

SECCIÓN QUINTA

Núm. 5881

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Transporte de Viajeros por Carretera de Zaragoza

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo del sector Transporte de Viajeros por Carretera de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Transporte de Viajeros por Carretera de Zaragoza para el período 2023 a 2026 (código de convenio 50001135011982), suscrito el día 18 de mayo de 2023, de una parte por AETIVA, en representación de las empresas del sector, y de otra, por CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 25 de mayo de 2023, requerida subsanación y presentada esta con fecha 26 de julio de 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 26 de julio de 2023. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO DEL SECTOR DEL TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA AÑOS 2023 A 2026

Preámbulo

Los integrantes de la Comisión Negociadora del convenio, formada, por parte empresarial, por representantes de las Asociación Empresarial de Transporte Interurbano de Viajeros de Autobuses de Aragón (AETIVA), y por parte de los trabajadores por representantes de las centrales sindicales UGT y CC.OO., se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente convenio de eficacia general.

Artículo 1. Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente convenio serán de aplicación a todas las empresas establecidas en la provincia de Zaragoza, así como las que, residiendo en otro lugar, tengan dentro de esta provincia centros de trabajo, en cuanto al personal adscrito a ellas.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente convenio obliga a todas las empresas de transporte de viajeros por carretera de la provincia de Zaragoza que presten servicios con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor, y asimismo afectará a todas aquellas empresas que en el futuro pudieran establecerse y estén afectadas por el ámbito territorial y que se rigen por el laudo arbitral 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.



Artículo 3. *Ámbito personal.*

Se regirán por este convenio la totalidad de los trabajadores ocupados por las empresas afectadas por él y todo aquel que ingrese durante la vigencia de este, sin más excepciones que las establecidas en el apartado 3 del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOPZ, con las excepciones que figuran en el texto.

EFFECTOS ECONÓMICOS. El presente convenio surtirá efectos económicos a partir del día 1 de enero de 2023, en los términos que constan en el texto.

DURACIÓN. La duración de este convenio se fija en cuatro años (1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2026).

Artículo 5. *Denuncia.*

A los efectos de su denuncia, el preaviso habrá de hacerse con una antelación mínima de un mes respecto de la fecha de terminación de su vigencia, presentándose la denuncia ante el organismo que en ese momento sea competente.

La mesa se constituirá, una vez denunciado el convenio, en un plazo de 30 días, a partir de la finalización de la vigencia del convenio, salvo acuerdo distinto de quienes deban integrarla.

Si las conversaciones o estudios motivados por la revisión del convenio se prolongaran por tiempo superior al de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas, se pacta que la ultractividad tendrá una duración máxima de veinticinco meses, siendo esta la fecha de 31 de enero de 2029.

Artículo 6. *Comisión paritaria.*

La comisión paritaria de este convenio será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del convenio y estará integrada por diez vocales, designados por las partes firmantes del convenio, cinco por la representación empresarial y cinco por la de los trabajadores. Podrán nombrarse asesores por ambas partes, si bien los mismos no tendrán derecho a voto.

Los vocales y suplentes serán designados de entre las respectivas representaciones actuantes en el presente acuerdo.

En materia de interpretación del convenio, la comisión paritaria deberá adoptar sus acuerdos o resoluciones por mayoría de cada parte.

En materia de arbitraje voluntario, la comisión paritaria podrá conocer todas aquellas cuestiones derivadas del presente convenio que las partes, de común acuerdo, quieran someter a su consideración, debiendo adoptar sus acuerdos o resoluciones por mayoría de cada parte.

En los supuestos de vigilancia en el cumplimiento del convenio, la comisión paritaria podrá denunciar a la autoridad laboral las incidencias que puedan producirse sobre este particular, procediendo a adoptar sus acuerdos por mayoría de votos. En el mismo sentido podrá emitir informes en los concursos autonómicos a los que accedan las empresas del sector, o en cualquier otro ámbito que se le solicite.

La comisión paritaria, constituida como comisión paritaria de salud laboral, asume todas las funciones que las disposiciones legales y reglamentarias reconocen a estas, encomendándosele además la realización de los siguientes cometidos:

Estudio sobre la aplicación al sector del transporte de viajeros por carretera y actividades auxiliares y complementarias del transporte, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo, así como de las enfermedades profesionales y jubilaciones.

Aun coincidiendo las partes en que el alcoholismo y la drogodependencia son problemas residuales y poco significativos en el sector, la comisión paritaria deberá estudiar y, en su caso, establecer protocolos de actuación a este respecto para las categorías profesionales que utilicen en la realización de su cometido medios mecánicos cuyo manejo implique riesgos propios y/o para terceros, de manera que pudieran establecerse en las empresas, con arreglo a dichos protocolos, sistemas de evaluación y diagnóstico, determinación de actuaciones y consecuencias. Todo ello sin merma de las facultades que la ley reconoce a las empresas. En caso de establecerse por la comisión paritaria estos protocolos, no podrán elaborarse protocolos distintos sobre estas materias en ámbitos inferiores.



Igualmente, y por sus especiales condiciones de trabajo, podrá la comisión paritaria establecer directrices o recomendaciones para la adecuada vigilancia de la salud de los trabajadores, especialmente de los encuadrados en las categorías profesionales de conductor, fomentando la participación y sensibilidad de estos, y la periodicidad de los reconocimientos médicos.

La comisión paritaria asume expresamente la función de interpretar, vigilar y solventar las consultas que le sean sometidas en orden a la aplicación, extensión y efectos de la sucesión convencional y subrogación pactada en el presente acuerdo.

La actuación de la comisión paritaria se entiende sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las jurisdicciones administrativas o contenciosas, salvo en los casos de arbitraje en los que la comisión paritaria haya decidido por unanimidad la resolución de los problemas planteados.

La comisión nombrará un presidente, que podrá ser el del convenio, y un secretario, que levantará acta de las reuniones.

El presidente actuará como mediador, teniendo voz pero no voto.

La comisión paritaria en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, previamente convocados, y en segunda convocatoria, al día siguiente hábil salvo que otra cosa determinara la Presidencia, actuará con los que asistan, sean titulares o suplentes, teniendo voto exclusivamente un número paritario de los vocales presentes.

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes en un plazo no superior a quince días a partir de la fecha de la petición, poniéndose de acuerdo estas con el presidente sobre el lugar, día y hora en que deberá celebrarse la reunión.

En caso de desacuerdo en el seno de la comisión paritaria, las partes se someterán al proceso de solución extrajudicial de conflictos contemplado en este convenio.

En los supuestos en los que se plantee discrepancia en un procedimiento de inaplicación del convenio, deberá pronunciarse en el plazo de siete días.

Se entenderá agotado el trámite de la intervención previa de la comisión paritaria cuando transcurra el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada sin que haya pronunciamiento de la comisión paritaria.

Se señala como domicilio de la comisión paritaria a efectos de registro la sede de AETIVA, sita en avenida de Navarra, 80 (Estación Central de Autobuses de Zaragoza), 50011 Zaragoza. A efectos de comunicación con la misma, se habilita la siguiente dirección de correo electrónico: rcavero@aetiva.es.

Artículo 7. Jornada.

La jornada de trabajo efectivo en cómputo anual será de 1.792 horas en 2023, de 1.784 en 2024 y de 1.776 a partir del 1 de enero de 2025, distribuidas de forma irregular según el calendario laboral que rija en cada empresa, con proyección semanal de cuarenta horas en términos de media y nueve horas diarias, a los efectos de pago de horas extraordinarias, con regularización anual, debiendo ajustarse, para los trabajadores móviles, a lo dispuesto en el Reglamento (CE) 561/2006, de 15 de marzo, y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, modificado por Real Decreto 902/2007, de 6 de julio.

En todo caso, se estará a lo previsto en el calendario de trabajo establecido y preferentemente pactado en el seno de cada empresa, con los Representantes Sindicales. En el mismo se contemplarán 96 descansos semanales en 2023, 98 descansos semanales en 2024 y 98 descansos semanales a partir de 2025, 31 días de vacaciones y 14 festivos anuales, siempre que se garantice la jornada anual pactada. A partir del 1 de enero de 2026, los días laborables de cada calendario laboral, susceptible de modificación por necesidades del servicio, contendrán la jornada anual pactada.

Las empresas están obligadas a facilitar parte de trabajo diario que podrá ser remitido al trabajador por cualquier medio, incluidos telemáticos.

El calendario de trabajo será la herramienta de distribución de las horas anuales pactadas para cada año, acorde con la producción real que cada empresa tenga. Este se establecerá cada año empresa por empresa.

La duración del tiempo de trabajo efectivo no podrá superar las cuarenta y ocho horas semanales de promedio en cómputo cuatrimestral ni exceder en ningún caso de las sesenta horas semanales.

N P O B

La comisión paritaria resolverá las diferencias de interpretación que puedan darse con carácter previo al ejercicio de acciones o procedimientos de mediación y arbitraje.

Siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajadores la jornada se distribuirá en cinco días.

En ningún caso podrá un mismo período temporal (trabajo efectivo y/o presencia/disponibilidad), tener dos o más consideraciones distintas. La suma y distribución de los diferentes tiempos no reducirá ni mermará los descansos mínimos establecidos por la normativa vigente.

Las horas de presencia se compensarán con tiempos de descanso retribuido equivalentes, o se retribuirán como mínimo al precio de la hora ordinaria de tabla de convenio.

A efectos de lo dispuesto en el número 3 y en la letra c) del número 4 del artículo 10 del Real Decreto 1561/1995, modificado por el Real Decreto 902/2007, se entenderá en todo caso que el trabajador conoce de antemano la duración previsible de los períodos de espera cuando el servicio de transporte que esté efectuando lo sea para un cliente para el que haya realizado algún otro servicio en las mismas instalaciones o destinos.

En los servicios de movimiento y demás actividades directamente vinculadas a la salida y llegada de vehículos, que por su propia naturaleza se extienden de forma discontinua a lo largo de un período de tiempo superior a doce horas al día, el descanso entre jornadas podrá ser de nueve horas siempre que el trabajador pueda disfrutar durante la jornada de un descanso mínimo ininterrumpido de tres horas.

Con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, si bien, dadas las especiales características de esta actividad, los trabajadores se comprometen a realizar las estrictamente necesarias para dar cumplimiento a la inexcusable exigencia de concluir los servicios que estén iniciados con anterioridad a la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, respetándose en todo caso los topes máximos legales.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente.

Con efectos a partir del 1 de enero de 2023 se pacta que cada hora extraordinaria que se realice para cada categoría profesional se pagará con el importe que resulte de equiparar al valor de la hora ordinaria fijado en tablas.

De acuerdo con la legislación vigente, ya citada en el presente artículo, y con el objeto de añadir claridad en lo relativo a tiempos de conducción, pausas y períodos de descanso, se detallan a continuación los principales aspectos a tener en cuenta en esta materia:

Tras un tiempo máximo de conducción de cuatro horas y media, el conductor hará una pausa de al menos cuarenta y cinco minutos a menos que tome un período de descanso. Podrá sustituirse dicha pausa por una pausa de al menos quince minutos seguida de una pausa de al menos treinta minutos, intercaladas en el período de conducción.

Un tiempo máximo de conducción diario no superior a nueve horas salvo causas de fuerza mayor o inminencia al punto de destino, con las limitaciones establecidas en la normativa de aplicación. No obstante, el tiempo diario de conducción podrá ampliarse como máximo hasta diez horas no más de dos veces durante la semana.

Un período diario de descanso:

—Ordinario de once horas ininterrumpidas en cada período de veinticuatro horas, fraccionable en un primer descanso continuado de tres horas seguido de un descanso de al menos nueve horas ininterrumpidas.

—Reducido de al menos nueve horas, pero menos de once. Este tiempo de descanso no puede tomarse más de tres veces entre dos períodos de descanso semanales.

El tiempo de conducción semanal no superará las cincuenta y seis horas. El tiempo total acumulado de conducción durante dos semanas consecutivas no será superior a noventa horas.

BOPZ

Artículo 8. *Descanso semanal.*

Las empresas y trabajadores cuidarán el cumplimiento estricto que para estos descansos establece la legislación vigente. Así, se establece específicamente para los trabajadores móviles (a tiempo completo) un tiempo de descanso semanal después de seis jornadas de veinticuatro horas desde el inicio de la actividad de, al menos cuarenta y ocho horas ininterrumpidas o de un mínimo de veinticuatro horas ininterrumpidas (descanso reducido). En este último caso (descanso semanal reducido), el conductor tendrá que tomar al menos dos períodos de descanso semanal normal o un período de descanso semanal normal y un período de descanso reducido. No obstante, la reducción se compensará con otro descanso equivalente a la reducción efectuada tomado de una sola vez antes de finalizar la tercera semana siguiente a la semana de que se trate, debiendo tomarse junto con otro período de descanso de al menos nueve horas tomando como base de compensación para el descanso semanal el cómputo de cuarenta y cinco horas.

Las empresas concederán, como mínimo, dieciséis fines de semana en cómputo anual de 48 horas de duración cada uno. El descanso empezará a contar desde el deje del servicio hasta la toma del servicio siguiente, que generalmente comprenderá el sábado y domingo completos, de descanso semanal reglamentario, si bien, por necesidades del servicio, podrá iniciarse el viernes por la tarde o terminar el lunes por la mañana.

En aquellos casos en los que, respetando la legislación vigente relativa a períodos de descanso semanal, por necesidades del servicio, sea necesario trabajar en un período contemplado como de descanso semanal, se podrá compensar dicho trabajo con tiempo de descanso equivalente, garantizando un mínimo de nueve horas, o, a partir de la firma del presente convenio, retribuirse cada hora de prestación de servicio al valor de la hora extraordinaria pactada en tablas, garantizando un mínimo de nueve horas, todo ello además del salario de ese día ya contabilizado en nómina mensual y los pluses generados que correspondan.

Artículo 9. *Vacaciones.*

Con fecha de efectos desde la publicación del presente convenio en el BOPZ todo el personal al servicio de las empresas comprendidas en el presente convenio tendrá derecho al disfrute anual de un período de treinta y un días naturales de vacaciones, retribuidas con arreglo al salario base de su categoría, más el complemento personal.

A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa establecerá los correspondientes turnos. La inclusión en cada turno se hará por elección del trabajador, ateniéndose al criterio de tiempo de vinculación. Los trabajadores, por mayoría, podrán proponer en cada empresa otro sistema de inclusión en los turnos que no responda a criterios de tiempo de vinculación. El comienzo de cualquier período de vacaciones no podrá coincidir con el de disfrute del descanso semanal ni festivo, tal como es preceptivo legalmente; y el mismo deberá ser conocido por el trabajador con una antelación, al menos, de dos meses.

Los conductores-perceptores percibirán durante la vigencia del presente convenio un plus de vacaciones de 10 euros diarios para contratos a jornada completa, por cada día de vacaciones que disfruten; aplicándose para los contratados a tiempo parcial proporcionalmente a su jornada.

Artículo 10. *Retribuciones.*

El nuevo salario base de convenio, que se percibirá por día natural, será el que se establece para cada categoría y año en la correspondiente columna de las tablas de este convenio.

Las empresas podrán asignar cantidades en especie o en metálico a sus trabajadores de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo sin requerir aceptación ni contraprestación y sin que ello implique discriminación, siempre que esta sea por encima de las retribuciones que al trabajador le corresponda percibir por lo establecido en este convenio, disposición legal, o por los conceptos salariales que viniera percibiendo a 28 de febrero de 1996.

Por el carácter no consolidable con el que se pacta este concepto, tales asignaciones totalmente independientes de los demás conceptos retributivos, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen. Su concesión o modificación no podrá



suponer discriminación por las causas especificadas en el n.º 2 c) del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante los cuatro años de vigencia de este convenio, se establecen los incrementos y cuantías siguientes:

- Año 2023. Se establece, con efectos uno de enero de dicho año, un incremento del 7% sobre el salario base vigente a 31 de diciembre de 2022, exclusivamente. La aplicación de este incremento se realizará a partir de la nómina de junio de 2023, y los atrasos correspondientes desde el 1 de enero hasta 31 de mayo de 2023 se abonarán con fecha límite de 30 de septiembre de 2023.

- Año 2024. Un incremento del 4% sobre el salario base a 31 de diciembre de 2023, exclusivamente.

- Año 2025. Un incremento del 3% sobre el salario base a 31 de diciembre de 2024, exclusivamente.

- Año 2026. Un incremento del 2,5%% sobre el salario base a 31 de diciembre de 2025, exclusivamente.

Artículo 11. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- Julio, que se pagará hasta el 10 de julio de cada año a razón de salario base de convenio, más complemento personal.

- Navidad, que se pagará hasta el 10 de diciembre de cada año a razón de salario base de convenio, más complemento personal.

- Marzo, que se pagará hasta el 10 de marzo de cada año, a razón del salario base de convenio, más complemento personal.

Estas retribuciones extraordinarias serán satisfechas, en la forma establecida anteriormente, a razón de treinta días.

Las empresas podrán abonar las pagas extraordinarias, bien por su importe anual, o prorrateadas mensualmente.

Artículo 12. *Cláusula de inaplicación.*

Las empresas podrán no aplicar los acuerdos pactados, en los términos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por pacto o concedidas unilateralmente por las empresas (mejoras voluntarias o sueldos, salarios, primas o pluses, gratificaciones, beneficios y otros conceptos retributivos o análogos), imperativo legal, jurisprudencial o contencioso-administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o en razón de cualquier otra causa.

Artículo 14. *Absorción.*

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos serán absorbidas por los aumentos acordados, por lo que únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este convenio.

Artículo 15. *Garantías ad personam.*

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del presente convenio, manteniéndose estrictamente *ad personam*, excepción hecha de la retribución voluntaria pactada en el artículo siguiente.

Artículo 16. *Complemento personal.*

El complemento personal, en cuanto a concepto sustitutivo de la antigüedad pactado en convenios anteriores, se consolida en la cuantía cobrada por aquellos trabajadores que lo perciben, no siendo compensable ni absorbible, y permaneciendo inalterable durante toda la vigencia del convenio.

Artículo 17. *Plus festivos.*

Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabaje los días señalados como festivos locales, autonómicos o nacionales por la autoridad competente, percibirá con carácter extraordinario, además del salario de ese día ya contabilizado en la nómina mensual y los pluses generados que correspondan, un plus de festivo, junto con el importe de las horas trabajadas en ese día al precio pactado en tabla para

CONTRATO

la hora extraordinaria. Con efectos desde la firma del presente convenio y durante toda la vigencia del mismo, el importe de dicho Plus será de 40,80 euros así establecido cuando la jornada de trabajo en el mencionado festivo sea superior a cuatro horas. En caso de que el número de horas trabajadas cada día festivo sea inferior a las mencionadas cuatro horas, el importe devengado por dicho Plus será de 30,60 euros.

Asimismo, las horas trabajadas en festivos podrán ser compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente. Se procurará que los festivos sean rotativos para todo el personal de la empresa.

Todo el personal que preste sus servicios, durante al menos una hora, entre las 22 y las 24 horas de los días 24 y 31 de diciembre, percibirá por cada uno de ellos un plus de 30,60 euros, además del salario de ese día y los pluses generados ese día.

Artículo 18. *Plus de nocturnidad.*

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a un plus de nocturnidad, que se percibirá por el trabajo realizado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente. Con efectos desde la firma del presente convenio y durante toda la vigencia del mismo, el importe de dicho suplemento será de 2,48 euros/hora trabajada.

Artículo 19. *Plus conductor-perceptor.*

La unificación de la categoría de conductor a la de conductor-perceptor, supone no solo la capacidad para realizar dichas funciones de quien la ostente, sino la obligación de su realización. Quienes junto a la función de conductor realicen las de Perceptor percibirán, además de la remuneración correspondiente a su categoría, un complemento salarial diario por puesto de trabajo de:

—6,27 euros cuando se realicen servicio/s con funciones de perceptor durante cuatro horas o más.

—3,14 euros cuando se realicen servicio/s con funciones de perceptor por tiempo inferior a cuatro horas.

Estas cuantías mantendrán su vigencia hasta 31 de diciembre de 2026.

Artículo 20. *Plus de quebranto de moneda.*

En concepto de quebranto de moneda, percibirán un plus por cada día en que deban cobrar y liquidar dinero quienes lo realicen tanto de líneas urbanas como interurbanas.

El importe de dicho plus será de 1,89 euros/día para el año 2023 y permanecerá inalterable durante todos los años de vigencia del convenio.

Artículo 21. *Gastos de desplazamiento.*

Los trabajadores que deban prestar servicio en un día de la semana, una jornada igual o inferior a dos horas, entre ordinarias o no, percibirán en concepto de compensación por gastos de desplazamiento la cantidad de 1,88 euros por ese día. Este importe permanecerá inalterable durante todos los años de vigencia del convenio.

Artículo 22. *Plus de transporte.*

En aquellos supuestos en los que pudiera proceder se regulará de común acuerdo en cada empresa.

Artículo 23. *Dietas.*

El personal que salga de su residencia por causa del servicio tendrá derecho al percibo de una indemnización por los gastos que se le originen, que tendrá el nombre de dieta.

A partir del 1 de junio de 2023, y durante la vigencia del convenio, el importe de la dieta de comida y cena a percibir en servicios regulares será 15 euros (35,48% sobre el importe de la dieta completa), cada una y en servicios discrecionales para comida y cena será de 19 euros (35,02% sobre el importe de la dieta completa), cada una. En el caso de alojamiento y desayuno según gastos a justificar, si procede, con pernoctación más desayuno por día, de 12,27 euros (29,04% sobre el importe de la dieta completa) en transportes regulares y de 16,25 euros (29,96% sobre el importe de la dieta completa) en transportes discrecionales.

Dará derecho al percibo de dieta completa la realización de un servicio que obligue al conductor a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual.

En el extranjero, según gastos a justificar, si procede. Cuando no se aporten los justificantes la cuantía a abonar por la empresa por manutención no excederá de lo previsto en el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.



La empresa tendrá la facultad de facilitar alojamiento y comida al trabajador en sustitución de la dieta.

A efectos de devengo de dietas, se consideran solamente los desplazamientos fuera de la residencia habitual del trabajador, contabilizándose el tiempo transcurrido desde la salida del productor de su centro de trabajo, entendiéndose por tal el que así conste en su contrato de trabajo, hasta la llegada del mismo.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida de mediodía cuando el servicio realizado obligue a efectuar esta fuera de la residencia habitual y la salida se efectúe antes de las 12:00 horas y se retorne después de las 14:00 horas.

La parte de dieta correspondiente a la comida de noche se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuar esta fuera de la residencia habitual y el servicio y el conductor salga antes de las veinte horas y retorne después de las veintidós horas.

La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual.

La empresa, antes del comienzo del viaje, facilitará al conductor los medios adecuados, de forma que este no tenga que aportar recursos propios para satisfacer los importes de la dieta que proceda.

Artículo 24. Auxiliar en ruta.

Se entenderá por tal a 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 para el transportista de la acreditación de dicha categoría, ya por decisión de la empresa, tanto por razones de servicio como por aquellas referidas a la atención al cliente. La retribución, en su caso, por hora trabajada incluida prorata de pagas extras, será la que figura en la tabla de convenio.

Artículo 25. Prestaciones de carácter asistencial e indemnizaciones.

Indemnizaciones por muerte, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivadas de accidente de trabajo.

Las empresas afectadas por este convenio colectivo quedan obligadas a concertar, en el plazo de tres meses siguientes a la firma de este convenio, una póliza de seguros que cubra los riesgos por accidente de trabajo de los trabajadores a su servicio, en la forma que a continuación se indica:

Incapacidad permanente absoluta y gran invalidez: 34.680 euros.

Muerte: 30.600 euros.

Artículo 26. Complemento de incapacidad temporal.

Con el carácter de mejora voluntaria de las prestaciones a la Seguridad Social, en el caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, debidamente acreditados por el organismo competente, las empresas abonarán un complemento de la base reguladora, a partir del día 21.º de la baja inclusive, a partir del acuerdo de registro y publicación del convenio, consistente en un 15% de dicha base, con un tope máximo de hasta el 90% de las prestaciones que le corresponda percibir legalmente, con el límite máximo de hasta el día 60 de la baja.

Si la incapacidad temporal se produjera como consecuencia de enfermedad profesional o accidente laboral, el límite temporal se elevará a dieciocho meses, desde el primer día con un tope máximo de hasta el 90%.

Asimismo, en los casos que requieran hospitalización y mientras esta se produzca, la empresa satisfará a su cargo el 25% con un tope máximo del 100% de las prestaciones que le correspondan percibir legalmente y por un período anual de hasta 10 días o treinta días en los casos de enfermedad común o accidente laboral, respectivamente.

Dichos complementos no serán acumulables y solo se percibirán una vez al año, salvo por contingencia distinta.

Artículo 27. Permisos retribuidos.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) 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.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador 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.

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

f) Cuatro días para asuntos propios, sin que su utilización afecte a la jornada anual pactada y sin perjuicio de su retribución, debiendo preavisar su utilización, siempre que sea posible, con una antelación mínima de una semana. Dentro de un mismo departamento no podrá coincidir más de un trabajador en el mismo día en el uso de este permiso. No podrán coincidir, salvo acuerdo con la empresa, para disfrute de puentes o coincidiendo con el principio y fin de los períodos de vacaciones.

g) El tiempo indispensable para concurrir a un examen oficial.

h) Para recibir atención médica especializada y para someterse a técnicas de fecundación asistida. El trabajador deberá presentar a la empresa justificante de la remisión al médico especialista por el médico de atención primaria o de empresa, así como justificación posterior de la asistencia al mismo.

i) Permisos contemplados en el artículo 33 del presente convenio.

Artículo 28. *Jubilación.*

Ambas partes mantienen el criterio de que la jubilación de los conductores-ceptores debería tener lugar a los 60 años con plenitud de derechos.

En todo caso, y dados los últimos cambios normativos, en relación con la jubilación se estará a lo dispuesto en la legislación de cada momento durante la vigencia del convenio.

En relación con la jubilación parcial, recibida la solicitud del trabajador de proceder a su jubilación parcial, la empresa estará obligada a aceptarla, siempre y cuando exista trabajador relevista y se concreten de mutuo acuerdo las condiciones en que tendrá lugar.

Los trabajadores, una vez jubilados, tendrán derecho a cuatro viajes mensuales gratuitos en las líneas regulares de que disponga su empresa, no sujetas a convenio económico suscrito con entidad pública, que impida dicha gratuidad.

Artículo 29. *Fallecimiento fuera de la residencia habitual.*

En caso de fallecimiento de un trabajador que se encontrara trabajando para su empresa, ocurrido fuera de su residencia habitual, la empresa costeará a su cargo el traslado de los restos mortales a la localidad de su residencia, así como también serán costeados los gastos causados por un acompañante del fallecido.

Artículo 30. *Uniformes.*

En la incorporación de un trabajador móvil a la empresa, se le entregará la siguiente ropa de trabajo:

- Dos camisas y dos pantalones de invierno.
- Dos camisas o polos y dos pantalones de verano.
- Dos corbatas.
- Un jersey o chaleco o chaqueta de punto o forro polar o similar.
- Un chaquetón o anorak o similar.

Los siguientes años de permanencia en alta en la empresa, se le entregará la siguiente ropa de trabajo:

- Dos camisas y un pantalón de invierno.
- Dos camisas o polos y un pantalón de verano.

N P O B

—Una corbata.

—Un jersey o chaleco o chaqueta de punto o forro polar o similar cada dos años.

—Un chaquetón o anorak o similar cada tres años.

No será obligatorio entregar el uniforme a los trabajadores en situación de IT de larga duración.

En caso de deterioro de cualquier prenda, se entregará una nueva previa entrega de la deteriorada, siempre que dicho deterioro no sea imputable a una negligencia del trabajador.

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio e individual para cada trabajador y se considerarán como pertenecientes a la empresa hasta su caducidad en los tiempos que se expresan, debiendo ser usada exclusivamente para el servicio de la empresa.

La prestación de un servicio a cargo de la empresa sin llevar puesto el uniforme será considerada como falta leve.

Artículo 31. Pérdida de vigencia del permiso de conducir.

Para nuevas contrataciones, las empresas solicitarán certificado de puntos expedido por la autoridad competente.

Los trabajadores móviles tienen el deber y la obligación de presentar a la empresa anualmente su saldo de puntos, y siempre la pérdida de vigencia de su permiso o cualquier suspensión del mismo por resolución judicial, en el momento que se produzca e independientemente de la causa que lo haya provocado, personal o profesional.

En el caso de retirada temporal (hasta seis meses) o pérdida total de puntos que suponga la retirada de seis meses del permiso de conducción y examen nuevo, las empresas podrán optar entre asignar al conductor a un puesto de trabajo dentro de la misma y con la retribución correspondiente a dicho puesto o situar al trabajador en suspensión de contrato, conforme a lo previsto en el artículo 45 del ET, durante el tiempo de sanción hasta la presentación del nuevo permiso de conducción.

En esta situación de suspensión, por excepción el trabajador percibirá mensualmente y por el tiempo que dure aquella el importe del salario del convenio. Para cubrir este riesgo, las empresas suscribirán una póliza de seguros que cubra tal contingencia individual o colectivamente.

En caso de existencia de resolución judicial con retirada del carnet por más de 6 meses, se entenderá que el conductor deja de ser apto para el trabajo para el que fue contratado y causará baja automática en la empresa, por circunstancias objetivas y aplicándose lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

La no obtención por parte del conductor-perceptor del CAP dará lugar a la suspensión del contrato de trabajo conforme al artículo 45 del ET hasta un máximo de un año. Superado dicho período sin obtenerlo, se objetiva la extinción del contrato de trabajo conforme a las previsiones del artículo 52 y concordantes del ET.

Artículo 32. Formación.

La empresa facilitará a sus trabajadores, siempre que se produzca una implantación tecnológica, de tipo mecánico o modificación de sistema de trabajo, la formación normalmente necesaria para la adaptación y reciclaje de los trabajadores a la nueva situación.

Las empresas ofrecerán a sus trabajadores cursos dirigidos a la renovación del CAP, asumiendo a su cargo la organización y el coste del mismo. Asimismo, podrán exigir a los trabajadores que voluntariamente se inscriban en dichos cursos, la asistencia presencial a los mismos en las jornadas y horarios que se establezcan, sin que la inscripción suponga en ningún caso asunción por la empresa de compromiso o responsabilidad alguna respecto a su buen fin u obtención de la renovación del CAP por el trabajador.

En todo caso, el tiempo de asistencia al curso computará como tiempo de trabajo efectivo a efectos de jornada.

La no obtención por parte del conductor-perceptor del CAP, dará lugar a la suspensión del contrato de trabajo conforme al apartado a) del artículo 45 del ET hasta un máximo de un año. Superado dicho período sin obtenerlo, se objetiva la extinción del contrato de trabajo conforme a las previsiones del artículo 52 y concordantes del ET.

Artículo 33. *Igualdad de género y conciliación de la vida laboral familiar y personal.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 34. *Excedencias.*

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

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 35. *Garantías sindicales.*

Se estará a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.

Conforme al artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores, la disminución de plantilla significativa o que implique situarse por debajo de los límites que determinan el número de representantes en la empresa, dará lugar a la reducción correspondiente. Esta se efectuará de común acuerdo con la Representación legal de los Trabajadores en la empresa, lo que determinarán con arreglo a sus criterios quiénes deberán quedar afectados por la reducción. En caso de desacuerdo de forma inversamente proporcional a los resultados obtenidos en las elecciones en las que resultaron designados.



El tiempo invertido, fuera de los horarios de trabajo en las reuniones mantenidas con la dirección de la empresa o sus Representantes y a petición de esta, por parte de los miembros de comité de empresa o delegados de Personal, no computarán a efectos del crédito de horas (apartado e) artículo 68 E.T.), ni de la jornada anual pactada, si bien serán retribuidos a prorrata del valor de la hora ordinaria correspondiente a su categoría profesional.

Los miembros de comité de empresa y delegados de Personal podrán acumular horas de crédito sindical, sin rebasar el máximo anual, en los términos que necesariamente deberá comunicarse a la empresa, con un mínimo de un mes de antelación.

A aquellos trabajadores que lo soliciten se les deducirá en su nómina la cuota sindical.

Artículo 36. *Contratos laborales.*

En materia de contratación, y dados los constantes cambios normativos, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, siendo en la actualidad la recogida en el Real Decreto legislativo 32/2021, de 28 de diciembre.

Teniendo en cuenta las peculiaridades propias del sector de transporte de viajeros por carretera, y de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, se establece la posibilidad de utilización de contratos fijos discontinuos a tiempo parcial. Dichos contratos, especialmente indicados para los servicios de transporte escolar, recogerán las características propias de dicho servicio en cuanto a jornada, horario y calendario de trabajo.

De acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrán celebrarse contratos por circunstancias de la producción para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos comprendidos para la contratación fija-discontinua.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales, permisos retribuidos o no retribuidos, disfrutes de horas sindicales y, en general, cuando se produzca la ausencia temporal de una o varias personas trabajadoras por motivos que no permitan la celebración de un contrato por sustitución.

En este sentido, se presumirá la existencia de un desajuste temporal en los términos referidos en el primer párrafo del presente artículo cuando dichas oscilaciones se produzcan como consecuencia de la ausencia temporal de una o varias personas trabajadoras de carácter imprevisible y por motivos que no permitan la celebración de un contrato por sustitución.

El contrato por circunstancias de la producción al que se refiere el presente artículo no podrá tener una duración superior a un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la fijada en el presente artículo, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Se entenderá que concurren circunstancias de la producción cuando se produzca el desajuste temporal referido anteriormente dentro de un servicio, unidad o equipo de trabajo concretos.

Las empresas podrán optar entre cubrir las necesidades temporales a las que se refiere el presente artículo con contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial.

Artículo 37. *Régimen disciplinario.*

Conforme a lo dispuesto en el capítulo V del laudo arbitral de fecha 24 noviembre de 2000:

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

GRADUACIÓN DE LAS FALTAS: Los trabajadores 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 del trabajador 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 o limpieza personal (con comunicación al delegado de prevención si lo 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 dentro de la jornada de trabajo.
- f) El retraso de hasta dos días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como el no rellenar correctamente los datos del disco-diagrama y demás documentación obligatoria.
- 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 un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.
- d) La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o al material de la empresa.
- e) El retraso 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 a los usuarios 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 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 otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador 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 o estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido.

N P O B

h) 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.

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

j) Abandonar el trabajo y el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.

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

l) 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.

m) 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.

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

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 anotarán en el expediente personal de cada trabajador 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 los trabajadores sancionados, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones.

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

Las sanciones por faltas graves o muy graves, habrá de imponerlas también la empresa, previa instrucción del oportuno expediente al trabajador. El interesado y la representación de los trabajadores 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, el trabajador sancionado se encuentre desplazado, 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 los representantes de los trabajadores.

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

N P O B

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al interesado y a la representación de los trabajadores o sindical, quedándose este con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la dirección.

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

De ser revocada la sanción por la jurisdicción competente, la empresa se verá obligada al abono de los salarios correspondientes a la suspensión cautelar de empleo y sueldo acordada.

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

Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre transporte, tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Artículo 38. *Clasificación profesional.*

Grupos profesionales. Los trabajadores afectados por el presente laudo serán clasificados 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 el trabajador, 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 otros, 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, los trabajadores pertenecientes 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 orientada 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.

Los titulados 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 que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar estas a las funciones o tareas descritas a continuación:

JEFE DE SERVICIO: El que 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.

BOPN

JEFE DE TALLER: El que, con la capacidad técnica precisa, tiene a su cargo la dirección del taller, ordenando, coordinando y vigilando los trabajos que realicen en su dependencia.

JEFE DE SECCIÓN: El que 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.

JEFE DE ADMINISTRACIÓN: El que 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.

INSPECTOR PRINCIPAL: Ejerce la jefatura y coordinación de los servicios de inspección, dependiendo de la dirección o del Jefe de Servicio.

INGENIEROS Y LICENCIADOS: Dependen de la dirección o de los Jefes de Servicio y desempeñan funcionarios o trabajos propios de su especialidad (por ejemplo, economía, derecho, informática, ingeniería industrial., etc.).

Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

JEFE DE NEGOCIADO: Es el que, bajo la dependencia del Jefe de Servicio, y al frente de un grupo de empleados administrativos, 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 los especialistas técnicos en equipos informáticos.

JEFE 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.

ENCARGADO GENERAL: Es el que con los conocimientos técnico-prácticos suficientes y bajo la dependencia de la dirección o jefe de servicio, ejerce el mando directo sobre el personal adscrito a algún servicio 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 los trabajadores manuales o trabajadores 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 estas a las funciones o tareas descritas a continuación:

INSPECTOR: Bajo la directa coordinación del jefe 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 a los conductores y cobradores. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, aprobando horarios, frecuencia, títulos de transporte expedidos y viajeros, dando cuenta a su jefe inmediato de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes.

CONDUCTOR: Es el 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 viajeros, con remolque



o sin él, ayudando habitualmente al operario de taller cuando no tenga trabajo de conductor 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.

CONDUCTOR-PERCEPTOR: Es el operario que con carné de conducir adecuado realiza las funciones señaladas para el conductor y está obligado a desempeñar simultáneamente las que se definen para el cobrador en el grupo siguiente.

GRUPO PROFESIONAL III:

Con la misma formación práctica, iniciativa y dependencia que el grupo profesional II, comprende a los trabajadores 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 estas a las funciones o tareas descritas a continuación:

COBRADOR: Es aquel operario que presta sus servicios en coches de uso público de transportes 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 los viajeros. Se ocupará en ruta de subir y bajar los equipajes, mercancías y encargos, ayudando asimismo al 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.

TAQUILLERO: Es el trabajador que 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 al jefe de tráfico.

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 los operadores de equipos informáticos, así como los liquidadores y recaudadores.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Realiza, sin la autonomía del oficial administrativo, las funciones propias de la administración, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores.

PROGRAMADOR: Es el que, conforme a las orientaciones que recibe, realiza trabajo de confección y puesta a punto de programas de equipos informáticos.

FACTOR O ENCARGADO DE CONSIGNA: Es el trabajador que se ocupa de la facturación, guarda, recogida, entrega, identificación, manipulación y devolución al usuario de equipajes, mercancías y encargos, llevando el registro y control de los documentos pertinentes.

OFICIAL COMERCIAL: Es aquel trabajador que comercializa los servicios que constituyen el objeto de la actividad de la empresa.

OFICIAL DE SERVICIOS TURÍSTICOS: Es aquel trabajador que con titulación suficiente y conocimiento de, al menos, dos idiomas además del propio, se incorpora al vehículo para realizar o dar asistencia a los viajeros, información y acompañamiento a los mismos, 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 los trabajadores 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 estas a las funciones o tareas descritas a continuación:

JEFE DE EQUIPO: Bajo la dependencia del encargado general toma parte personal en el trabajo al propio tiempo que dirige un determinado grupo de operarios.

OFICIAL DE TALLERES 1.ª: Se incluyen en esta categoría aquellos que, con total dominio y capacidad de su oficio (por ejemplo, mecánico, pintor, tapicero, electricista, chapista, soldador, etc.), realizan trabajos propios de su especialidad profesional relacionados con el mantenimiento y reparación de los vehículos.

OFICIAL DE TALLERES 2.ª: Se incluyen en esta categoría a aquellos trabajadores que con conocimientos teóricos y prácticos del oficio (por ejemplo, mecánico, pintor, tapicero, electricista, chapista, soldador, 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 oficial de primera.

OFICIAL DE ALMACÉN: Es el trabajador que 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 encargado de almacén, desarrollará sus funciones bajo la dependencia y órdenes de este último.

ENCARGADO DE ALMACÉN: Con mayor responsabilidad y autonomía que el Oficial 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 estas a las funciones o tareas descritas a continuación:

AUXILIAR EN RUTA: Se entenderá por tal a aquel trabajador encargado de prestar asistencia a los viajeros (por ejemplo, monitores, guías, acompañantes...) en aquellos servicios que así lo requieran, ya por imposición legal, ya por decisión de la empresa, tanto por razones de servicio como por aquéllas referidas a la atención al cliente.

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 DE TALLER O ESPECIALISTA: Son los operarios que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio, prestan ayuda al oficial de taller, cuyas indicaciones ejecutan.

MOZO: Son los operarios que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio (por ejemplo, repartidor de mercancías, de carga y descarga de equipajes, etc.).



ENGRASADOR: 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.

LAVACOCHE: Son los encargados, entre otras funciones, de someter 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 estas a las funciones o tareas descritas a continuación:

AUXILIAR ADMINISTRATIVO ASPIRANTE: Es aquel personal que, en formación realiza tareas de carácter administrativo bajo la dependencia de auxiliares u oficiales administrativos.

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/PORTERO/PERSONAL DE VIGILANCIA: Vigila 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 agotarlas funciones de cada uno de ellos que, en todo caso, serán las necesarias para garantizar la correcta ejecución de la prestación laboral

Artículo 39. Prevención de riesgos laborales.

PLAN DE PREVENCIÓN: La empresa garantizará la protección de la seguridad y salud de la plantilla en el desempeño de su trabajo mediante el desarrollo de políticas en materia preventiva, evaluación de los puestos de trabajo, y planificación de las medidas de prevención. Las partes firmantes de este convenio vigilarán y controlarán la aplicación y uso de las medidas y normas de seguridad acordadas en los centros de trabajo.

A tal fin la empresa deberá elaborar un Plan de prevención, de acuerdo con el artículo 16.1, 2.º párrafo, de la Ley de Prevención, en el que incluya, entre otros capítulos, la organización de la prevención de la empresa, una evaluación de riesgos y una planificación de las medidas preventivas adecuadas.

EVALUACIÓN DE PUESTOS

Todas las categorías deberán ser evaluadas para verificar si hay algún riesgo en las condiciones de trabajo, o si el trabajador es especialmente sensible (discapacitados, mujeres embarazadas o en situación de lactancia y menores de edad) El servicio de vigilancia de la salud evaluará la aptitud de los trabajadores especialmente sensibles para desarrollar su puesto de trabajo.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

1. El comité de seguridad y salud se configura como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos. Estará compuesto por la mitad de sus miembros designados por la empresa y la otra mitad por los delegados de prevención, a través de sus órganos de representación colectiva. El número de sus representantes se constituirá de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

2. Sus competencias serán, como mínimo, las establecidas en el artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

REVISIONES MÉDICAS

1. De conformidad con el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales la empresa garantizará la vigilancia periódica del estado de salud de la plantilla, en función de los riesgos inherentes a la ocupación que desempeñen mediante reconocimientos médicos, de carácter voluntario. Los resultados de los mismos se facilitarán a los trabajadores, sobre los cuales deberá guardarse el correspondiente sigilo profesional. En el caso de que del mencionado reconocimiento se desprendiera que el trabajador resulta no apto para su puesto de trabajo, las empresas priorizarán la adopción de medidas de adaptación del puesto de trabajo y/o búsqueda de puestos de trabajo alternativos, con carácter previo a la realización de despidos objetivos con los efectos jurídicos previstos para estos casos.

2. Estos reconocimientos médicos se llevarán a cabo anualmente, conforme a los protocolos de vigilancia de la salud oficiales aplicables en función de los riesgos de cada puesto de trabajo y las especiales características o situaciones del personal.

3. Los conductores de nuevo ingreso pasarán un reconocimiento médico obligatorio, a cargo de la empresa, durante los primeros 30 días de permanencia en la empresa, con el fin de verificar que su estado de salud no supone un riesgo para sí mismo ni para terceras personas.

Sucesión convencional y subrogación

Artículo 40

1.º En relación con esta materia, será de aplicación lo dispuesto en el título IV, «Sucesión convencional y subrogación», 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 (Resolución de 13 de febrero de 2015 de la dirección General del Empleo, publicado en el *Boletín Oficial del Estado* de 26 de febrero de 2015), y solo se aplicará lo dispuesto en este convenio provincial si aquel acuerdo marco estatal perdiera su vigencia.

2.º Lo previsto en el presente artículo será de exclusiva aplicación a los servicios de transporte regular permanente de uso general, urbanos o interurbanos, de viajeros por carretera 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 de gestión indirecta de servicios públicos contempladas en la Ley de Contratos del Sector Público. Lo dispuesto en el presente artículo, no prejuzga, ni puede limitar la aplicación, cuando proceda, de lo regulado en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores en orden a la sucesión de empresas.

3.º Lo dispuesto en este artículo en orden a la sucesión y subrogación empresarial no será de aplicación en los supuestos en los que la empresa saliente tenga el carácter de Administración Pública, estatal, autonómica, local o Institucional, ni cuando se trate de empresas, entes u organismos públicos dependientes de cualquiera de las Administraciones anteriormente citadas. En estos supuestos se estará a lo que determinen en esta materia los correspondientes pliegos de cláusulas administrativas que disciplinen y regulen el procedimiento concursal.

4.º El presente título tiene como finalidad regular la situación de los contratos de trabajo de los empleados de empresas concesionarias/prestatarias salientes adscritos a este tipo de transporte de viajeros que caduquen por transcurso de su plazo de otorgamiento, o por cualquier otra causa, y sean objeto de un nuevo procedimiento de selección de un nuevo prestatario del servicio (empresa entrante). Lo regulado en el presente artículo será de aplicación igualmente en los supuestos en los que el servicio de transporte objeto de reiteración fuera reordenado, unificado, modificado o se le diera otra denominación por la Administración titular.

5.º A los efectos del presente artículo se considera “conductor/a adscrito/a todo aquel/a que realice su trabajo de forma habitual en las rutas del servicio regular permanente de uso general urbano o interurbano afectado. No pierde esta consideración el conductor/a que puntualmente pueda prestar servicios de transporte diferentes a aquel al que se encuentre adscrito, siempre que en términos de jornada anual, estos últimos servicios no superen el 50% de la jornada máxima ordinaria prevista en el convenio colectivo de aplicación, para el período evaluado, contemplada proporcionalmente en los supuestos de contratos a tiempo parcial, en los últimos seis meses efectivamente trabajados inmediatamente anteriores a la fecha de vencimiento de la concesión.



6.º En relación con el resto del personal (taquilleros, talleres, administración, gestión, explotación, logística y demás departamentos o secciones auxiliares) pertenecientes a otras categorías o grupos profesionales, se considerarán adscritos al servicio y por ello sujetos de subrogación, a aquellos empleados que desarrollen su actividad, aunque sea en parte, en el servicio concesional afectado.

Artículo 41. Las disposiciones contempladas en los correspondientes pliegos de cláusulas administrativas, jurídicas, técnicas y económicas que disciplinen los correspondientes procedimientos concursales no afectarán ni restringirán la eficacia y carácter vinculante de lo regulado en el presente artículo. Si en dichos pliegos no se recogiera cláusula ni disposición relativa a la subrogación en los contratos de trabajo de los empleados de la empresa saliente, o se estableciera la no aplicación para determinados colectivos, o no se hiciera referencias a ellos o no se mencionarían, será igualmente vinculante en toda su integridad lo previsto en el presente acuerdo y para los trabajadores afectados por la subrogación. Tanto en uno como en el otro caso, la subrogación tendrá carácter obligatorio para los trabajadores afectados en el presente acuerdo. En todos los casos, incluidos aquellos en los que la subrogación venga contemplada en los respectivos pliegos de condiciones, la subrogación será obligatoria para los trabajadores afectados. La oposición por parte del trabajador a que opere la subrogación, siempre que se ajuste a lo previsto en el presente artículo, tendrá las consecuencias previstas en la Ley.

Artículo 42.

A) Cuando se produzca la sucesión de un nuevo operador de transporte por finalización, cualquiera que sea la causa, del servicio de transporte regular permanente de uso general, urbanos o interurbanos, de viajeros por carretera 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 de gestión indirecta de los servicios públicos contempladas en la Ley de Contratos del Sector Público se producirá la subrogación por la empresa entrante en los contratos de trabajo de los empleados adscritos al servicio, que acrediten al menos seis meses de antigüedad en la concesión afectada de la empresa saliente computándose el plazo en la fecha de finalización de la vigencia de la Concesión anterior, todo ello en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y de conformidad con lo regulado en los artículos siguientes, y con independencia de que el operador entrante reciba o no los medios materiales e instalaciones utilizados por el operador saliente. El servicio de transporte regular permanente de uso general se considerará como unidad productiva y económica con entidad y autonomía propias a los efectos prevenidos en el artículo 44.2 del Estatuto de los Trabajadores.

B) No se aplicará el período de seis meses de antigüedad a los trabajadores de la empresa saliente vinculados con contratos de relevo por jubilaciones parciales, ni a los vinculados con contratos de interinidad suscritos para sustituir a trabajadores en baja/permiso por maternidad paternidad, incapacidades temporales, ni a aquellos que se hayan incorporado para sustituir bajas voluntarias, jubilaciones totales, excedencias voluntarias, suspensiones del contrato con reserva del puesto de trabajo, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez o por fallecimiento de un trabajador.

C) Tampoco operará el límite temporal de los seis meses —y por ello quedarán afectados por la subrogación— aquellos trabajadores que se hayan incorporado al servicio concesional afectado, en el lapso temporal comprendido entre el vencimiento de la anterior concesión y el inicio efectivo de la siguiente, siempre que concurren de forma acumulada las siguientes circunstancias:

—Que el trabajador pertenezca al mismo grupo profesional, con la misma o menor antigüedad media que los restantes trabajadores objetos de subrogación de su mismo grupo y el coste empresa del trabajador, en términos de jornadas equivalentes, sea semejante al de estos últimos.

—Que el trabajador tenga, al menos, una antigüedad de dos meses inmediatamente anteriores al inicio efectivo de la prestación del servicio por el nuevo operador. Esta antigüedad mínima tampoco será exigible en los casos establecidos en la letra B) anterior.

—Que se mantenga constante el número total de trabajadores del mismo grupo existentes en el momento del vencimiento de la concesión, medidos en términos de jornada, del servicio concesional.

D) La naturaleza temporal, en su caso, de estos contratos, determinada por la causa que los originó, no se desvirtuará por el hecho de que opere la subrogación, por lo que se extinguirán en la fecha pactada en los mismos.

E) La subrogación será obligatoria para la empresa saliente, la empresa entrante y para los trabajadores afectados conforme a las disposiciones legales.

Artículo 43. Obligaciones de la empresa saliente.

La empresa saliente, en los cinco días siguientes a la adjudicación del servicio, suministrará a la empresa entrante, preferentemente en soporte informático, la siguiente documentación e información:

Una relación de trabajadores objeto de subrogación, con copia de sus contratos de trabajo, nóminas de los últimos seis meses y copia de las condiciones o pactos existentes con cada uno de ellos, de existir.

De igual forma, entregará información del salario bruto anual, categoría, puesto de trabajo y grupo profesional de cada uno de ellos, diferenciado por conceptos, tipo de contrato, antigüedad, fecha de obtención o renovación del CAP —cuando sea de aplicación.

Copia de la comunicación entregada a la representación de los trabajadores de la empresa saliente, con el acuse de recibo, sobre la adjudicación del servicio, expresando con el debido detalle identidad del nuevo adjudicatario, identidad de los trabajadores objeto de subrogación y pactos escritos o no escritos, individuales o colectivos, existentes y comunicados a la empresa entrante.

La empresa entrante no será responsable ni asumirá ni se subrogará ni le serán exigibles las condiciones laborales no reflejadas en acuerdos o pactos colectivos o individuales que no le hubieran sido comunicados por la empresa saliente en los términos establecidos en el apartado anterior, o no se encuentren incluidos en el expediente administrativo de contratación, quedando a salvo el derecho de los trabajadores afectados para dirigirse a la empresa saliente en reclamación de los daños y perjuicios que pudieran haberle sido irrogados por esta falta de comunicación. Quedarán a salvo igualmente las acciones y derechos de los trabajadores que no hayan sido objeto de subrogación por causa de la defectuosa o inexacta información y documentación aportada por la empresa saliente.

La empresa saliente, en este trámite de información y entrega de documentación, se ajustará a la suministrada en el expediente de licitación a la Administración concedente. Si en los pliegos o en el procedimiento de licitación, no se recogiera cláusula ni disposición relativa a la subrogación en los contratos de trabajo de los empleados de la empresa saliente, o se estableciera la no aplicación para determinados colectivos, o no se hiciera referencias a ellos o no se mencionaran, será igualmente vinculante en toda su integridad lo previsto en el presente acuerdo y para los trabajadores afectados por la subrogación, entendiéndose por tales en ese caso a los trabajadores definidos en los apartados 4.º y 5.º del artículo 40.

Artículo 44. Obligaciones de la empresa entrante.

La empresa entrante cursará el alta en Seguridad Social de los trabajadores objeto de subrogación con efectos desde el mismo día en el que inicie de forma efectiva la prestación del servicio concesional del que haya resultado adjudicataria. De ser necesaria la realización de procesos de formación o reciclaje para la adaptación de los trabajadores subrogados a los nuevos sistemas de organización del servicio o del uso de los vehículos, corresponderán a la empresa entrante. De existir acuerdo con la representación legal de los trabajadores de la empresa entrante se podrá imputar el tiempo destinado a dicha formación con cargo a las horas de formación establecidas en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y en su Plan de FORMACión. El trabajador continuará manteniendo los mismos derechos que tenía en la empresa saliente.

Artículo 45. Efectos de la subrogación.

La subrogación contractual surtirá efectos en el ámbito laboral (obligaciones económicas y de Seguridad Social), para la empresa saliente, el día en el que cese de prestar efectivamente el servicio, y para la empresa entrante, el día de inicio de la prestación efectiva del servicio (o en la fecha del acta de inauguración del servicio levantada por la Administración concedente, de existir). Todas las obligaciones de naturaleza económica sean salariales o extrasalariales, y de Seguridad Social, relativas



a los trabajadores afectados por la subrogación, serán por cuenta de la empresa saliente o de la empresa entrante, hasta y a partir de las fechas indicadas en el presente artículo. Si por los tribunales, de cualquier orden, se estableciera en sentencia firme otro momento temporal para imputar las correspondientes obligaciones a una u otra empresa, se estará a lo indicado en la misma, sin perjuicio del derecho de repetición que pudiera asistir a cualquiera de ellas en base a los momentos temporales aquí pactados.

Artículo 46. Subrogaciones parciales.

Se entenderá como un supuesto de subrogación parcial aquel en el que, por reducción de expediciones, frecuencias, vehículos, kilómetros de recorrido o servicios, por parte de la Administración adjudicataria, el número de trabajadores necesarios para la realización del nuevo servicio objeto de licitación, según los pliegos de condiciones administrativas que regulen el procedimiento de adjudicación, difiera en más de 8% del número de trabajadores adscritos al servicio y necesarios para la adecuada prestación del mismo. En tales supuestos, la empresa entrante estará obligada a subrogarse en los contratos de trabajo de los trabajadores de la empresa saliente conforme a los criterios establecidos en este acuerdo, pero reducida en el mismo porcentaje que resulte de la operación anterior. Expresamente se pacta en el presente acuerdo que los trabajadores excedentes, en este caso, se encontrarán en el supuesto de amortización de sus puestos de trabajo previsto en el Estatuto de los Trabajadores por razones productivas y organizativas y acreditarán la indemnización correspondiente a estos supuestos, con los límites establecidos como mínimo por esta norma legal. Se mantendrá la protección legal y la preferencia de permanencia que la Ley establece.

Artículo 47. Trabajo a distancia y teletrabajo.

1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia, así como a las especialidades contempladas en el presente artículo.

2. De conformidad con lo dispuesto en el citado Real Decreto Ley, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia en los términos previstos en el mismo. El acuerdo individual de trabajo a distancia deberá respetar, en su caso, lo previsto en los Pactos de Aplicación a los que se refiere el artículo 1 del presente convenio colectivo o en los acuerdos de empresa que puedan suscribirse sobre esta específica materia con los representantes de las personas trabajadoras.

3. Solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular, quedando por tanto excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades en instalaciones de clientes o proveedores, desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva, etc.).

4. Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

5. Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos citados en el apartado 2 del presente artículo o, en su defecto, 30 días naturales.

No obstante, en los acuerdos colectivos que puedan suscribirse sobre esta materia, se podrá contemplar la necesidad de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa para la reversibilidad de esta situación tanto cuando el trabajo a distancia forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo como cuando no lo haga. En ausencia de representantes de las personas trabajadores no será exigible el acuerdo colectivo previo para que persona trabajadora y empresa puedan acordar esta cuestión. En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 del Real Decreto-ley 28/2020, las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran que, dada la heterogeneidad de actividades reguladas por el mismo, los

ABONAR

espacios adecuados para su regulación son los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas.

No obstante, en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será de 35 euros brutos mensuales en concepto de «compensación trabajo distancia». Esta cantidad, de resultar aplicable, se abonará con efectos del 1 de enero de 2023.

Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario, etc.), y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento (actualmente artículos 1 y 2 del Real Decreto Ley 28/2020).

En lo que se refiere a la dotación de medios, equipos y herramientas, esta deberá producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente y según lo dispuesto en los acuerdos individuales o colectivos a los que se ha hecho referencia anteriormente.

6. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de las personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.

A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritas al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados o a las oficinas centrales de la empresa si esta es la práctica existente.

7. Las empresas informarán anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. — Ambas partes acuerdan la adhesión al Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA)

Segunda. — En todo caso, y dados los últimos cambios normativos producidos y que se pueden producir en un futuro próximo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Tercera. — Todos los permisos contemplados en el presente convenio, así como en el artículo 27 del mismo, serán extensivos, en cuanto a la referencia a su afinidad, a las parejas de hecho legalmente registradas como tal.

En cuanto a las referencias de género del presente convenio, la utilización de sustantivos de género gramatical determinado en referencia a cualquier sujeto, cargo o puesto de trabajo debe entenderse realizada por economía de expresión y como referencia genérica, tanto para hombres como para mujeres, con estricta igualdad a todos los efectos.

DISPOSICIÓN FINAL

Mantenimiento de los puestos de trabajo.

Todas las empresas del Sector, que se rigen obligatoriamente por este convenio y durante la vigencia del mismo, estarán obligadas al mantenimiento de las plantillas de trabajadores en los volúmenes actuales. Quedaran exceptuadas de esta obligación, aquellas empresas que, derivadas de la pérdida parcial o total de servicios regulares o discretionales contratados, los pierdan por cualquier motivo, pudiendo disminuir plantilla, en función de la disminución de esos contratos de prestación de servicios.

Igualmente, por las derivadas de pérdidas legalmente justificadas, por caída de ingresos o facturación, supeditadas y en los términos legalmente establecidos

TABLAS AÑO 2023 - CONVENIO TRANSPORTES		2.023	2.023	2.023
GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORIA	SALARIO	BRUTO ANUAL	HORA ORDINARIA
GRUPO 1	JEFE DE SERVICIO	1.655,60	24.834,00	13,86
	INSPECTOR PRINCIPAL	1.552,80	23.292,00	13,00
	INGENIERO Y LICENCIADO	1.552,80	23.292,00	13,00
	INGENIERO AUX. TITULADO	1.415,23	21.228,45	11,85
	JEFE DE SECCION ADMTVO.	1.484,06	22.260,90	12,42
	JEFE NEGOCIADO ADMTVO	1.415,23	21.228,45	11,85
	JEFE ESTACIÓN ADMON 1ª	1.484,06	22.260,90	12,42
	JEFE ESTACIÓN ADMON 2ª	1.357,20	20.358,00	11,36
	JEFE ADMÓN RUTA	1.222,54	18.338,10	10,23
	JEFE DE TRAFICO 1ª	1.415,23	21.228,45	11,85
	JEFE DE TRAFICO 2ª	1.380,72	20.710,80	11,56
	JEFE DE TRAFICO 3ª	1.311,46	19.671,90	10,98
	JEFE DE TALLER	1.525,31	22.879,65	12,77
	ENCARGADO CONTRAMAESTRE	1.415,23	21.228,45	11,85
GRUPO 2	ENCARGADO GENERAL	1.357,20	20.358,00	11,36
	INSPECTOR (DIA)	45,06	20.502,30	11,44
GRUPO 3	CONDUCTOR-PERCEPTOR (DIA)	48,43	22.035,65	12,30
	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.357,20	20.358,00	11,36
	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	1.253,94	18.809,10	10,50
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.127,02	16.905,30	9,43
	TAQUILLEROS	1.242,39	18.635,85	10,40
	FACTOR	1.190,26	17.853,90	9,96
	ENCARGADO CONSIGNA	1.213,33	18.199,95	10,16
GRUPO 4	ENCARGADO ALMACEN	1.311,46	19.671,90	10,98
	JEFE DE EQUIPO	1.311,46	19.671,90	10,98
	OFICIAL 1ª (DIA)	42,50	19.337,50	10,79
	OFICIAL 2ª (DIA)	40,63	18.486,65	10,32
GRUPO 5	REPARTIDOR MERCANCIAS (DIA)	39,47	17.958,85	10,02
	MOZO (DIA)	38,56	17.544,80	9,79
	COBRADOR (DIA)	39,31	17.886,05	9,98
	OFICIAL 3ª (DIA)	39,41	17.931,55	10,01
	MOZO TALLER (DIA)	38,56	17.544,80	9,79
	AUX. RUTA (HORA)	9,75		
	COBRADOR DE FACTURAS (DIA)	38,56	17.544,80	9,79
GRUPO 6	VIGILANTE (DIA)	38,56	17.544,80	9,79
	TELEFONISTA (DIA)	38,56	17.544,80	9,79

TABLAS AÑO 2024 - CONVENIO TRANSPORTES		2.024	2.024	2.024
GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORIA	SALARIO	BRUTO ANUAL	HORA ORDINARIA
GRUPO 1	JEFE DE SERVICIO	1.721,82	25.827,30	14,48
	INSPECTOR PRINCIPAL	1.614,91	24.223,65	13,58
	INGENIERO Y LICENCIADO	1.614,91	24.223,65	13,58
	INGENIERO AUX. TITULADO	1.471,84	22.077,60	12,38
	JEFE DE SECCION ADMTVO.	1.543,42	23.151,30	12,98
	JEFE NEGOCIADO ADMTVO	1.471,84	22.077,60	12,38
	JEFE ESTACIÓN ADMON 1ª	1.543,42	23.151,30	12,98
	JEFE ESTACIÓN ADMON 2ª	1.411,49	21.172,35	11,87
	JEFE ADMÓN RUTA	1.271,44	19.071,60	10,69
	JEFE DE TRAFICO 1ª	1.471,84	22.077,60	12,38
	JEFE DE TRAFICO 2ª	1.435,95	21.539,25	12,07
	JEFE DE TRAFICO 3ª	1.363,92	20.458,80	11,47
	JEFE DE TALLER	1.586,32	23.794,80	13,34
	ENCARGADO CONTRAMAESTRE	1.471,84	22.077,60	12,38
GRUPO 2	ENCARGADO GENERAL	1.411,49	21.172,35	11,87
	INSPECTOR (DIA)	46,86	21.368,16	11,98
GRUPO 3	CONDUCTOR-PERCEPTOR (DIA)	50,37	22.968,72	12,87
	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.411,49	21.172,35	11,87
	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	1.304,10	19.561,50	10,96
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.172,10	17.581,50	9,86
	TAQUILLEROS	1.292,09	19.381,35	10,86
	FACTOR	1.237,87	18.568,05	10,41
	ENCARGADO CONSIGNA	1.261,86	18.927,90	10,61
GRUPO 4	ENCARGADO ALMACEN	1.363,92	20.458,80	11,47
	JEFE DE EQUIPO	1.363,92	20.458,80	11,47
	OFICIAL 1ª (DIA)	44,20	20.155,20	11,30
	OFICIAL 2ª (DIA)	42,26	19.270,56	10,80
GRUPO 5	REPARTIDOR MERCANCIAS (DIA)	41,05	18.718,80	10,49
	MOZO (DIA)	40,10	18.285,60	10,25
	COBRADOR (DIA)	40,88	18.641,28	10,45
	OFICIAL 3ª (DIA)	40,99	18.691,44	10,48
	MOZO TALLER (DIA)	40,10	18.285,60	10,25
	AUX. RUTA (HORA)	10,14		
	COBRADOR DE FACTURAS (DIA)	40,10	18.285,60	10,25
GRUPO 6	VIGILANTE (DIA)	40,10	18.285,60	10,25
	TELEFONISTA (DIA)	40,10	18.285,60	10,25

TABLAS AÑO 2025 - CONVENIO TRANSPORTES		2.025	2.025	2.025
GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORIA	SALARIO	BRUTO ANUAL	HORA ORDINARIA
GRUPO 1	JEFE DE SERVICIO	1.773,48	26.602,20	14,98
	INSPECTOR PRINCIPAL	1.663,36	24.950,40	14,05
	INGENIERO Y LICENCIADO	1.663,36	24.950,40	14,05
	INGENIERO AUX. TITULADO	1.516,00	22.740,00	12,80
	JEFE DE SECCION ADMTVO.	1.589,72	23.845,80	13,43
	JEFE NEGOCIADO ADMTVO	1.516,00	22.740,00	12,80
	JEFE ESTACIÓN ADMON 1ª	1.589,72	23.845,80	13,43
	JEFE ESTACIÓN ADMON 2ª	1.453,84	21.807,60	12,28
	JEFE ADMÓN RUTA	1.309,58	19.643,70	11,06
	JEFE DE TRAFICO 1ª	1.516,00	22.740,00	12,80
	JEFE DE TRAFICO 2ª	1.479,03	22.185,45	12,49
	JEFE DE TRAFICO 3ª	1.404,84	21.072,60	11,87
	JEFE DE TALLER	1.633,91	24.508,65	13,80
	ENCARGADO CONTRAMAESTRE	1.516,00	22.740,00	12,80
	ENCARGADO GENERAL	1.453,84	21.807,60	12,28
	GRUPO 2	INSPECTOR (DIA)	48,27	21.962,85
CONDUCTOR-PERCEPTOR (DIA)		51,88	23.605,40	13,29
GRUPO 3	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.453,84	21.807,60	12,28
	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	1.343,22	20.148,30	11,34
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.207,26	18.108,90	10,20
	TAQUILLEROS	1.330,85	19.962,75	11,24
	FACTOR	1.275,01	19.125,15	10,77
	ENCARGADO CONSIGNA	1.299,72	19.495,80	10,98
GRUPO 4	ENCARGADO ALMACEN	1.404,84	21.072,60	11,87
	JEFE DE EQUIPO	1.404,84	21.072,60	11,87
	OFICIAL 1ª (DIA)	45,53	20.716,15	11,66
GRUPO 5	OFICIAL 2ª (DIA)	43,53	19.806,15	11,15
	REPARTIDOR MERCANCIAS (DIA)	42,28	19.237,40	10,83
	MOZO (DIA)	41,30	18.791,50	10,58
	COBRADOR (DIA)	42,11	19.160,05	10,79
	OFICIAL 3ª (DIA)	42,22	19.210,10	10,82
	MOZO TALLER (DIA)	41,30	18.791,50	10,58
	AUX. RUTA (HORA)	10,44		
	COBRADOR DE FACTURAS (DIA)	41,30	18.791,50	10,58
GRUPO 6	VIGILANTE (DIA)	41,30	18.791,50	10,58
	TELEFONISTA (DIA)	41,30	18.791,50	10,58

TABLAS AÑO 2026 - CONVENIO TRANSPORTES		2.026	2.026	2.026
GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORIA	SALARIO	BRUTO ANUAL	HORA ORDINARIA
GRUPO 1	JEFE DE SERVICIO	1.817,82	27.267,30	15,35
	INSPECTOR PRINCIPAL	1.704,94	25.574,10	14,40
	INGENIERO Y LICENCIADO	1.704,94	25.574,10	14,40
	INGENIERO AUX. TITULADO	1.553,90	23.308,50	13,12
	JEFE DE SECCION ADMTVO.	1.629,46	24.441,90	13,76
	JEFE NEGOCIADO ADMTVO	1.553,90	23.308,50	13,12
	JEFE ESTACIÓN ADMON 1ª	1.629,46	24.441,90	13,76
	JEFE ESTACIÓN ADMON 2ª	1.490,19	22.352,85	12,59
	JEFE ADMÓN RUTA	1.342,32	20.134,80	11,34
	JEFE DE TRAFICO 1ª	1.553,90	23.308,50	13,12
	JEFE DE TRAFICO 2ª	1.516,01	22.740,15	12,80
	JEFE DE TRAFICO 3ª	1.439,96	21.599,40	12,16
	JEFE DE TALLER	1.674,76	25.121,40	14,14
	ENCARGADO CONTRAMAESTRE	1.553,90	23.308,50	13,12
	ENCARGADO GENERAL	1.490,19	22.352,85	12,59
	GRUPO 2	INSPECTOR (DIA)	49,48	22.513,40
CONDUCTOR-PERCEPTOR (DIA)		53,18	24.196,90	13,62
GRUPO 3	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.490,19	22.352,85	12,59
	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	1.376,80	20.652,00	11,63
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.237,44	18.561,60	10,45
	TAQUILLEROS	1.364,12	20.461,80	11,52
	FACTOR	1.306,89	19.603,35	11,04
	ENCARGADO CONSIGNA	1.332,21	19.983,15	11,25
GRUPO 4	ENCARGADO ALMACEN	1.439,96	21.599,40	12,16
	JEFE DE EQUIPO	1.439,96	21.599,40	12,16
	OFICIAL 1ª (DIA)	46,67	21.234,85	11,96
GRUPO 5	OFICIAL 2ª (DIA)	44,62	20.302,10	11,43
	RFPARTIDOR MFRCANCIAS (DIA)	43,34	19.719,70	11,10
	MOZO (DIA)	42,33	19.260,15	10,84
	COBRADOR (DIA)	43,16	19.637,80	11,06
	OFICIAL 3ª (DIA)	43,28	19.692,40	11,09
	MOZO TALLER (DIA)	42,33	19.260,15	10,84
	AUX. RUTA (HORA)	10,70		
	COBRADOR DE FACTURAS (DIA)	42,33	19.260,15	10,84
GRUPO 6	VIGILANTE (DIA)	42,33	19.260,15	10,84
	TELEFONISTA (DIA)	42,33	19.260,15	10,84

SECCIÓN QUINTA

Núm. 8070

**DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA,
ECONOMÍA Y JUSTICIA**

**SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA
CONVENIO COLECTIVO**

Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Zaragoza

Expte. 27/2023.

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de modificación del convenio colectivo del sector Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Zaragoza, incorporando al mismo el artículo 48 sobre el protocolo de actuación y medidas frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

VISTA el acta de la comisión negociadora del convenio colectivo del sector Transporte de Viajeros por Carretera de la provincia de Zaragoza, (código de convenio 50001135011982), suscrita el día 16 de octubre de 2025 de una parte por AETIVA, en representación de las empresas del sector y de otra por UGT, CC.OO. y OSTA, en representación de los trabajadores afectados, en la que se acuerda establecer un Protocolo de actuación y medidas frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI de la misma, recibida en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 21 de octubre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, en el artículo 4 y los anexos I y II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas y en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el registro de convenios colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 23 de octubre de 2025. — La subdirectora provincial, Ana María Catalán Cólera.

ACTA

•POR UGT:

TITULARES:

—José Luis Alcalde Castillo.
—Miguel Hernando Gracia.
—Montserrat Lozano Gutierrez.
—Hector Garrido Mostero.

ASESORES:

—Eugenio Novella Crespo.

•POR CC.OO:

TITULARES:

—Alfonso Lorente Ramos.

ASESORES:

—Jorge Martín Sola.
—Juan Leyva Martínez.
—Pilar Pardillo Beldad.

•POR OSTA:

Titulares:

—Jorge Nuñez González.

ASESORES:

—Ivan Colás Marín.

•POR AETIVA:

TITULARES:

—Cristina Luque Calvo.
—Juan José Moliner Burrel.
—Roberto Mateo Fontoba.
—Jesús Prieto Muñiz.
—Moisés Perona.

ASESORES:

—José Angel Sevillano Giménez.
—Juan José Calvo Pujol.
—José Ramón Lasiera Arasanz.
—Ignacio Falcó Naval.

SECRETARIA:

—Rosa Cavero de Pedro.

En Zaragoza a dieciséis de octubre de dos mil veinticinco, siendo las 12:30 horas se reúne la comisión negociadora del convenio colectivo del Sector de Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros por Carretera de la Provincia de Zaragoza, en la sala polivalente de la Estación de Autobuses de Zaragoza, se reúnen los señores citados al margen.

Abierta la sesión se procede a la lectura íntegra del artículo núm. 48 de Medidas para la igualdad y no discriminación de personas LGTBI+ en las empresas y su aprobación por parte de los vocales representantes de UGT, CC.OO., OSTA y los vocales representantes de las asociaciones empresariales, presentes en la sesión de hoy.

Asimismo, se acuerda autorizar a doña María Rosa Cavero de Pedro, secretaria general de la asociación empresarial, a que realice la tramitación en el registro de convenios colectivos de Aragón de la incorporación de dicho artículo al convenio del Sector del Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Zaragoza con vigencias hasta 31 de diciembre de 2026 y la solicitud de inscripción y publicación en el BOPZ.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión en lugar y fecha indicados.

ARTÍCULO NÚM. 48

**MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
DE LAS PERSONAS LGTBI+ EN LAS EMPRESAS**

Con objeto de dar cumplimiento al mandato realizado por el Real Decreto 1026/20 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas, se estipula lo siguiente:

Las partes asumen el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación de identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

Igualdad de trato y no discriminación para la contribución de un contexto favorable a la diversidad y el avance en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI+.



Compromiso a la eliminación y supresión de estereotipos en el acceso al empleo de todas personas LGTBI+.

La clasificación y promoción profesional, reguladas en el presente convenio está basada en criterios objetivos de cualificación y capacidad, garantizándose así el desarrollo y promoción de la persona trabajadora, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, se integrarán en los planes formativos módulos específicos sobre igualdad, no discriminación, y derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral dirigidos a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos, en la que se tratará de incluir, como mínimo el siguiente contenido:

Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI+.

Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos de la diversidad sexual, familiar y de género.

Conocimiento del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Del mismo modo, y con el objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas y con ello lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará la protección contra comportamientos LGTBI+ fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

El disfrute y/o acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos corresponderán a todas las personas trabajadoras, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, atendiendo a la realidad de las familias diversas.

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

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: Es voluntad de los negociadores del presente convenio poner de manifiesto el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de las empresas ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza

ÁMBITO DE APLICACIÓN: El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

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

Son principios rectores y garantías del procedimiento de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+:

—La agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando el plazo de cinco días laborables para la notificación de la denuncia al denunciado, desde la recepción por la empresa de la denuncia por acoso y/o violencia contra la persona LGTBI+, disponiendo el denunciado de otros cinco días laborables para formular, en su alegaciones, disponiendo de otros cinco días laborables la comisión creada al efecto, para proponer a la empresa, la adopción o no de las medidas disciplinarias, que en su caso procedan. La comisión estará formada por un delegado de personal, elegido por los miembros del comité de empresa, y un representante de la empresa, que deberán adoptar las decisiones por unanimidad.

—El respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

—La confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

—La protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto

N P O B

físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

—La contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

—La restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

—La prohibición de represalias: Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

Procedimiento de actuación: La presentación de la denuncia o queja, se formalizará siempre por escrito dirigido a la empresa, siendo el plazo máximo de su resolución, el anteriormente establecido, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material

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

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

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

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

Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

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

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

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

Se considerará falta muy grave cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.