta	1.437,79 €	21.566,85 €
<b>Personal de Taller</b>		
Jefe de Taller	1.918,22 €	28.773,30 €
Subjefe de Taller	1.762,57 €	26.438,55 €
Contram.o encargado	1.695,84 €	25.437,60 €
Oficial 1ª	1.673,53 €	25.102,95 €
Oficial 2ª	1.584,56 €	23.768,40 €
Oficial 3ª	1.473,41 €	22.101,15 €
Peón especializado	1.428,85 €	21.432,75 €
Peón ordinario	1.417,75 €	21.266,25 €
<b>Personal Subalterno</b>		
Personal de Limpieza	10,64 €	
Guarda de Noche	1.428,85 €	21.432,75 €
Lavacoches	1.428,85 €	21.432,75 €
<b>Aprendices</b>		
De 16 años	1.233,11 €	18.496,65 €
De 17 años	1.282,04 €	19.230,60 €

<b>TABLA SALARIAL 2024</b>		
	<b>2024</b>	
	<b>SALARIO MENSUAL</b>	<b>SALARIO ANUAL</b>
<b>CATEGORÍA</b>		
<b>Personal Superior</b>		
Jefe de Servicio	2.425,23 €	36.378,45 €
Inspector Principal	2.200,56 €	33.008,40 €
Ingenieros y Lcdos.	2.425,23 €	36.378,45 €
<b>Personal Administrativo</b>		
Jefe de Sección	2.017,97 €	30.269,55 €
Jefe de Negociado	1.877,59 €	28.163,85 €
Oficial de 1ª	1.690,40 €	25.356,00 €
Oficial de 2ª	1.643,57 €	24.653,55 €
Auxiliar	1.512,56 €	22.688,40 €
<b>Personal Estación y Admón.</b>		
Jefe de Estación	1.924,40 €	28.866,00 €
Taquilleros	1.538,27 €	23.074,05 €
Mozo	1.503,15 €	22.547,25 €
Mozo 1/2 jornada	934,80 €	14.022,00 €
<b>Personal de Movimiento</b>		
Inspector	1.737,17 €	26.057,55 €
Conductor-Preceptor	1.690,40 €	25.356,00 €
Conductor	1.690,40 €	25.356,00 €
Conductor novel	1.560,63 €	23.409,45 €
Auxiliar en ruta	1.512,56 €	22.688,40 €
<b>Personal de Taller</b>		
Jefe de Taller	2.017,97 €	30.269,55 €
Subjefe de Taller	1.854,22 €	27.813,30 €
Contram.o encargado	1.784,02 €	26.760,30 €
Oficial 1ª	1.760,55 €	26.408,25 €
Oficial 2ª	1.666,96 €	25.004,40 €
Oficial 3ª	1.550,03 €	23.250,45 €
Peón especializado	1.503,15 €	22.547,25 €
Peón ordinario	1.491,47 €	22.372,05 €
<b>Personal Subalterno</b>		
Personal de Limpieza	11,19 €	
Guarda de Noche	1.503,15 €	22.547,25 €
Lavacoches	1.503,15 €	22.547,25 €
<b>Aprendices</b>		
De 16 años	1.297,23 €	19.458,45 €
De 17 años	1.348,71 €	20.230,65 €

<b>TABLA SALARIAL 2025</b>		
	<b>2025</b>	
	<b>SALARIO MENSUAL</b>	<b>SALARIO ANUAL</b>
<b>CATEGORÍA</b>		
<b>Personal Superior</b>		
Jefe de Servicio	2.497,99 €	37.469,85 €
Inspector Principal	2.266,58 €	33.998,70 €
Ingenieros y Lcdos.	2.497,99 €	37.469,85 €
<b>Personal Administrativo</b>		
Jefe de Sección	2.078,51 €	31.177,65 €
Jefe de Negociado	1.933,92 €	29.008,80 €
Oficial de 1ª	1.741,11 €	26.116,65 €
Oficial de 2ª	1.692,88 €	25.393,20 €
Auxiliar	1.557,94 €	23.369,10 €
<b>Personal Estación y Admón.</b>		
Jefe de Estación	1.982,13 €	29.731,95 €
Taquilleros	1.584,42 €	23.766,30 €
Mozo	1.548,24 €	23.223,60 €
Mozo 1/2 jornada	962,84 €	14.442,60 €
<b>Personal de Movimiento</b>		
Inspector	1.789,29 €	26.839,35 €
Conductor-Preceptor	1.741,11 €	26.116,65 €
Conductor	1.741,11 €	26.116,65 €
Conductor novel	1.607,45 €	24.111,75 €
Auxiliar en ruta	1.557,94 €	23.369,10 €
<b>Personal de Taller</b>		
Jefe de Taller	2.078,51 €	31.177,65 €
Subjefe de Taller	1.909,85 €	28.647,75 €
Contram.o encargado	1.837,54 €	27.563,10 €
Oficial 1ª	1.813,37 €	27.200,55 €
Oficial 2ª	1.716,97 €	25.754,55 €
Oficial 3ª	1.596,53 €	23.947,95 €
Peón especializado	1.548,24 €	23.223,60 €
Peón ordinario	1.536,21 €	23.043,15 €
<b>Personal Subalterno</b>		
Personal de Limpieza	11,53 €	
Guarda de Noche	1.548,24 €	23.223,60 €
Lavacoches	1.548,24 €	23.223,60 €
<b>Aprendices</b>		
De 16 años	1.336,15 €	20.042,25 €
De 17 años	1.389,17 €	20.837,55 €

TABLA SALARIAL 2026		
	2026	
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
<b>CATEGORÍA</b>		
<b>Personal Superior</b>		
Jefe de Servicio	2.572,93 €	38.593,95 €
Inspector Principal	2.334,58 €	35.018,70 €
Ingenieros y Lcdos.	2.572,93 €	38.593,95 €
<b>Personal Administrativo</b>		
Jefe de Sección	2.140,87 €	32.113,05 €
Jefe de Negociado	1.991,94 €	29.879,10 €
Oficial de 1ª	1.793,34 €	26.900,10 €
Oficial de 2ª	1.743,67 €	26.155,05 €
Auxiliar	1.604,68 €	24.070,20 €
<b>Personal Estación y Admón.</b>		
Jefe de Estación	2.041,59 €	30.623,85 €
Taquilleros	1.631,95 €	24.479,25 €
Mozo	1.594,69 €	23.920,35 €
Mozo 1/2 jornada	991,73 €	14.875,95 €
<b>Personal de Movimiento</b>		
Inspector	1.842,97 €	27.644,55 €
Conductor-Preceptor	1.793,34 €	26.900,10 €
Conductor	1.793,34 €	26.900,10 €
Conductor novel	1.655,67 €	24.835,05 €
Auxiliar en ruta	1.604,68 €	24.070,20 €
<b>Personal de Taller</b>		
Jefe de Taller	2.140,87 €	32.113,05 €
Subjefe de Taller	1.967,15 €	29.507,25 €
Contram.o encargado	1.892,67 €	28.390,05 €
Oficial 1ª	1.867,77 €	28.016,55 €
Oficial 2ª	1.768,48 €	26.527,20 €
Oficial 3ª	1.644,43 €	24.666,45 €
Peón especializado	1.594,69 €	23.920,35 €
Peón ordinario	1.582,30 €	23.734,50 €
<b>Personal Subalterno</b>		
Personal de Limpieza	11,88 €	
Guarda de Noche	1.594,69 €	23.920,35 €
Lavacoches	1.594,69 €	23.920,35 €
<b>Aprendices</b>		
De 16 años	1.376,23 €	20.643,45 €
De 17 años	1.430,85 €	21.462,75 €

## ANEXO III

### Conceptos 2021-2026

CONCEPTOS DE CONVENIO 2021		
	2021	
<b>ARTÍCULO 4.-HORAS EXTRAS</b>	13,4	€/hora
<b>ARTÍCULO 6.-PLUS TRABAJO DÍA DESCANSO</b>	105	€/día
PLUS TRABAJO DÍA DESCANSO 4 HORAS 14,00	60	€/día
PLUS POR TRABAJAR DOMINGO O FESTIVO	15	€/día
<b>ARTÍCULO 11.-TABLA DE NUEVA ANTIGÜEDAD</b>		
1º Trienio	125,65	€/AÑO
2º Trienio	251,19	€/AÑO
3º Trienio	439,47	€/AÑO
4º Trienio	564,87	€/AÑO
5º Trienio	627,60	€/AÑO
6º Trienio	816,24	€/AÑO
7º Trienio	878,75	€/AÑO
8º Trienio	941,50	€/AÑO
Trienios sucesivos	65,45	€/AÑO
<b>ARTÍCULO 14.-QUEBRANTO MONEDA</b>		
Taquillero	70,96	€/mes
Conductor perceptor	0,83	€/hora
<b>ARTÍCULO 15.-DIETAS</b>		
	<i>Regulares</i>	<i>Discrecionales</i>
Comida	14,00 €	17,18 €
Cena	14,00 €	17,18 €
Pernocte y Desayuno	34,26 €	51,39 €
Total	62,26 €	85,75 €
Compensación otros gastos	8,29	€/día

<b>CONCEPTOS DE CONVENIO 2022</b>		
	<b>2022</b>	
<b>ARTÍCULO 4.-HORAS EXTRAS</b>	13,4	€/hora
<b>ARTÍCULO 6.-PLUS TRABAJO DIA DESCANSO</b>	105	€/día
PLUS TRABAJO DÍA DESCANSO 4 HORAS 14,00	60	€/día
PLUS POR TRABAJAR DOMINGO O FESTIVO	15	€/día
<b>ARTÍCULO 11.-TABLA DE NUEVA ANTIGÜEDAD</b>		
1º Trienio	125,65	€/AÑO
2º Trienio	251,19	€/AÑO
3º Trienio	439,47	€/AÑO
4º Trienio	564,87	€/AÑO
5º Trienio	627,60	€/AÑO
6º Trienio	816,24	€/AÑO
7º Trienio	878,75	€/AÑO
8º Trienio	941,50	€/AÑO
Trienios sucesivos	65,45	€/AÑO
<b>ARTÍCULO 14.-QUEBRANTO MONEDA</b>		
Taquillero	70,96	€/mes
Conductor perceptor	0,83	€/hora
<b>ARTÍCULO 15.-DIETAS</b>		
	<i>Regulares</i>	<i>Discrecionales</i>
Comida	14,00 €	17,18 €
Cena	14,00 €	17,18 €
Pernocte y Desayuno	34,26 €	51,39 €
Total	62,26 €	85,75 €
Compensación otros gastos	8,29	€/día

<b>CONCEPTOS DE CONVENIO 2023</b>		
	<b>2023</b>	
<b>ARTÍCULO 4.-HORAS EXTRAS</b>	14,74	€/hora
<b>ARTÍCULO 6.-PLUS TRABAJO DIA DESCANSO</b>		
PLUS TRABAJO DÍA DESCANSO. Sin descanso compensatorio	115,5	€/día
PLUS TRABAJO DÍA DESCANSO 4 HORAS 14,00. Sin descanso compensatorio	66	€/día
PLUS TRABAJO DÍA DESCANSO. Con descanso compensatorio	62	€/día
PLUS TRABAJO DÍA DESCANSO 4 HORAS 14,00. Con descanso compensatorio	39	€/día
PLUS POR TRABAJAR DOMINGO O FESTIVO	16,5	€/día
<b>ARTÍCULO 11.-TABLA DE NUEVA ANTIGÜEDAD</b>		
1º Trienio	138,22	€/AÑO
2º Trienio	276,31	€/AÑO
3º Trienio	483,42	€/AÑO
4º Trienio	621,36	€/AÑO
5º Trienio	690,36	€/AÑO
6º Trienio	897,86	€/AÑO
7º Trienio	966,63	€/AÑO
8º Trienio	1035,65	€/AÑO
Trienios sucesivos	72,00	€/AÑO
<b>ARTÍCULO 14.-QUEBRANTO MONEDA</b>		
Taquillero	78,06	€/mes
Conductor perceptor	0,91	€/hora
<b>ARTÍCULO 15.-DIETAS</b>		
	<i>Regulares</i>	<i>Discrecionales</i>
Comida	15,40 €	18,90 €
Cena	15,40 €	18,90 €
Pernocte y Desayuno	37,69 €	56,53 €
Total	68,49 €	94,33 €
Compensación otros gastos	9,12	€/día

<b>CONCEPTOS DE CONVENIO 2024</b>		
	<b>2024</b>	
<b>ARTÍCULO 4.-HORAS EXTRAS</b>	15,51	€/hora
<b>ARTÍCULO 6.-PLUS TRABAJO DIA DESCANSO</b>		
PLUS TRABAJO DÍA DESCANSO. Sin descanso compensatorio	121,51	€/día
PLUS TRABAJO DÍA DESCANSO 4 HORAS 14,00. Sin descanso compensatorio	69,43	€/día
PLUS TRABAJO DÍA DESCANSO. Con descanso compensatorio	65,22	€/día
PLUS TRABAJO DÍA DESCANSO 4 HORAS 14,00. Con descanso compensatorio	41,03	€/día
PLUS POR TRABAJAR DOMINGO O FESTIVO	17,36	€/día
<b>ARTÍCULO 11.-TABLA DE NUEVA ANTIGÜEDAD</b>		
1º Trienio	145,41	€/AÑO
2º Trienio	290,68	€/AÑO
3º Trienio	508,56	€/AÑO
4º Trienio	653,67	€/AÑO
5º Trienio	726,26	€/AÑO
6º Trienio	944,55	€/AÑO
7º Trienio	1016,89	€/AÑO
8º Trienio	1089,50	€/AÑO
Trienios sucesivos	75,74	€/AÑO
<b>ARTÍCULO 14.-QUEBRANTO MONEDA</b>		
Taquillero	82,12	€/mes
Conductor perceptor	0,96	€/hora
<b>ARTÍCULO 15.-DIETAS</b>		
	<i>Regulares</i>	<i>Discrecionales</i>
Comida	16,20 €	19,88 €
Cena	16,20 €	19,88 €
Pernocte y Desayuno	39,65 €	59,47 €
Total	72,05 €	99,23 €
Compensación otros gastos	9,59	€/día

<b>CONCEPTOS DE CONVENIO 2025</b>		
	<b>2025</b>	
<b>ARTÍCULO 4.-HORAS EXTRAS</b>	15,98	€/hora
<b>ARTÍCULO 6.-PLUS TRABAJO DÍA DESCANSO</b>		
PLUS TRABAJO DÍA DESCANSO. Sin descanso compensatorio	125,16	€/día
PLUS TRABAJO DÍA DESCANSO 4 HORAS 14,00. Sin descanso compensatorio	71,51	€/día
PLUS TRABAJO DÍA DESCANSO. Con descanso compensatorio	67,18	€/día
PLUS TRABAJO DÍA DESCANSO 4 HORAS 14,00. Con descanso compensatorio	42,26	€/día
PLUS POR TRABAJAR DOMINGO O FESTIVO	17,88	€/día
<b>ARTÍCULO 11.-TABLA DE NUEVA ANTIGÜEDAD</b>		
1º Trienio	149,77	€/AÑO
2º Trienio	299,40	€/AÑO
3º Trienio	523,82	€/AÑO
4º Trienio	673,28	€/AÑO
5º Trienio	748,05	€/AÑO
6º Trienio	972,89	€/AÑO
7º Trienio	1047,40	€/AÑO
8º Trienio	1122,19	€/AÑO
Trienios sucesivos	78,01	€/AÑO
<b>ARTÍCULO 14.-QUEBRANTO MONEDA</b>		
Taquillero	84,58	€/mes
Conductor perceptor	0,99	€/hora
<b>ARTÍCULO 15.-DIETAS</b>		
	<i>Regulares</i>	<i>Discrecionales</i>
Comida	16,69 €	20,48 €
Cena	16,69 €	20,48 €
Pernocte y Desayuno	40,84 €	61,25 €
Total	74,22 €	102,21 €
Compensación otros gastos	9,88	€/día

<b>CONCEPTOS DE CONVENIO 2026</b>		
	<b>2026</b>	
<b>ARTÍCULO 4.-HORAS EXTRAS</b>	16,46	€/hora
<b>ARTÍCULO 6.-PLUS TRABAJO DIA DESCANSO</b>		
PLUS TRABAJO DÍA DESCANSO. Sin descanso compensatorio	128,91	€/día
PLUS TRABAJO DÍA DESCANSO 4 HORAS 14,00. Sin descanso compensatorio	73,66	€/día
PLUS TRABAJO DÍA DESCANSO. Con descanso compensatorio	69,2	€/día
PLUS TRABAJO DÍA DESCANSO 4 HORAS 14,00. Con descanso compensatorio	43,53	€/día
PLUS POR TRABAJAR DOMINGO O FESTIVO	18,42	€/día
<b>ARTÍCULO 11.-TABLA DE NUEVA ANTIGÜEDAD</b>		
1º Trienio	154,26	€/AÑO
2º Trienio	308,38	€/AÑO
3º Trienio	539,53	€/AÑO
4º Trienio	693,48	€/AÑO
5º Trienio	770,49	€/AÑO
6º Trienio	1002,08	€/AÑO
7º Trienio	1078,82	€/AÑO
8º Trienio	1155,86	€/AÑO
Trienios sucesivos	80,35	€/AÑO
<b>ARTÍCULO 14.-QUEBRANTO MONEDA</b>		
Taquillero	87,12	€/mes
Conductor perceptor	1,02	€/hora
<b>ARTÍCULO 15.-DIETAS</b>		
	<i>Regulares</i>	<i>Discrecionales</i>
Comida	17,19 €	21,09 €
Cena	17,19 €	21,09 €
Pernoche y Desayuno	42,07 €	63,09 €
Total	76,45 €	105,27 €
Compensación otros gastos	10,18	€/día