3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 31 de agosto de 2026, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de Damas, S.A., 2025-2030.

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de Damas, S.A., 2025-2030, código del convenio 71000022011985, suscrito por las partes legitimadas, en fecha 15 de mayo de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

R E S U E L V O

Único. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 31 de agosto de 2026.- El Director General, Luis Roda Oliveira.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE DAMAS, S.A., 2025-2030

Artículo 1. Ámbito de aplicación, funcional, personal y territorial.

El presente convenio colectivo afecta a la empresa Damas, S.A., y a su personal, siendo de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa radicados en las provincias de Huelva y Sevilla, regulando las relaciones laborales entre ambas partes y afectando a la totalidad de las plantillas de personal que presten sus servicios en los centros de trabajo indicados, o que ingresen en los mismos durante el período de vigencia establecido en los artículos siguientes.

Artículo 2. Duración y vigencia.

El presente convenio entrará en vigor con efectos retroactivos el día 1 de enero de 2025 cualquiera que sea la fecha de su registro ante la Autoridad Laboral o de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente, y su vigencia será de seis años, es decir, hasta el día 31 de diciembre del año 2030.

Artículo 3. Denuncia y prórroga.

El presente convenio, llegado su vencimiento, se prorrogará tácitamente por años sucesivos, si no mediare denuncia alguna por cualquiera las partes, con una antelación mínima de 30 días respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia se formulará, bien por ambas partes, de común acuerdo, dirigiendo escrito al efecto a la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral de la Junta de Andalucía, o bien por cualquiera de las partes dirigiendo escrito a la otra parte y a la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral de la Junta de Andalucía, poniendo de manifiesto tal denuncia de convenio.

Una vez denunciado este convenio en plazo y forma, ambas partes están obligadas a iniciar la nueva negociación del mismo.

Artículo 4. Garantía personal.

Las situaciones personales individuales, que excedan de lo pactado en este texto, en su conjunto y en cómputo anual, serán respetadas íntegramente por la empresa, manteniéndose estrictamente como garantía personal.

00342666

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones económicas y de trabajo fijadas forman un todo orgánico, de tal manera que la validez del convenio queda condicionada a su mantenimiento en los términos pactados, con objeto de que en ningún caso quede desvirtuada la voluntad negociadora, ni representar un mayor costo para la Empresa que el previsto, por ello quedarán sin efecto los acuerdos tomados si por la Autoridad o Jurisdicción Laboral se declarase la nulidad de alguno de los términos de este convenio.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no afecta a las percepciones, beneficios o mejoras que se establezcan por disposiciones legales que en el futuro se dicten, ya que para este supuesto será de aplicación la cláusula de compensación y absorción establecida en el art. 6 de este texto.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las condiciones económicas y de toda índole establecidas en este convenio, sustituyen, absorben y compensan en su totalidad a las que antes de la vigencia de este texto rigieren (ya lo fuesen por convenio anterior, por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa), de cualquier tipo o naturaleza, e incluso por aquellas otras de origen legal, reglamentario, etc.

Todas las percepciones, beneficios o mejoras establecidas en este convenio, en su conjunto global, serán también compensables y absorbibles por las que se establezcan por disposiciones legales, reglamentarias, etc., que en el futuro se dicten.

Artículo 7. Clasificación profesional.

La clasificación del personal consignada en este convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas las profesiones que se enumeran, teniendo la empresa la facultad de crear nuevas profesiones, acordándose las funciones respectivas con la representación del personal. El personal se clasifica en los siguientes grupos:

I. Personal superior:

a) Personal técnico titulado: La persona que con título superior o medio y propia iniciativa ejerce funciones de mando y organización propios de su especialidad (Financiero, Recursos Humanos, Sistemas, etc.).

II. Personal administrativo:

a) Jefatura Administrativa: La persona que con iniciativa y responsabilidad desempeña la jefatura de las funciones burocráticas y administrativas, organizando al personal administrativo y distribuyendo su trabajo.

b) Oficial 1.ª Administrativa/o: La persona que realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, tales como contabilidad, nóminas, seguros sociales y demás trabajos de importancia en la oficina.

c) Oficial 2.ª Administrativa/o: La persona que con la debida atención y responsabilidad realiza trabajos no encomendados a la Oficial 1.ª, tales como control, estadísticas y cálculos sencillos.

d) Auxiliar-Secretaría: La persona que, con conocimientos informáticos suficientes, realiza trabajos de correspondencia, grabación, tramitación de formularios y expedientes, seguros, ayudando a las personas administrativas de categoría superior.

III. Personal de movimiento:

a) Jefatura de Estación: La persona que con propia iniciativa y siguiendo las directrices de la dirección, organiza y controla los servicios de autobuses y personal de conducción; entradas y salidas de la estación de autobuses, así como el trabajo a realizar por el personal subordinado.

b) Jefatura de Tráfico: La persona que a las órdenes de la Jefatura de Estación y de la dirección colabora, ayuda y organiza el trabajo a desarrollar por el personal de movimiento, pudiendo sustituir a la Jefatura de Estación cuando la/el misma/o se halle ausente de la estación o no exista en la misma.

00342666

c) Inspector/a: La persona que cumple órdenes de la dirección, verificando y comprobando el correcto funcionamiento de los servicios y colocación de paradas, la expedición de billetes y el exacto desempeño de las funciones atribuidas al personal de la empresa, dando cuenta a la dirección de las incidencias que observe.

d) Taquilla-Factor-Mozo/a: La persona que realiza funciones de cobro de billetes, facturación de equipajes, traslado, carga y descarga de equipajes de los vehículos, a las órdenes directas de la jefatura de tráfico o estación.

e) Personal de conducción-percepción: La persona que con carnet de conducir adecuado conduce un vehículo de la empresa, realizando además la expedición de billetes, equipajes y encargos, así como su control, y la carga y descarga de equipajes y mercancías, debiendo formular e ingresar las correspondientes liquidaciones, partes de trabajo y libros u hojas de ruta, realizando el repostado del vehículo y el control de seguridad del mismo. Al llegar a su destino realizará una somera limpieza del vehículo.

f) Personal de conducción: La persona que con carnet de conducir adecuado conduce un vehículo de la empresa, ocupándose de la carga y descarga de personas viajeras y mercancías, realizando el repostado del vehículo, el control de su seguridad, los partes de trabajo y libros u hojas de ruta. Ocasionalmente podrá realizar la venta y cobro de billetes, en cuyo caso percibirá por día efectivamente trabajado 4,50 euros en concepto de plus personal de conducción-percepción. Al llegar a su destino realizará una somera limpieza del vehículo.

IV. Taller:

a) Oficial de Almacén: La persona que además de las funciones de Oficial 1.ª Administrativa/o, controla, recibe y expende los materiales y repuestos en el almacén, realizando los partes o formularios correspondientes.

b) Jefatura de Taller: La persona que con responsabilidad e iniciativas propias y los conocimientos mecánicos adecuados, ordena las reparaciones y revisiones de los vehículos, controlando y verificando los trabajos realizados, siguiendo las instrucciones del Responsable de Talleres.

c) Responsable de Talleres: La persona que, con iniciativa y responsabilidad propias, siguiendo las órdenes directas de la dirección, controla el trabajo efectuado en los talleres, las disponibilidades del almacén; controla, vigila y ordena las revisiones de los vehículos; la reparación de los mismos, así como la subsanación de averías y desperfectos en maquinarias, edificios y similares.

d) Jefatura de Equipo: La persona que con conocimientos mecánicos, eléctricos o similares realiza reparaciones directamente, dirigiendo, vigilando y controlando a oficiales de taller.

e) Oficial de taller: La persona que, con dominio de su oficio y capacidad adecuada para interpretar planos, realiza correctamente las reparaciones que sean precisas con economía de tiempo y de material.

f) Personal mozo-lavacoches-engrasador/a: La persona que realiza las funciones de limpieza de vehículos y locales, carga y descarga de encargos, equipajes y mercancías, engrase de vehículos, máquinas y utensilios con responsabilidad y eficacia.

V. Aparcamientos y estaciones:

a) Controlador/a: La persona que controla la entrada y salida de vehículos en los aparcamientos, percibiendo las tarifas correspondientes, entregando los justificantes oportunos y realizando las liquidaciones y partes que se le ordenen. También puede efectuar el control de entradas y salidas de autocares, vehículos y personas viajeras en las estaciones de autobuses, así como la expedición de billetes.

b) Taquilla-Información: La persona que en estaciones o aparcamientos facilita información de los servicios que se ofrecen en tales instalaciones, así como de los servicios regulares de personas viajeras que tienen entrada o salida en las mismas, atendiendo los teléfonos y llamadas que se efectúen a través de los mismos.

Artículo 8. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo es competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa, con sujeción a las disposiciones legales en vigor.

00342666

Corresponderá a la Dirección de la Empresa la creación y supresión de líneas y servicios, determinación de trayectos, fijación de tiempos, asignación de vehículos, movilidad y distribución del personal en la forma legal o reglamentariamente prevista, así como la aplicación de las medidas disciplinarias en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

La representación legal de las personas trabajadoras del centro o centros afectados será informada y oída previamente en la implantación o revisión de sistemas de Organización del Trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, así como en la fijación de tiempos de recorrido.

Con el fin de agilizar la asignación de servicios, se entregarán a la representación legal de las personas trabajadoras los turnos de trabajo donde constará: el horario de inicio y la hora de finalización de cada servicio según las tablas de tiempos pactadas, el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo de presencia que se computa según las tablas de tiempo pactadas y lo dispuesto en este convenio.

Diariamente se publicará una hoja de servicios donde se recogerán todos los turnos asignados al personal de conducción, vehículos que utilizarán, así como los descansos, personal de baja, etc. Dentro del principio de organización del trabajo, la Empresa velará por la promoción y formación profesional del personal.

Artículo 9. Tiempos efectivos y de presencia.

En general y en relación con tiempos de trabajo efectivo y de presencia (o espera), tanto empresa como plantilla se atendrán a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, modificado por el Real Decreto 1635/2011, de 14 de noviembre, y demás legislación concordante.

Se considerará tiempo de trabajo efectivo, para el personal de conducción y auxiliares en ruta, aquel en que el personal se encuentre a disposición de la empresa y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, el tiempo invertido en la carga y descarga de equipajes, el tiempo que invierta en reparar las averías en ruta cuando la reparación la efectúa el propio personal de conducción o cuando colabore con el personal de taller; el tiempo pactado para un trayecto que se efectúe «de viajera/o», siempre que se le ordene por personal superior jerárquico realizarlo en tales circunstancias; el tiempo que el personal de conducción invierte en efectuar la somera limpieza del vehículo, así como el tiempo que inviertan en la venta y control de billetes.

Se considerará tiempo de presencia, para el personal de conducción y auxiliares en ruta, aquel en que el personal se encuentre a disposición de la empresa, sin realizar actividad conceptuada de trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías y comidas en ruta.

Se entenderá que el personal de conducción se halla en tiempo de presencia a disposición de la empresa, siempre que, entre la finalización oficial de un trayecto y el inicio oficial del siguiente, medie un tiempo igual o inferior a 65 minutos entre trayectos superiores a 40 km, o 60 minutos entre trayectos inferiores a 40 km, cuando el personal superior jerárquico les ordene tal circunstancia.

Al personal de conducción que realice un servicio discrecional (excursión), y mientras lo realiza, ante la imposibilidad de controlar y determinar el tiempo de presencia a disposición de la empresa, se acuerda abonar el 50% del tiempo que resulte de considerar que se halla en tiempo de presencia cuando:

- No se consideren tiempo de trabajo efectivo.
- No sean tiempos de comidas, cenas o desayunos (máximo dos horas).
- No sean tiempo de descanso entre jornadas.
- No sean tiempo de descanso obligatorio para no conducir de manera ininterrumpida más de cuatro horas y media según la legislación vigente.

00342666

Todas aquellas actividades que el personal de conducción realice dentro de su jornada laboral (formación CAP, reconocimientos médicos, etc.) tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 10. Retribuciones.

Las condiciones económicas que regirán durante la vigencia del presente convenio serán las que se detallan a continuación, con la advertencia de que el personal contratado para jornada laboral inferior a la completa recibirá la parte proporcional que les corresponda:

A) Sueldo o salario base: El sueldo o salario base de cada categoría será el que figura en la tabla salarial anexa a este convenio.

B) Aumentos por antigüedad: Teniendo en cuenta la paralización del cómputo de antigüedad desde el 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2015, el personal de plantilla de la empresa percibirá aumentos por años de servicio, consistentes en un máximo de 7 quinquenios del 5% cada uno de ellos, calculados en todos los casos, sobre el salario base vigente.

C) Asignación de puesto de trabajo: La asignación de puesto de trabajo consistirá en una cantidad global mensual, fijándose su importe para cada categoría profesional en la tabla salarial anexa. El importe de la asignación de puesto de trabajo ha sido estudiado como promedio de devengo por jornada de trabajo. Por tanto, de su cuantía mensual se deducirá la parte proporcional que corresponda a la jornada laboral en que la persona trabajadora no asista al trabajo ni preste servicio. No obstante, como únicas excepciones, no se deducirá parte proporcional alguna de la asignación de puesto de trabajo a la representación legal de las personas trabajadoras que en horas laborables se vea obligada a ausentarse de su centro de trabajo para asistir a las reuniones legales, debidamente convocadas y, con carácter general, a todo el personal durante su período de vacaciones y en las situaciones de licencias retribuidas. La asignación de puesto de trabajo es una cantidad global en la que se hallan incluidas:

a) Las compensaciones que pudieren exigirse por cobranza, quebranto de moneda, correo, preparación de billetaje y liquidación de recaudación.

b) Un suplemento por realizar la doble función de cobro y conducción, es decir por personal de conducción-percepción, cuando ejerce simultáneamente ambas funciones.

c) Compensación por toma y deje del servicio, cuando proceda.

d) Un máximo de 6 horas de presencia en cómputo semanal de jornada o bien 12 horas de presencia en cómputo bisemanal de jornada, en aquellas líneas y servicios en las que proceda el abono de este concepto, cuando concurren determinadas circunstancias con arreglo a lo dispuesto en este convenio y en el Real Decreto 1561/1995 y legislación concordante. La asignación del puesto de trabajo se mantendrá inalterable durante los años 2025 a 2029. En el año 2030 se mantendrá dicha asignación, a excepción del cómputo bisemanal, que pasará de 12 a 10 horas de presencia, manteniéndose las 6 horas semanales.

e) El tiempo que invierta el personal de conducción en el repostado del vehículo.

f) Limpieza del vehículo: A la finalización de los servicios, el personal de conducción deberá realizar una somera limpieza del vehículo. Además del resto de las operaciones necesarias para que este se encuentre en perfecto estado operativo para el inicio de la siguiente jornada o turno.

g) Quince minutos (o el tiempo inferior que exista entre servicio y servicio) que el personal de conducción-percepción han de permanecer en el vehículo antes de la salida de cada servicio que vayan a efectuar, a fin de expender, controlar y/o picar billetes a las personas viajeras. Al objeto de evitar dudas e interpretaciones erróneas, se considera necesario puntualizar que la asignación de puesto de trabajo en aquellas líneas o servicios en los que pueden producirse el devengo de horas de presencia, compensaciones que pudieren exigirse por cobranza, quebranto de moneda, correo, preparación de billetaje

00342666

y liquidación de recaudación, de toma y deje del servicio, el suplemento por realizar la función de conducción-percepción, el tiempo invertido en la limpieza y preparación del vehículo, el repostado, así como el tiempo invertido en el control y venta de billetes, o de todos los conceptos a la vez, la Asignación ha sido estudiada y calculada incluyendo en su importe dichos conceptos en cómputo anual ponderado, por lo que cualquier cuestión que pudiere suscitarse al respecto, deberá ser substanciada y resuelta, previo un cómputo anual comparativo entre las sumas de las cantidades percibidas por asignación de puesto de trabajo en doce meses consecutivos, y el importe de la suma de todos los conceptos que configuran el puesto de trabajo que en el mismo período hubiese acreditado el personal. A los propios efectos se hace constar que el haber ordenado en forma de cantidad única la Asignación de puesto de trabajo, agrupando en una sola cifra todos los conceptos y devengos mencionados en los párrafos anteriores, lo ha sido con el deseo de proporcionar una mayor simplificación del recibo de salarios, bien entendido que tal agrupación de conceptos y devengos en ningún caso podrá desvirtuar el carácter y naturaleza de cada uno de ellos, y toda vez que los mismos se hallan incluidos y comprendidos en el importe de la Asignación de Puesto de Trabajo, el pago de esta Asignación surtirá plenos efectos liberatorios, en cuanto a todos y cada uno de los repetidos conceptos y devengos. Al personal que no devengue los anteriores conceptos y devengos, se entiende que la asignación de puesto de trabajo es una gratificación de la empresa para compensar posibles desajustes remuneratorios.

D) Gratificaciones Extraordinarias: Las gratificaciones extraordinarias de marzo, verano, septiembre y Navidad se abonarán respectivamente los días 14 de marzo, 16 de julio, junto con la paga del mes de septiembre y el 21 de diciembre, en la cuantía que figura en la tabla salarial anexa. Las citadas gratificaciones se abonarán a la plantilla, sea cual fuere su remuneración, antigüedad en la Empresa, categoría profesional y modalidad de su trabajo. Se exceptúa: el personal que hubiere faltado al trabajo injustificadamente o hubiese sido objeto de sanción, el personal en situación de excedencia, así como el personal en IT/AT. En todos estos supuestos se abonará la parte proporcional correspondiente.

E) Control de billetes: El personal de conducción-percepción y el personal de conducción de vehículos de personas viajeras, antes de la salida de cada servicio que vayan a efectuar, asumen la función de permanecer en el vehículo con la antelación de 15 minutos (o el tiempo inferior que exista entre servicio y servicio), a fin de expender billetes durante ese tiempo, así como controlar o picar billetes de las personas que viajen.

F) Plus de Calidad: Se abonará a toda la plantilla por día efectivamente trabajado, sirviendo como suplemento para cualquier otra función de las descritas en la asignación del puesto de trabajo, atendiendo al importe detallado en la tabla salarial anexa.

G) Plus de convenio: Todas las categorías profesionales percibirán con carácter mensual la cantidad detallada en la tabla salarial anexa en concepto de plus de convenio.

H) Asignación por retén: Durante la prestación del servicio de retén, se garantiza al personal de conducción que, con independencia del número de horas de servicio efectivamente realizadas, perciba un abono mínimo equivalente a cuatro horas de servicio efectivo para servicios de duración inferior a seis horas, y a ocho horas de servicio efectivo cuando el servicio exceda de dicho tiempo.

I) Plus guardia taller: El personal de taller que quede adscrito a guardias programadas percibirá, por cada guardia efectivamente asignada y realizada, la cantidad fijada para cada anualidad en la tabla salarial anexa en concepto de plus de guardia de taller, por día de guardia, sin perjuicio de la retribución ordinaria que, en su caso, pudiera corresponder por el tiempo de trabajo efectivo realizado.

J) Plus llamada descanso taller: Cuando el personal de taller, encontrándose en día de descanso semanal, festivo o día libre programado, sea requerido por la empresa para atender una necesidad de servicio y acepte voluntariamente la prestación del servicio, percibirá el abono del descanso no disfrutado conforme a lo previsto en el presente convenio y, adicionalmente, la cantidad fijada para cada anualidad en la tabla salarial anexa.

00342666

Artículo 11. Precio de horas de presencia.

Las horas de presencia semanales o bisemanales que corresponda abonar por exceder de las pactadas en el subapartado d) del apartado C) del artículo anterior por acuerdo de ambas partes se abonarán atendiendo a las cantidades reflejadas en la tabla salarial anexa, una vez completada la jornada ordinaria de trabajo efectivo (40 horas en cómputo semanal y 80 horas en cómputo bisemanal).

Artículo 12. Plus de nocturnidad.

El personal de movimiento que trabaje entre las 22 horas de un día y las 6 horas del día siguiente, salvo que el trabajo sea nocturno por propia naturaleza, percibirá un suplemento de trabajo nocturno equivalente al 30% del salario base más antigüedad, percibiendo la parte proporcional correspondiente a las horas nocturnas trabajadas si no efectuare trabajo durante todo el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas.

Este plus podrá ser compensado con tiempo de descanso previo acuerdo entre empresa y persona afectada.

Artículo 13. Dietas y kilometraje.

La dieta es una retribución de carácter irregular que devengará el personal cuando por orden de la empresa tenga que ir a población o lugar distinto para efectuar tareas o realizar funciones que le son propias y de modo tal que no pueda realizar sus comidas principales ni pernoctar en su domicilio o residencia laboral. Esta situación, mientras dura, le da derecho a percibir de la empresa las dietas que estén establecidas.

El personal de conducción que comience sus servicios antes de las 12:00 horas y finalicen éstos, después de las 16:00 horas, tendrá derecho a percibir la dieta correspondiente al almuerzo.

De igual manera, quienes comiencen sus servicios antes de las 20:00 horas finalizando los mismos después de las 23:30 horas, tendrán derecho a percibir la dieta correspondiente a la cena.

Estos supuestos se darán cuando la persona trabajadora haya realizado una jornada de trabajo igual o superior a 9 horas y no haya dispuesto de, al menos, una hora para realizar las comidas en las franjas horarias antes mencionadas.

El personal de taller tendrá derecho a percibir las dietas que correspondan cuando, por orden de la empresa, deba prestar servicios fuera de su centro de trabajo habitual y concurran las circunstancias que se determinen para su devengo. Las franjas horarias y condiciones específicas para el devengo de dichas dietas serán las previstas con carácter general en este artículo: de 12:00 a 16:00 horas para la dieta de almuerzo y de 20:00 a 23:30 horas para la dieta de cena.

En el caso de que la empresa facilite habitación o comida al personal, no se percibirá cantidad alguna por estos conceptos.

El importe de la dieta completa será igual para todas las categorías profesionales, y será el especificado en la tabla salarial.

Kilometraje:

Se abonará un Plus de kilometraje al personal que deba desplazarse a un centro de trabajo distinto a aquel en el que habitualmente viene desarrollando su actividad, por tener que hacerse cargo de una ruta que no sea la que habitualmente tiene asignada y que requiera hacer uso de su vehículo privado para poder iniciar su actividad (0,26 €/km).

Artículo 14. Pago de haberes.

El pago de haberes o sueldos y salarios será mensual, y se ajustará a la regulación del calendario anual de abono de salarios. Tal pago se efectuará a través del Banco que designe la empresa. El modelo de recibo de salarios será oficialmente aprobado con carácter general.

00342666

Artículo 15. Festivos y descansos.

La plantilla a la que afecta este convenio Colectivo tiene derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpidos, que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo, a excepción del personal que luego se dirá, quienes tendrán su descanso semanal dentro de los 7 días de la semana.

Sin perjuicio de lo anterior, el personal de movimiento disfrutará su descanso semanal computado cada dos semanas: una semana descansará sólo un día y la siguiente dos días, o a la inversa, tratando de que, en período ordinario, puedan disfrutar de un descanso de fin de semana dentro de cada cuadrante.

El personal de taller y el personal de oficinas tendrá su descanso semanal en la forma que se determina en el artículo siguiente, al hablar de la jornada laboral.

Tendrán la consideración de días festivos, a efectos laborales, las declaradas festividades nacionales, autonómicas y locales publicadas en los boletines oficiales correspondientes.

Quedan exceptuados del descanso semanal en sábado y domingo, así como del descanso en días de fiesta, el personal afecto a los siguientes servicios:

- Personal de movimiento.
- Personal de talleres necesario.
- Cualquier otro relacionado con las actividades anteriores que por la índole de su función sea necesario.

Las anteriores excepciones se entenderán siempre hechas con la máxima restricción que permitan las necesidades del servicio.

El personal exceptuado que haya de trabajar en su descanso semanal gozará del descanso compensatorio dentro de los 7 días siguientes, comenzando a contar por el propio día de descanso semanal. Si por causa imputable a la Empresa o por necesidades del servicio no pudiera disfrutarse el descanso pendiente en dicho plazo, se fijará una nueva fecha de disfrute tan pronto como resulte organizativamente posible, respetando los períodos de referencia legalmente aplicables, sin que el disfrute del descanso compensatorio pueda ser sustituido por compensación económica, salvo en los supuestos legalmente previstos. Cuando se preste trabajo efectivo en día de descanso semanal, se mantendrá, además, el plus festivo previsto en este artículo.

En este caso, con independencia de la retribución mencionada, el personal cobrará en concepto de plus festivo la cantidad de 20 €. Este plus festivo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2022.

Estos supuestos deberán darse con la máxima restricción que permitan las necesidades del servicio.

Los descansos del personal de conducción correspondientes a los meses de octubre a mayo se incrementarán en dos días mensuales de descanso, como consecuencia de distribuir y compensar las 14 festividades y dos días de reducción de jornada, quedando un día de libre disposición acordándose la fecha de disfrute entre Empresa y la persona trabajadora. Si en algún caso, imputable a la empresa o por necesidades del servicio, no pudiera disfrutarse el correspondiente festivo compensatorio en el período señalado, se fijará una nueva fecha de disfrute de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, sin sustitución por compensación económica, salvo en los supuestos legalmente previstos.

Cada festivo supondrá una reducción de 6,27 horas de trabajo efectivo sobre la jornada ordinaria de trabajo.

Al menos cinco días antes de la finalización del cuadrante asignado con anterioridad, la empresa publicará en el tablón de anuncios los cuadrantes de previsión de descansos semanales del personal de conducción para el mes natural siguiente.

Regla especial para personal de conducción de servicios discrecionales: En el caso del personal de conducción que realice servicios discrecionales o servicios análogos que

00342666

impliquen la permanencia de la persona trabajadora fuera de su residencia laboral o base habitual de adscripción, la asignación, disfrute y compensación de los días de descanso semanal se ajustará a las siguientes reglas:

a) Si, dentro de la semana o período de cómputo correspondiente, uno de los días de descanso coincide con la permanencia fuera de la residencia laboral o base habitual por razón del servicio encomendado, al regreso se mantendrán los dos días de descansos correspondientes, siempre que resulte compatible con la organización del servicio y la planificación ordinaria.

b) Cuando no sea posible mantener ambos días de descanso al regreso ni asignar descanso compensatorio en ese momento, el día de descanso no disfrutado en residencia se disfrutará como descanso compensatorio en la fecha que se acuerde con la empresa, respetando los períodos de referencia legalmente aplicables y sin sustitución por compensación económica, salvo en los supuestos legalmente previstos. Si la persona trabajadora hubiera prestado trabajo efectivo en un día previamente asignado como descanso semanal, se aplicará el régimen general previsto en este artículo para el descanso semanal trabajado.

Artículo 16. Jornada de trabajo.

La jornada laboral para el personal al que afecta este convenio será de 1.802 horas anuales de trabajo efectivo; así pues, el descanso que se conceda para bocadillo, en su caso, no tendrá consideración de jornada de trabajo.

Esta jornada laboral anual no implicará modificación de la distribución de la jornada en cómputo semanal de 40 horas o bisemanal de 80 horas de trabajo efectivo.

No obstante lo anterior, si durante la vigencia de este convenio por imperativo legal, por norma comunitaria o por acuerdo nacional entre CEOE y los sindicatos nacionales de UGT y CC.OO. se modificara la jornada laboral anual para el sector de transporte de personas viajeras por carretera, tal modificación sería de aplicación en este convenio.

Respecto a jornada se ha de concretar:

A) Para el personal de taller, oficinas y demás personal que presta sus servicios en un centro de trabajo fijo, debe entenderse que la jornada de trabajo se inicia en el momento que para empezar conste en el cuadro horario correspondiente y que la jornada concluye al término de dicho horario, con obligación de desempeñar sus respectivas funciones sin más interrupciones que las precisas para atender sus necesidades fisiológicas, con la salvedad dicha del descanso para bocadillo, no estando permitido dentro del horario de trabajo realizar cambio de indumentaria ni preparativos de aseo.

B) Personal de oficina: La distribución de la jornada se pactará entre la representación del personal de oficina y la Dirección de la empresa en forma análoga a los años anteriores, teniendo en cuenta los días de puente a efectuar en cada año, los días de jornada intensiva en la temporada estival y la tarde de viernes de todo el año.

C) Personal de Almacén y Taller: La distribución de la jornada se pactará por la Empresa con la representación legal de las personas trabajadoras.

D) Personal de Movimiento: Se distribuirá la jornada en 40 horas de trabajo efectivo en cómputo semanal u 80 horas efectivas en cómputo bisemanal. El personal sometido al Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, quedará sujeto a las limitaciones previstas en el mismo relativas a los tiempos máximos de trabajo efectivo y jornada diaria total establecidos en los artículos 10 bis 1, y 8.2 de la indicada resolución.

Entre jornada y jornada el personal de movimiento disfrutará del descanso mínimo ininterrumpido que la legislación vigente determine, pudiéndose computar el descanso en períodos de hasta cuatro semanas.

Todo el personal, con excepción del personal al que afecta la compensación de festivos y reducción de jornada prevista en el artículo 15, dispondrá de las 14 festividades anuales, así como tres días de reducción de jornada.

00342666

Registro de jornada: En cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo; y en cumplimiento de los artículos 34.7 y 34.9 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se dispone que el registro de la jornada diaria de las personas trabajadoras se realizará de la siguiente manera:

1.º El personal de administración, mantenimiento, talleres y limpieza deberán registrar su jornada mediante un sistema objetivo, fiable y accesible, que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada persona, bien sea mediante un sistema de registro físico con firma de la persona trabajadora al inicio y final, o bien mediante cualquier sistema de control que garantice la fiabilidad y veracidad de los datos registrados.

2.º Para el personal de movimiento de Servicios Regulares y discrecionales en atención al Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, por la razón de que los turnos que desempeñan, se dispone que el registro de jornada diario, será la información suministrada en el preceptivo parte de trabajo y/o de la que proporciona la tarjeta del tacógrafo digital o cualquier otro sistema que establezca la empresa. Todo personal de conducción obligado a utilizar la tarjeta de tacógrafo deberá realizar la preceptiva descarga antes de 30 días de la última descarga, proporcionando dicha información a la empresa.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

El trabajo en horas extraordinarias será acordado por la empresa, correspondiendo la aceptación de éstas al personal. No obstante, el personal de Movimiento se obliga a la prestación máxima de 2 horas extraordinarias semanales en caso de necesidad organizativa de la empresa y siempre que, en la semana anterior, no hubiera superado las 40 horas de trabajo efectivo. El personal sometido al Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, quedará sujeto a los límites máximos de tiempo de trabajo efectivo descansos y número máximo de horas extraordinarias previstos en el mismo, así como en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Será también obligatoria la ejecución de trabajo en horas extraordinarias cuando se trate de atender necesidades urgentes o inaplazables, siempre que no implique vulneración a la legislación vigente.

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de 40 horas semanales o de 9 diarias de trabajo efectivo en cómputo semanal de jornada y de 80 horas bisemanales o de 9 diarias de trabajo efectivo en cómputo bisemanal de jornada.

Dado el carácter de Servicio Público que presta la Empresa, las horas extraordinarias que se efectúen tendrán carácter de estructurales siempre y cuando estén causadas por fuerzas naturales, casos fortuitos o acciones imprevistas de terceros.

Artículo 18. Retribución de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias realizadas se abonarán monetariamente o compensarán en tiempo de descanso, siendo oída la persona trabajadora para su determinación.

Las partes contratantes, para evitar enojosas diferencias en las retribuciones de las horas extraordinarias y simplificar los cálculos de nóminas, convienen expresamente en fijar para todo el personal afectado por este convenio el módulo de cálculo del precio de cada hora extraordinaria, llegándose al acuerdo de que el precio de cada hora extraordinaria durante la vigencia de este convenio será el fijado en la tabla salarial anexa para todas las categorías profesionales. El valor de abono de la hora extraordinaria incluido en las tablas del Anexo I resultará, al menos igual, al valor de la hora ordinaria, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 35.1 del ET, sin tener que incrementarse el citado precio por algún otro concepto.

Artículo 19. Vacaciones.

El personal de oficina disfrutará de 23 días laborables de vacaciones anuales. El resto del personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de 30 días naturales de vacaciones anuales.

00342666

Los días de vacaciones serán retribuidos en función del salario base, asignación de puesto de trabajo, plus convenio y antigüedad.

Con independencia las remuneraciones anteriores, siguiendo las directrices europeas al respecto, todo el personal percibirá la parte proporcional correspondiente a la media cobrada por cada uno de ellos en los meses de septiembre, octubre y noviembre de cada anualidad, en concepto de Plus Vacaciones que se hará efectivo en diciembre.

Previo acuerdo entre empresa y personal afectado se podrá compensar con días de vacaciones la totalidad de descansos compensatorios, por descansos entre jornadas y/o por descansos semanales no disfrutados, en las condiciones que regula el Real Decreto 1561/1995 y demás legislación vigente.

Al objeto de elaborar el calendario de vacaciones, antes del día 1 de octubre de cada año, la representación legal de las personas trabajadoras de cada centro de trabajo comunicará al Departamento de Explotación de la empresa la fecha de disfrute de las vacaciones anuales en el año venidero. La empresa, durante el mes de octubre de cada año, elaborará y publicará el calendario de vacaciones del año natural venidero, comprendiendo dicho calendario todos los días del año, armonizando las fechas de solicitud con las necesidades del trabajo y otorgando preferencia a las solicitudes del personal con mayor antigüedad en la Empresa.

El inicio del disfrute del periodo vacacional no podrá coincidir con el descanso diario, días de descanso semanal o festivo, salvo petición de la persona trabajadora.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, se podrá interrumpir el cuadrante de vacaciones, siempre y cuando en el centro de trabajo al que pertenezca cada uno de ellos, se supere el 5% de absentismo.

En los casos en que el período de vacaciones fijado coincida con una baja laboral, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponden.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponda, la persona afectada podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

De igual manera, si por sentencia firme o normativa legal se fijaran remuneraciones distintas a lo dispuesto en el párrafo primero, se estará a lo dispuesto en la norma.

Artículo 20. Licencias retribuidas.

Todo el personal al que afecta este convenio tendrá derecho a disfrutar licencias con sueldo, previo aviso y justificación, en los casos y extensión que a continuación se señalan:

- Por matrimonio o uniones de hecho legalmente constituidas: 15 días naturales.

- Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, progenitores, abuelas y abuelos, hijas e hijos/as, nietas y nietos, hermanas y hermanos y familiares por afinidad del mismo grado: tres días naturales, que se aumentarán en un día más cuando, por tal motivo, el personal necesite hacer un desplazamiento al efecto.

- 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 de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo

00342666

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: cinco días.

- Por nacimiento y cuidado de menor se estará al régimen de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante.
- Por fallecimiento de tíos/as carnales: 1 día natural.
- Por necesidad de atender personalmente un deber inexcusable de carácter público o asuntos propios que no admitan demora: el tiempo indispensable.
- Por boda de hijas e hijos/as, progenitores y hermanas y hermanas y hermanos: un día natural.
- Por exámenes: El tiempo indispensable para tomar parte en las respectivas convocatorias, debiendo justificarse por parte del personal el haber tomado parte en las respectivas pruebas.

Las referencias al cónyuge contenidas en este artículo se entenderán realizadas también a la pareja de hecho legalmente registrada cuando el permiso guarde relación con dicha persona o con sus familiares, sin extender dicha equiparación a permisos no asociados a vínculo familiar o análogo.

Artículo 21. Retirada del permiso de conducir.

El personal que, como consecuencia de hecho relacionado con su actuación profesional en la empresa, o con motivo de circular conduciendo el turismo de su propiedad, se viere privado de su permiso de conducir, ésta sola circunstancia no determinará su despido por causa de ineptitud, siempre que la privación del permiso de conducir sea la primera vez que se produzca conduciendo el turismo particular (se exceptúa el conocido accidente laboral «in itinere»), o bien sea la segunda vez, en cinco años naturales consecutivos, conduciendo vehículos de la empresa o particular «in itinere», y no exceda por tiempo de 24 meses, para el personal de conducción que lleven más de 3 años al servicio de la empresa, y de 6 meses para el personal de conducción con antigüedad inferior a 3 años en la empresa.

En estos casos, durante el período de suspensión del permiso de conducir, el personal disfrutará su periodo vacacional anual, si aún no lo hubiere disfrutado, o bien será acoplada/o por la empresa a otro puesto de trabajo, preferentemente a talleres o cobranza, y la retribución que percibirá será el sueldo base y antigüedad que le corresponda, más la asignación de puesto de trabajo fijada al personal de conducción en la tabla salarial anexa.

Si por causa imputable a la empresa el personal de conducción fuera objeto de sanción en su quehacer habitual con pérdida de puntos en su carnet de conducir, la empresa asumirá el coste del curso necesario para la recuperación de los puntos perdidos, siendo elección de la empresa la determinación de la entidad que imparta el curso.

Quedan exceptuados de los beneficios recogidos en los párrafos anteriores el personal, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, que se viere privado de su permiso de conducir por hecho relacionado con la comisión de falta laboral muy grave, por ejemplo: haber ingerido bebidas alcohólicas o sustancias psicotrópicas.

Artículo 22. Contratos de trabajo de duración determinada.

La empresa puede celebrar contratos de los permitidos en el artículo 15. del Estatuto de los Trabajadores, por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora, debiendo hacerse constar en el contrato la causa de temporalidad, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Sin perjuicio que puedan darse otras distintas al descritas, se entiende, en todo caso que concurre causa justificada de temporalidad, en contrataciones de servicios:

- Para conducir vehículos de personas viajeras que realicen transporte escolar, de estudiantes o de personas trabajadoras.

00342666

- Para conducir vehículos de personas viajeras que realicen servicios discrecionales.
- Para conducir vehículos de personas viajeras que realicen servicios regulares de corta distancia (inferiores a 50 km).

En el contrato que se formalice se hará constar que el personal contratado podrá completar de forma excepcional la jornada laboral con la ejecución subsidiaria de otras tareas de su mismo cometido, aunque no figuren entre las obras y servicios previstos anteriormente.

En el supuesto de que se contrate la realización de más de una de las tareas descritas anteriormente, la duración del contrato será la estrictamente necesaria y objetivamente conectada con la causa de temporalidad que lo justifique, sin que pueda superar, en ningún caso, los límites de duración establecidos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable.

Artículo 23. Premio de Jubilación.

Con el fin de premiar la fidelidad y permanencia de las personas trabajadoras en la compañía, se establece una gratificación extraordinaria de pago único para el personal que cause baja definitiva en la empresa por motivo de jubilación ordinaria, siempre que se cumplan los requisitos de antigüedad mínima exigidos.

1. Cuantías y tramos: El importe del premio se determinará en función de los años de servicio efectivo prestados en la empresa, conforme a la siguiente escala:

- A los 10 años de antigüedad: 325 €.
- A los 15 años de antigüedad: 500 €.
- A los 20 años de antigüedad: 750 €.
- A los 25 años de antigüedad: 1.000 €.
- A los 30 años de antigüedad: 1.250 €.
- A los 35 años de antigüedad: 1.500 €.
- A los 40 años de antigüedad: 1.750 €.

2. Condiciones de devengo:

Para tener derecho a este premio, la persona trabajadora deberá acceder a la jubilación a la edad legal ordinaria prevista en la normativa de Seguridad Social vigente en cada momento (fijada actualmente en 66 años y 8 meses, según el periodo de cotización) o haber accedido con edad inferior.

Perderá el derecho a percibirla si, cumplida la edad legal ordinaria prevista en la normativa vigente en cada momento, permaneciere al servicio de la empresa durante dos meses más.

Artículo 24. Ayuda económica por matrimonio.

El personal que estando en servicio activo contrajeren matrimonio o uniones de hecho legalmente constituidas, percibirán de la empresa, previa la presentación del Libro de Familia o documento acreditativo, la cantidad establecida en la tabla salarial anexa.

Artículo 25. Ayuda económica por natalidad.

El personal que viera incrementada su situación familiar por el nacimiento de hijos/as, percibirán de la empresa una cantidad a tanto alzado atendiendo a la cantidad establecida en la tabla salarial anexa por cada hija o hijo/a, previa la presentación del Libro de Familia o documento acreditativo.

Artículo 26. Ayudas económicas por enfermedad y accidente de trabajo.

A) Cuando el personal se halle en Incapacidad Temporal, tal como se halla regulada en la legislación de Seguridad Social, la empresa les abonará, en concepto de mejora voluntaria de la Seguridad Social, el importe dinerario necesario hasta alcanzar la mitad de la diferencia entre la cantidad que reciban por indemnización legal por situación de incapacidad temporal y el sueldo base, antigüedad más asignación puesto de trabajo que le corresponda, cuando la suma de estos conceptos, sea una cantidad superior a la indemnización legal, como es obvio.

00342666

Esta ayuda económica por enfermedad se otorgará a partir de los 30 días de la baja y durante un período máximo de 11 meses, prorrogables por otros 6 meses más.

Cuando el personal quede hospitalizado, y mientras permanezca de baja a causa de la enfermedad por la que fue hospitalizado, la empresa abonará en concepto de mejora voluntaria de la Seguridad Social, el importe dinerario necesario hasta alcanzar la diferencia entre la indemnización legal que perciba de la Seguridad Social y el Sueldo Base, antigüedad y asignación de Puesto de Trabajo que percibía, cuando la suma de estos conceptos sea una cantidad superior a la indemnización legal, como es obvio. Tal ayuda económica se otorgará desde el día de la hospitalización y por un período que, sumado al que hubiese recibido en virtud de lo dispuesto en los párrafos anteriores, en su caso, no supere los 12 meses.

B) Cuando el personal sea dado de baja en el trabajo a consecuencia de accidente laboral acaecido en el centro de trabajo (se exceptúan las llamadas «recaídas»), sea o no hospitalizado, la empresa abonará, en concepto de mejora voluntaria de la Seguridad Social, el importe dinerario necesario hasta alcanzar la diferencia entre la indemnización legal que perciba de la Seguridad Social y el sueldo base, antigüedad y la asignación de puesto de trabajo que perciba la persona accidentada, cuando la suma de estos conceptos sea superior a la indemnización legal, como es obvio.

Esta ayuda económica por accidente de trabajo se otorgará a partir del accidente, y durante un período máximo de doce meses, prorrogables por seis más.

C) Para el cobro de las ayudas que se conceden en los párrafos anteriores, se exigirá que el personal haya avisado a la empresa la imposibilidad de prestar servicios con la máxima antelación posible, dentro de las circunstancias del caso, que estimará la dirección, para que pueda ser sustituido en su servicio, y que cumpla los demás deberes o requisitos que le exige la legislación vigente.

D) Si se comprobase que la dolencia ha sido simulada o que, aun siendo cierta, se ha prolongado maliciosamente el tiempo de «baja», o que, durante la misma, la persona afectada ha realizado cualquier actividad por cuenta propia o ajena, la empresa exigirá el reintegro de la totalidad de la ayuda por enfermedad o accidente percibida y además perderá definitivamente el derecho a cobrar cualquiera de las ayudas estipuladas en el presente artículo. Todo ello; sin perjuicio de la sanción laboral que proceda. En el supuesto de que estando la persona de baja trabajase con ánimo de lucro por cuenta propia o ajena, la sanción que se impondrá será de despido.

Con el fin de reducir el índice de absentismo, la Empresa aportará una bolsa con un importe mínimo de 4.000 €, siempre y cuando se consiga reducir un 10% el número de jornadas perdidas.

Si el ahorro de coste que esta reducción de jornadas perdidas supone para la Empresa superase los 4.000 € este ahorro incrementaría la bolsa inicial.

Dicha bolsa se repartirá entre el personal que no registrase ningún período de IT durante el ejercicio.

Artículo 27. Ayuda por fallecimiento.

La empresa quedará obligada a concertar por su cuenta un seguro de grupo, con la entidad aseguradora que desee, a fin de asegurar a todo el personal a que afecta este convenio la cantidad de tablas, en los supuestos que luego se dirán, con sometimiento a la Ley de contrato de seguro 50/80, de 8 de octubre (BOE de 17 de octubre). Los supuestos en que percibirán estas cantidades son los siguientes:

a) En caso de fallecimiento antes de la edad voluntaria o mínima de jubilación. Se exceptúa la muerte producida por suicidio y el supuesto de que el fallecimiento del persona asegurada o el accidente que originó su muerte sea causado por su única persona beneficiaria.

b) En caso de invalidez absoluta y permanente provocada por accidente o enfermedad, originados independientemente de la voluntad del persona asegurada, determinante de la

00342666

total ineptitud de esta persona para el mantenimiento permanente de cualquier relación laboral o actividad profesional, antes de haber cumplido la edad voluntaria o mínima de jubilación, quedando anulada la póliza de seguro para el persona interesada.

c) En caso de que el fallecimiento del persona asegurada sea por consecuencia de un accidente, las personas beneficiarias percibirán el doble de la cantidad asegurada.

No obstante, quedarán excluidos los siguientes riesgos:

1. Los siniestros causados voluntariamente por el persona asegurada.

2. Los accidentes o enfermedades que sobrevengan por embriaguez o uso de estupefacientes no prescritos médicamente.

3. Las consecuencias de un acto de imprudencia temeraria o negligencia grave del persona asegurada, declarado así judicialmente, así como los derivados de la participación de este en actos delictivos, duelos o riñas, siempre que en este último caso, no hubiere actuado en legítima defensa o en tentativa de salvamento de personas o bienes.

4. Las consecuencias de guerras u operaciones de carácter similar o derivadas de hechos de carácter político o social.

5. Los accidentes causados por temblor de tierra, erupción volcánica, inundación y otros fenómenos sísmicos o meteorológicos de carácter extraordinario.

6. Las consecuencias de la reacción o radiación nuclear o contaminación radioactiva.

Para obtener la indemnización que corresponda, la persona interesada o sus personas beneficiarias vendrán obligadas a aportar la documentación que exigiere la Compañía de Seguros.

Artículo 28. Uniformidad.

El personal de movimiento, afecto a los servicios de personas viajeras, tendrá derecho a las siguientes prendas de uniforme:

a) Personal de conducción: Un uniforme de invierno cada dos temporadas (compuesto de dos pantalones, un jersey, corbata o pañuelo y tres camisas/polos); un uniforme de verano cada dos temporadas (compuesto de dos pantalones y cuatro camisas o polos) y un anorak cada tres años o por necesidad por rotura o desgaste.

b) Personal de inspección: Una prenda de abrigo adecuada con duración de tres temporadas.

c) Mozos/as: Un uniforme cada temporada, compuesto de pantalón y camisa.

d) Personal de información, taquilla, factores y administrativos: la uniformidad adecuada que decida la dirección de la empresa de acuerdo con las personas interesadas.

e) Lavacoches: Dos monos y un par de botas de agua cada año.

f) Personal de taller: Dos monos y un par de calzado de seguridad cada año, y al engrasador/a se le facilitará además un par de botas cada año.

Todo el personal que disponga de la uniformidad adecuada y se halle de servicio, tendrá la obligación de hallarse perfectamente uniformado y seguir las directrices respecto al cambio de temporada; que será temporada de verano, del 1 de mayo al 15 de octubre, el resto del año, temporada de invierno.

Es obligatorio el uso de chalecos reflectantes siempre que se realicen subidas/bajadas al autobús durante el servicio, averías, en las estaciones cuando caminen por la zona de rodaduras de los autobuses y en todos aquellos lugares que por instrucciones de la empresa se determine.

Artículo 29. Pago de cuotas sindicales.

La empresa detraerá de la nómina o recibo de salarios mensuales de cada persona trabajadora afiliada a una central sindical el importe de la cuota mensual que tal persona deba abonar a la central sindical correspondiente, siempre que se cumplan los requisitos siguientes:

00342666

1. Que la persona interesada formule por escrito a la empresa su petición de que se le detraiga de su recibo salarial o nómina mensual la cantidad dineraria que, como cuota mensual, comunique a la empresa la central sindical que designe. Esta petición escrita no será preciso que se renueve anualmente, ya que solamente podrá ser revocada por otra solicitud escrita, en la que claramente se exprese su deseo de revocación.

2. Que por las centrales sindicales interesadas se comunique por escrito a la empresa la cuota mensual que hay que detraer al personal que lo solicite, el número de cuenta corriente y Banco donde desee se ingresen las cantidades retenidas por la empresa.

Artículo 30. Libertad sindical.

La empresa respetará el derecho del personal a sindicarse libremente y admitirá que el personal afiliado a un sindicato pueda celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de la empresa.

En cada centro de trabajo existirá un tablón de anuncios en el que la representación legal de las personas trabajadoras podrá insertar comunicaciones.

Artículo 31. Funciones representación legal de las personas trabajadoras.

La empresa reconoce al Comité de empresa, las siguientes funciones:

- Ser informado anualmente sobre el balance, cuenta de resultados y memoria de la empresa.
- Ser informado con carácter previo a su ejecución sobre la restructuración de la plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado de instalaciones empresariales y planes de formación profesional en la empresa.
- Ser informado sobre la absorción o fusión de la empresa cuando ello suponga incidencias que afecten al volumen de empleo.
- Ser informado sobre el modelo o modelos del contrato de trabajo que se utilicen habitualmente en la empresa.
- Ser informado previamente sobre las sanciones por faltas muy graves y de los despidos a efectuar.
- Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

La Dirección de la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras mantendrán una reunión semestral, en la que se revisarán posibles desajustes de tiempos de líneas, cambios de explotación y turnos.

Artículo 32. Sigilo profesional.

Los integrantes del Comité de empresa, y este en su conjunto, así como la representación del personal está obligada a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias sobre las que la Dirección de la empresa señale expresamente el carácter reservado, y ello aún después de dejar de ser representante del personal.

Artículo 33. Protección representación legal de las personas trabajadoras.

Ningún integrante del Comité de empresa o persona delegada de personal de un centro de trabajo podrá ser objeto de despido o sanción durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, dimisión o revocación, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del/la representante en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos la persona afectada y la representación del centro de trabajo.

Artículo 34. Acumulación crédito sindical.

Los integrantes del Comité de empresa y/o las/os representación del personal afiliadas/os a una misma Central Sindical podrán acumular mensualmente el total del

00342666

crédito de horas de que dispongan en conjunto en uno o varios integrantes del Comité o delegada/o de su centro de trabajo afiliados a su misma Organización Sindical, previa aquiescencia de la Empresa.

Artículo 35. Faltas.

Son faltas las acciones u omisiones del personal cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con este o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al personal le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente convenio y demás normas y pactos individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

La dirección de la empresa tiene la facultad de sancionar las conductas laboralmente ilícitas del personal. Las conductas sancionables serán las tipificadas en los artículos siguientes, sin perjuicio de su interpretación y aplicación conforme a la normativa laboral vigente y a los principios de tipicidad, proporcionalidad y culpabilidad.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos del personal y empresa.

Artículo 36. Faltas leves.

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos, siempre que no afecte a los servicios regulares de transporte de personas viajeras por carretera, ya que, si afectaren en su puntualidad en más de 5 minutos, se considerará como leve una sola falta de puntualidad en el mes, calificándose la siguiente como grave.

2. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes siempre que no afecten a los servicios regulares de transporte de personas viajeras por carretera, si afectare la falta será grave.

3. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

4. El abandono del trabajo dentro de la jornada por breve tiempo si no causare deficiencias en el servicio encomendado. En caso contrario se considerará grave.

5. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen la imagen de la empresa.

6. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

7. La no utilización de la uniformidad de la empresa.

8. El retraso de uno a dos días en la entrega de la liquidación diaria, después de las 48 horas concedidas para liquidar.

9. No acudir a las citas médicas que para seguimiento de la enfermedad (en situación de IT y Accidente de Trabajo) que establezcan los facultativos contratados dentro del Plan de Vigilancia de la Salud.

Artículo 37. Faltas graves.

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos, siempre que no afecte a los servicios regulares de transporte de personas viajeras por carretera, ya que, si afectare en su puntualidad en más de 5 minutos, se considerará como grave una sola falta de impuntualidad en el mes, calificándose la siguiente como muy grave.

2. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a tres días durante el período de un mes siempre que no afecte a los servicios regulares de transporte de personas viajeras por carretera, si afectare será muy grave.

3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la seguridad social.

00342666

4. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 3 de las faltas muy graves.

5. La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

6. La desobediencia a las ordenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves para la empresa, causaren averías las instalaciones, máquinas y en general bienes de la empresa, o bien comportasen riesgo de accidente para las personas en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

7. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la empresa.

8. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

9. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca perjuicio para la empresa.

10. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo, a la prestación del servicio o a la imagen de la empresa, y siempre que previamente hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

11. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivare perjuicio grave para las personas o las cosas.

12. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera voluntaria y continuada.

13. Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas en el ejercicio de sus funciones, cuando revistan gravedad.

14. La reincidencia en la comisión de cuatro faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, siempre que dicha sanción hubiere adquirido firmeza.

15. La alegación de causas falsas para licencias o permisos.

16. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario, siempre que concurra la infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

17. El retraso de tres a siete días en la entrega de la liquidación diaria, después de las 48 horas concedidas para liquidar.

18. Cambiar el personal de conducción de ruta sin autorización de un superior y desviarse del itinerario sin orden de la superioridad o sus agentes, o sin causa de fuerza mayor.

Artículo 38. Faltas muy graves.

1. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el periodo de un mes, siempre que no afectare a los servicios regulares de transporte de personas viajeras por carretera.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeras/os o de cualesquiera otras personas en el ejercicio de sus funciones, así como la percepción de cantidades facturables por los servicios que preste la empresa, sin entrega de recibo, factura o billete, en perjuicio del público o de la empresa, aunque el perjuicio para ésta sea sólo el importe del billete no expendido.

3. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

4. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca perjuicio para la empresa, así como violar el secreto de la correspondencia y datos reservados de la empresa o de las personas trabajadoras.

00342666

5. El consumo de bebidas alcohólicas, estupefacientes, o psicotrópicos durante la jornada de trabajo por el personal de movimiento. Para el resto de personal se considerará grave la primera vez que se cometa la falta.

6. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

7. La disminución continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

8. La inobservancia de los servicios mínimos en caso de huelga.

9. El acoso laboral, así como las conductas de acoso o discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, de las personas trabajadoras, cuando se produzcan en el ámbito laboral o con ocasión de la prestación de servicios.

10. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

11. La indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando implique quebranto de la disciplina laboral o se deriven perjuicios para la empresa o compañeras y compañeros de trabajo.

12. Las ofensas o malos tratos, verbales o físicos, y las faltas graves de respeto y consideración a la empresa, a las personas responsables y a sus familiares, así como a sus compañeras y compañeros, personal subordinado y personas viajeras.

13. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un año y dichas sanciones hubieren adquirido firmeza.

14. La manipulación intencionada del tacógrafo o del elemento que lo sustituya, así como de la máquina expendedora de billetes, con el ánimo de alterar u ocultar los datos registrados.

15. El retraso en ocho o más días en la entrega de la recaudación o liquidación diaria después de las 48 horas concedidas para liquidar.

Artículo 39. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse consistirán en:

a) Por falta leve:

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

c) Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a cuarenta y cinco días.
- Despido disciplinario.

En el supuesto recogido en el apartado 15 del art. 38 la sanción será la de despido.

Cuando la empresa acuerde imponer una sanción al personal, deberá comunicarlo por escrito a la persona interesada y a la representación legal de las personas trabajadoras de su centro de trabajo, firmando el duplicado de la comunicación como constancia de su recibo, debiendo cursar al Departamento de Recursos Humanos las manifestaciones que consideren oportunas en el plazo de los diez días naturales siguientes. Las multas impuestas al personal por infracción a las disposiciones sobre circulación rodada y transportes, que sean imputables al mismo, deberán ser satisfechas por el responsable de las mismas.

Artículo 40. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 41. Arbitraje y vigilancia.

Para el arbitraje y vigilancia de este convenio se constituye una Comisión paritaria conformada por tres personas representantes de la Empresa y tres integrantes de la representación legal de las personas trabajadoras, que hayan aprobado y firmado este

00342666

texto de convenio. Cada representación podrá ser asistida por personal asesor laboral, con voz pero sin voto. Para la adopción de acuerdos será necesaria la conformidad de dos miembros de cada parte o representación.

En los supuestos de inaplicación de condiciones de trabajo previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se seguirá el procedimiento legalmente establecido. Iniciado el período de consultas, si finalizara sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse desde que la discrepancia le sea planteada.

Si la Comisión Paritaria no alcanzara acuerdo, las partes acudirán a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico que resulten de aplicación, incluido el SERCLA cuando proceda. Si dichos procedimientos no resolvieran la discrepancia, cualquiera de las partes podrá acudir al órgano competente conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42. Igualdad, prohibición de discriminación y buena fe.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, nacionalidad, estado civil, raza o condición social, ideas religiosas, política, afiliación o no a sindicatos y sus acuerdos, o vínculos de parentesco con personal de la Empresa.

La Empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno la Empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico, de acuerdo la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, actualizada de conformidad con Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto y legislación concordante.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta «La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo».

Las partes dejan constancia de que Damas, S.A., se encuentra incluida en el ámbito de aplicación del Plan de Igualdad del Grupo Interbus, negociado, aprobado y registrado en fecha 28 de abril de 2023 con código 90126903112023, cuyas medidas concretas se asumen expresamente como medidas de igualdad aplicables en el ámbito del presente convenio, en los términos, vigencia, seguimiento y evaluación previstos en dicho Plan. La empresa mantendrá actualizado dicho Plan de Igualdad y sus medidas conforme a la normativa vigente, contando con la representación legal de las personas trabajadoras en los términos legalmente previstos.

Asimismo, las partes dejan constancia de que el Grupo Interbus dispone de Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, negociado, y aprobado en fecha 10 de abril de 2025, cuyo contenido se ajusta al mínimo previsto en el Anexo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre. El presente convenio se remite expresamente a dicho Protocolo, que será de aplicación en el ámbito del convenio, sin perjuicio de las adaptaciones, seguimiento, evaluación y revisión que procedan conforme a la normativa vigente. A estos efectos, las medidas LGTBI aplicables deberán contemplar, al menos, las previstas en el Anexo I del Real Decreto 1026/2024.

Asimismo, se declara el compromiso de la empresa con el Protocolo de Prevención y Actuación por Acoso adscrito por la empresa.

La empresa y el personal velarán por la consecución de un ambiente adecuado dentro del trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación

00342666

sexual, o bien del denominado acoso moral, y adoptará las medidas oportunas al efecto, plasmadas en el Protocolo de Prevención y Actuación por Acoso.

En este sentido, la representación legal de las personas trabajadoras deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de la plantilla frente al mismo, y la información a la Dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudiera propiciarlo.

La relación de la Empresa y su personal ha de estar siempre presidida por la recíproca lealtad y buena fe.

Artículo 43. Protección del medio ambiente.

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente en nuestra Comunidad lleva a los firmantes a plasmar en el presente convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de la Empresa. Para ello, las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección de medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de la empresa y la plantilla adscrita al presente convenio, impulsando el estudio conjunto de las características medioambientales de los procesos y los productos utilizados en el sector y la elaboración de propuestas para su mejora y/o sustitución, cuando sea económicamente viable, por otros más respetuosos con la salud de las personas trabajadoras, el entorno y los recursos naturales.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Las tablas salariales correspondientes a la vigencia del convenio se incorporan como Anexo I, y forman parte inseparable de este texto de convenio Colectivo de ámbito empresa.

Segunda. La tabla de tiempos de recorrido, utilizada para el cálculo de los tiempos de trabajo efectivo, es la que actualmente se recoge en convenio 2016 - 2019 como Anexo II.

Tercera. El conjunto de la plantilla se compromete firme y responsablemente a contribuir en el incremento de las personas viajeras/as, a través del desarrollo cabal de sus funciones, ofreciendo atención esmerada y preferente a los usuarios de los servicios.

Cuarta. Quedan derogados y nulos a todos los efectos, tanto el convenio colectivo de ámbito empresa anterior al presente y suscrito en el año 2021 (BOJA de 23 de abril de 2021) como cuantos otros acuerdos y pactos se han suscrito entre la empresa y representación legal de las personas trabajadoras con anterioridad a la entrada en vigor del presente texto de convenio.

CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Para el año 2025 se mantendrán las tablas salariales de 2024, sin incremento salarial. El anticipo recibido de un 2,8% correspondiente a la variación de IPC abonado en agosto y diciembre de ese ejercicio se considera como pago único. Para el año 2026 se aplicará un incremento salarial del 4% sobre la tabla salarial de 2025.Para el año 2027 se aplicará un incremento salarial del 4% sobre la tabla salarial de 2026.Para el año 2028 se aplicará un incremento salarial del 4% sobre la tabla salarial de 2027.Para el año 2029 se aplicará un incremento salarial del 4% sobre la tabla salarial de 2028.Para el año 2030 se aplicará un incremento salarial del 4% sobre la tabla salarial de 2029.

Las tablas salariales para los distintos años se encuentran recogidas en el Anexo I.

Asimismo, en el supuesto de que la variación del IPC real durante la vigencia del convenio resulte superior al incremento salarial efectivamente aplicado en las tablas

00342666

salariales de 2025 a 2030, vencido el convenio se tendrá en cuenta dicha variación del IPC real a efectos de fijar la tabla salarial de 2031, que servirá como suelo para la tabla del nuevo convenio que se tendrá en cuenta como base de incremento de la tabla del futuro convenio de 2031.

CLÁUSULA DE SUBROGACIÓN

En cuanto a la subrogación de personal se estará a lo dispuesto en los convenios Provinciales de Transporte de Personas viajeras de las provincias de Huelva y Sevilla.

ANEXO I

Tablas salariales propuestas para 2025-2030, calculadas sobre la tabla salarial 2024 y con aplicación acumulativa de los incrementos pactados

TABLA SALARIAL 2025

Grupo	Categoría	Salario base	Puesto trabajo
GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR	GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR	GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR	GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR
	Personal técnico titulado	1.347,67 €	790,81 €
GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO	GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO	GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO	GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO
	Jefatura Administrativa	891,95 €	535,82 €
	Oficial/a 1.ª Administrativa/o	813,43 €	460,69 €
	Oficial/a 2.ª Administrativa/o	779,50 €	315,95 €
	Auxiliar-Secretaría	768,84 €	269,77 €
GRUPO III: PERSONAL MOVIMIENTO	GRUPO III: PERSONAL MOVIMIENTO	GRUPO III: PERSONAL MOVIMIENTO	GRUPO III: PERSONAL MOVIMIENTO
	Jefatura de Estación	814,93 €	412,04 €
	Jefatura de Tráfico	818,28 €	351,04 €
	Taquillero/a-Factor	770,79 €	304,34 €
	Mozo/a	25,11 €	286,40 €
	Inspector/a	27,72 €	426,98 €
	Personal de conducción-percepción	27,81 €	577,41 €
	Personal de conducción	27,05 €	367,69 €
	Cobrador/a-Taquillero/a	25,70 €	288,79 €
GRUPO IV: PERSONAL DE TALLER	GRUPO IV: PERSONAL DE TALLER	GRUPO IV: PERSONAL DE TALLER	GRUPO IV: PERSONAL DE TALLER
	Oficial/a 1.ª Almacén	813,43 €	460,97 €
	Jefatura de Taller	896,31 €	567,24 €
	Responsable Talleres	896,31 €	567,24 €
	Jefatura de Equipo	27,86 €	555,51 €
	Oficial/a 1.ª	27,25 €	375,62 €
	Oficial/a 2.ª	26,24 €	326,19 €
	Mozo/a-Lavacoches-Engrasador/a	25,11 €	286,40 €
GRUPO V: APARCAMIENTOS Y ESTACIONES	GRUPO V: APARCAMIENTOS Y ESTACIONES	GRUPO V: APARCAMIENTOS Y ESTACIONES	GRUPO V: APARCAMIENTOS Y ESTACIONES
	Controlador/a	779,50 €	315,95 €
	Taquilla-Información	784,37 €	270,85 €

00342666

OTROS CONCEPTOS 2025

Concepto	Importe
Gratificaciones Extraordinarias	749,21 €
Plus convenio	95,61 €
Precio Horas de Presencia	11,00 €
Dietas - Todos los Servicios Regulares y Talleres	36,24 €
Dietas - Regulares/Talleres - Almuerzo	12,68 €
Dietas - Regulares/Talleres - Cena	12,68 €
Dietas - Regulares/Talleres - Alojamiento y Desayuno	10,88 €
Dietas - Servicios Discrecionales Provinciales y Comarcales	47,62 €
Dietas - Discrecionales Prov./Comarcales - Almuerzo	16,67 €
Dietas - Discrecionales Prov./Comarcales - Cena	16,67 €
Dietas - Discrecionales Prov./Comarcales - Alojamiento y Desayuno	14,29 €
Dietas - Servicios Discrecionales Nacionales y paso a Portugal	53,11 €
Dietas - Discrecionales Nacionales/Portugal - Almuerzo	18,59 €
Dietas - Discrecionales Nacionales/Portugal - Cena	18,59 €
Dietas - Discrecionales Nacionales/Portugal - Alojamiento y Desayuno	15,95 €
Dietas - Servicios Discrecionales Internacionales (excepto Portugal)	97,72 €
Dietas - Discrecionales Internacionales - Almuerzo	34,20 €
Dietas - Discrecionales Internacionales - Cena	34,20 €
Dietas - Discrecionales Internacionales - Alojamiento y Desayuno	29,35 €
Plus Calidad - Personal de Peguerillas	3,83 €
Plus Calidad - Conductor-Perceptor	3,34 €
Plus Calidad - Resto del Personal	1,03 €
Precio Horas Extraordinarias	11,39 €
Ayuda por Matrimonio	78,83 €
Ayuda por Natalidad	39,24 €
Ayuda por Fallecimiento	7.244,21 €
Plus Guardia Taller	75,00 €
Plus llamada en descanso - Taller	80,00 €

TABLA SALARIAL 2026

Grupo	Categoría	Salario base	Puesto trabajo
GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR	GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR	GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR	GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR
	Personal técnico titulado	1.401,58 €	822,44 €
GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO	GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO	GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO	GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO
	Jefatura Administrativa	927,63 €	557,25 €
	Oficial/a 1.ª Administrativa/o	845,97 €	479,12 €
	Oficial/a 2.ª Administrativa/o	810,68 €	328,59 €
	Auxiliar-Secretaría	799,59 €	280,56 €
GRUPO III: PERSONAL MOVIMIENTO	GRUPO III: PERSONAL MOVIMIENTO	GRUPO III: PERSONAL MOVIMIENTO	GRUPO III: PERSONAL MOVIMIENTO
	Jefatura de Estación	847,53 €	428,52 €
	Jefatura de Tráfico	851,01 €	365,08 €
GRUPO III: PERSONAL MOVIMIENTO	GRUPO III: PERSONAL MOVIMIENTO	GRUPO III: PERSONAL MOVIMIENTO	GRUPO III: PERSONAL MOVIMIENTO
	Taquillero/a-Factor	801,62 €	316,51 €
	Mozo/a	26,11 €	297,86 €
	Inspector/a	28,83 €	444,06 €
	Personal de conducción-percepción	28,92 €	600,51 €
	Personal de conducción	28,13 €	382,40 €
	Cobrador/a-Taquillero/a	26,73 €	300,34 €

00342666

GRUPO IV: PERSONAL DE TALLER	GRUPO IV: PERSONAL DE TALLER	GRUPO IV: PERSONAL DE TALLER	GRUPO IV: PERSONAL DE TALLER
	Oficial/a 1.ª Almacén	845,97 €	479,41 €
	Jefatura de Taller	932,16 €	589,93 €
	Responsable Talleres	932,16 €	589,93 €
	Jefatura de Equipo	28,97 €	577,73 €
	Oficial/a 1.ª	28,34 €	390,64 €
	Oficial/a 2.ª	27,29 €	339,24 €
	Mozo/a-Lavacoches-Engrasador/a	26,11 €	297,86 €
GRUPO V: APARCAMIENTOS Y ESTACIONES	GRUPO V: APARCAMIENTOS Y ESTACIONES	GRUPO V: APARCAMIENTOS Y ESTACIONES	GRUPO V: APARCAMIENTOS Y ESTACIONES
	Controlador/a	810,68 €	328,59 €
	Taquilla-Información	815,74 €	281,68 €

OTROS CONCEPTOS 2026

Concepto	Importe
Gratificaciones Extraordinarias	779,18 €
Plus convenio	99,43 €
Precio Horas de Presencia	11,00 €
Dietas - Todos los Servicios Regulares y Talleres	37,69 €
Dietas - Regulares/Talleres - Almuerzo	13,19 €
Dietas - Regulares/Talleres - Cena	13,19 €
Dietas - Regulares/Talleres - Alojamiento y Desayuno	11,32 €
Dietas - Servicios Discrecionales Provinciales y Comarcales	49,52 €
Dietas - Discrecionales Prov./Comarcales - Almuerzo	17,34 €
Dietas - Discrecionales Prov./Comarcales - Cena	17,34 €
Dietas - Discrecionales Prov./Comarcales - Alojamiento y Desayuno	14,86 €
Dietas - Servicios Discrecionales Nacionales y paso a Portugal	55,23 €
Dietas - Discrecionales Nacionales/Portugal - Almuerzo	19,33 €
Dietas - Discrecionales Nacionales/Portugal - Cena	19,33 €
Dietas - Discrecionales Nacionales/Portugal - Alojamiento y Desayuno	16,59 €
Dietas - Servicios Discrecionales Internacionales (excepto Portugal)	101,63 €
Dietas - Discrecionales Internacionales - Almuerzo	35,57 €
Dietas - Discrecionales Internacionales - Cena	35,57 €
Dietas - Discrecionales Internacionales - Alojamiento y Desayuno	30,52 €
Plus Calidad - Personal de Peguerillas	3,98 €
Plus Calidad - Conductor-Perceptor	3,47 €
Plus Calidad - Resto del Personal	1,07 €
Precio Horas Extraordinarias	11,85 €
Ayuda por Matrimonio	81,98 €
Ayuda por Natalidad	40,81 €
Ayuda por Fallecimiento	7.533,98 €
Plus Guardia Taller	78,00 €
Plus llamada en descanso - Taller	83,20 €

TABLA SALARIAL 2027

Grupo	Categoría	Salario base	Puesto trabajo
GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR	GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR	GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR	GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR
	Personal técnico titulado	1.457,64 €	855,34 €

00342666

GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO	GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO	GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO	GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO
	Jefatura Administrativa	964,73 €	579,54 €
	Oficial/a 1.ª Administrativa/o	879,81 €	498,28 €
	Oficial/a 2.ª Administrativa/o	843,11 €	341,73 €
	Auxiliar-Secretaría	831,58 €	291,78 €
GRUPO III: PERSONAL MOVIMIENTO	GRUPO III: PERSONAL MOVIMIENTO	GRUPO III: PERSONAL MOVIMIENTO	GRUPO III: PERSONAL MOVIMIENTO
	Jefatura de Estación	881,43 €	445,66 €
	Jefatura de Tráfico	885,05 €	379,68 €
	Taquillero/a-Factor	833,69 €	329,17 €
	Mozo/a	27,16 €	309,77 €
	Inspector/a	29,98 €	461,82 €
	Personal de conducción-percepción	30,08 €	624,53 €
	Personal de conducción	29,26 €	397,69 €
	Cobrador/a-Taquillero/a	27,80 €	312,36 €
GRUPO IV: PERSONAL DE TALLER	GRUPO IV: PERSONAL DE TALLER	GRUPO IV: PERSONAL DE TALLER	GRUPO IV: PERSONAL DE TALLER
	Oficial/a 1.ª Almacén	879,81 €	498,59 €
	Jefatura de Taller	969,45 €	613,53 €
	Responsable Talleres	969,45 €	613,53 €
	Jefatura de Equipo	30,13 €	600,84 €
	Oficial/a 1.ª	29,47 €	406,27 €
	Oficial/a 2.ª	28,38 €	352,81 €
	Mozo/a-Lavacoches-Engrasador/a	27,16 €	309,77 €
GRUPO V: APARCAMIENTOS Y ESTACIONES	GRUPO V: APARCAMIENTOS Y ESTACIONES	GRUPO V: APARCAMIENTOS Y ESTACIONES	GRUPO V: APARCAMIENTOS Y ESTACIONES
	Controlador/a	843,11 €	341,73 €
	Taquilla-Información	848,37 €	292,95 €

OTROS CONCEPTOS 2027

Concepto	Importe
Gratificaciones Extraordinarias	810,35 €
Plus convenio	103,41 €
Precio Horas de Presencia	11,00 €
Dietas - Todos los Servicios Regulares y Talleres	39,20 €
Dietas - Regulares/Talleres - Almuerzo	13,71 €
Dietas - Regulares/Talleres - Cena	13,71 €
Dietas - Regulares/Talleres - Alojamiento y Desayuno	11,77 €
Dietas - Servicios Discrecionales Provinciales y Comarcales	51,51 €
Dietas - Discrecionales Prov./Comarcales - Almuerzo	18,03 €
Dietas - Discrecionales Prov./Comarcales - Cena	18,03 €
Dietas - Discrecionales Prov./Comarcales - Alojamiento y Desayuno	15,46 €
Dietas - Servicios Discrecionales Nacionales y paso a Portugal	57,44 €
Dietas - Discrecionales Nacionales/Portugal - Almuerzo	20,11 €
Dietas - Discrecionales Nacionales/Portugal - Cena	20,11 €
Dietas - Discrecionales Nacionales/Portugal - Alojamiento y Desayuno	17,25 €
Dietas - Servicios Discrecionales Internacionales (excepto Portugal)	105,69 €
Dietas - Discrecionales Internacionales - Almuerzo	36,99 €
Dietas - Discrecionales Internacionales - Cena	36,99 €

00342666

Concepto	Importe
Dietas - Discrecionales Internacionales - Alojamiento y Desayuno	31,74 €
Plus Calidad - Personal de Peguerillas	4,14 €
Plus Calidad - Conductor-Perceptor	3,61 €
Plus Calidad - Resto del Personal	1,11 €
Precio Horas Extraordinarias	12,32 €
Ayuda por Matrimonio	85,26 €
Ayuda por Natalidad	42,44 €
Ayuda por Fallecimiento	7.835,34 €
Plus Guardia Taller	81,12 €
Plus llamada en descanso - Taller	86,53 €

TABLA SALARIAL 2028

Grupo	Categoría	Salario base	Puesto trabajo
GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR	GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR	GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR	GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR
	Personal técnico titulado	1.515,95 €	889,55 €
GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO	GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO	GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO	GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO
	Jefatura Administrativa	1.003,32 €	602,72 €
	Oficial/a 1.ª Administrativa/o	915,00 €	518,21 €
	Oficial/a 2.ª Administrativa/o	876,83 €	355,40 €
	Auxiliar-Secretaría	864,84 €	303,45 €
GRUPO III: PERSONAL MOVIMIENTO	GRUPO III: PERSONAL MOVIMIENTO	GRUPO III: PERSONAL MOVIMIENTO	GRUPO III: PERSONAL MOVIMIENTO
	Jefatura de Estación	916,69 €	463,49 €
	Jefatura de Tráfico	920,45 €	394,87 €
	Taquillero/a-Factor	867,03 €	342,34 €
	Mozo/a	28,25 €	322,16 €
	Inspector/a	31,18 €	480,29 €
	Personal de conducción-percepción	31,28 €	649,51 €
	Personal de conducción	30,43 €	413,60 €
	Cobrador/a-Taquillero/a	28,91 €	324,85 €
GRUPO IV: PERSONAL DE TALLER	GRUPO IV: PERSONAL DE TALLER	GRUPO IV: PERSONAL DE TALLER	GRUPO IV: PERSONAL DE TALLER
	Oficial/a 1.ª Almacén	915,00 €	518,53 €
	Jefatura de Taller	1.008,23 €	638,07 €
	Responsable Talleres	1.008,23 €	638,07 €
	Jefatura de Equipo	31,34 €	624,87 €
	Oficial/a 1.ª	30,65 €	422,52 €
	Oficial/a 2.ª	29,52 €	366,92 €
	Mozo/a-Lavacoches-Engrasador/a	28,25 €	322,16 €
GRUPO V: APARCAMIENTOS Y ESTACIONES	GRUPO V: APARCAMIENTOS Y ESTACIONES	GRUPO V: APARCAMIENTOS Y ESTACIONES	GRUPO V: APARCAMIENTOS Y ESTACIONES
	Controlador/a	876,83 €	355,40 €
	Taquilla-Información	882,31 €	304,67 €

00342666

OTROS CONCEPTOS 2028

Concepto	Importe
Gratificaciones Extraordinarias	842,76 €
Plus convenio	107,55 €
Precio Horas de Presencia	11,00 €
Dietas - Todos los Servicios Regulares y Talleres	40,77 €
Dietas - Regulares/Talleres - Almuerzo	14,26 €
Dietas - Regulares/Talleres - Cena	14,26 €
Dietas - Regulares/Talleres - Alojamiento y Desayuno	12,24 €
Dietas - Servicios Discrecionales Provinciales y Comarcales	53,57 €
Dietas - Discrecionales Prov./Comarcales - Almuerzo	18,75 €
Dietas - Discrecionales Prov./Comarcales - Cena	18,75 €
Dietas - Discrecionales Prov./Comarcales - Alojamiento y Desayuno	16,07 €
Dietas - Servicios Discrecionales Nacionales y paso a Portugal	59,74 €
Dietas - Discrecionales Nacionales/Portugal - Almuerzo	20,91 €
Dietas - Discrecionales Nacionales/Portugal - Cena	20,91 €
Dietas - Discrecionales Nacionales/Portugal - Alojamiento y Desayuno	17,94 €
Dietas - Servicios Discrecionales Internacionales (excepto Portugal)	109,92 €
Dietas - Discrecionales Internacionales - Almuerzo	38,47 €
Dietas - Discrecionales Internacionales - Cena	38,47 €
Dietas - Discrecionales Internacionales - Alojamiento y Desayuno	33,01 €
Plus Calidad - Personal de Peguerillas	4,31 €
Plus Calidad - Conductor-Perceptor	3,76 €
Plus Calidad - Resto del Personal	1,16 €
Precio Horas Extraordinarias	12,81 €
Ayuda por Matrimonio	88,67 €
Ayuda por Natalidad	44,14 €
Ayuda por Fallecimiento	8.148,75 €
Plus Guardia Taller	84,36 €
Plus llamada en descanso - Taller	89,99 €

TABLA SALARIAL 2029

Grupo	Categoría	Salario base	Puesto trabajo
GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR	GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR	GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR	GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR
	Personal técnico titulado	1.576,58 €	925,14 €
GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO	GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO	GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO	GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO
	Jefatura Administrativa	1.043,46 €	626,83 €
	Oficial/a 1.ª Administrativa/o	951,60 €	538,94 €
	Oficial/a 2.ª Administrativa/o	911,90 €	369,62 €
	Auxiliar-Secretaría	899,43 €	315,59 €
GRUPO III: PERSONAL MOVIMIENTO	GRUPO III: PERSONAL MOVIMIENTO	GRUPO III: PERSONAL MOVIMIENTO	GRUPO III: PERSONAL MOVIMIENTO
	Jefatura de Estación	953,35 €	482,03 €
	Jefatura de Tráfico	957,27 €	410,67 €
	Taquillero/a-Factor	901,72 €	356,03 €
	Mozo/a	29,38 €	335,05 €
	Inspector/a	32,43 €	499,51 €
	Personal de conducción-percepción	32,53 €	675,49 €
	Personal de conducción	31,64 €	430,15 €
	Cobrador/a-Taquillero/a	30,07 €	337,84 €

00342666

GRUPO IV: PERSONAL DE TALLER	GRUPO IV: PERSONAL DE TALLER	GRUPO IV: PERSONAL DE TALLER	GRUPO IV: PERSONAL DE TALLER
	Oficial/a 1.ª Almacén	951,60 €	539,27 €
	Jefatura de Taller	1.048,56 €	663,59 €
	Responsable Talleres	1.048,56 €	663,59 €
	Jefatura de Equipo	32,59 €	649,87 €
	Oficial/a 1.ª	31,88 €	439,42 €
	Oficial/a 2.ª	30,70 €	381,60 €
	Mozo/a-Lavacoches-Engrasador/a	29,38 €	335,05 €
GRUPO V: APARCAMIENTOS Y ESTACIONES	GRUPO V: APARCAMIENTOS Y ESTACIONES	GRUPO V: APARCAMIENTOS Y ESTACIONES	GRUPO V: APARCAMIENTOS Y ESTACIONES
	Controlador/a	911,90 €	369,62 €
	Taquilla-Información	917,60 €	316,86 €

OTROS CONCEPTOS 2029

Concepto	Importe
Gratificaciones Extraordinarias	876,47 €
Plus convenio	111,85 €
Precio Horas de Presencia	11,00 €
Dietas - Todos los Servicios Regulares y Talleres	42,40 €
Dietas - Regulares/Talleres - Almuerzo	14,83 €
Dietas - Regulares/Talleres - Cena	14,83 €
Dietas - Regulares/Talleres - Alojamiento y Desayuno	12,73 €
Dietas - Servicios Discrecionales Provinciales y Comarcales	55,71 €
Dietas - Discrecionales Prov./Comarcales - Almuerzo	19,50 €
Dietas - Discrecionales Prov./Comarcales - Cena	19,50 €
Dietas - Discrecionales Prov./Comarcales - Alojamiento y Desayuno	16,72 €
Dietas - Servicios Discrecionales Nacionales y paso a Portugal	62,13 €
Dietas - Discrecionales Nacionales/Portugal - Almuerzo	21,75 €
Dietas - Discrecionales Nacionales/Portugal - Cena	21,75 €
Dietas - Discrecionales Nacionales/Portugal - Alojamiento y Desayuno	18,66 €
Dietas - Servicios Discrecionales Internacionales (excepto Portugal)	114,32 €
Dietas - Discrecionales Internacionales - Almuerzo	40,01 €
Dietas - Discrecionales Internacionales - Cena	40,01 €
Dietas - Discrecionales Internacionales - Alojamiento y Desayuno	34,34 €
Plus Calidad - Personal de Peguerillas	4,48 €
Plus Calidad - Conductor-Perceptor	3,91 €
Plus Calidad - Resto del Personal	1,20 €
Precio Horas Extraordinarias	13,32 €
Ayuda por Matrimonio	92,22 €
Ayuda por Natalidad	45,91 €
Ayuda por Fallecimiento	8.474,70 €
Plus Guardia Taller	87,74 €
Plus llamada en descanso - Taller	93,59 €

00342666

TABLA SALARIAL 2030

Grupo	Categoría	Salario base	Puesto trabajo
GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR	GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR	GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR	GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR
	Personal técnico titulado	1.639,65 €	962,14 €
GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO	GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO	GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO	GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO
	Jefatura Administrativa	1.085,19 €	651,91 €
	Oficial/a 1.ª Administrativa/o	989,66 €	560,50 €
	Oficial/a 2.ª Administrativa/o	948,38 €	384,40 €
	Auxiliar-Secretaría	935,41 €	328,22 €
GRUPO III: PERSONAL MOVIMIENTO	GRUPO III: PERSONAL MOVIMIENTO	GRUPO III: PERSONAL MOVIMIENTO	GRUPO III: PERSONAL MOVIMIENTO
	Jefatura de Estación	991,49 €	501,31 €
	Jefatura de Tráfico	995,56 €	427,09 €
	Taquillero/a-Factor	937,78 €	370,28 €
	Mozo/a	30,55 €	348,45 €
	Inspector/a	33,73 €	519,49 €
	Personal de conducción-percepción	33,84 €	702,51 €
	Personal de conducción	32,91 €	447,35 €
	Cobrador/a-Taquillero/a	31,27 €	351,36 €
GRUPO IV: PERSONAL DE TALLER	GRUPO IV: PERSONAL DE TALLER	GRUPO IV: PERSONAL DE TALLER	GRUPO IV: PERSONAL DE TALLER
	Oficial/a 1.ª Almacén	989,66 €	560,84 €
	Jefatura de Taller	1.090,50 €	690,13 €
	Responsable Talleres	1.090,50 €	690,13 €
	Jefatura de Equipo	33,90 €	675,86 €
	Oficial/a 1.ª	33,15 €	457,00 €
	Oficial/a 2.ª	31,92 €	396,86 €
	Mozo/a-Lavacoches-Engrasador/a	30,55 €	348,45 €
GRUPO V: APARCAMIENTOS Y ESTACIONES	GRUPO V: APARCAMIENTOS Y ESTACIONES	GRUPO V: APARCAMIENTOS Y ESTACIONES	GRUPO V: APARCAMIENTOS Y ESTACIONES
	Controlador/a	948,38 €	384,40 €
	Taquilla-Información	954,31 €	329,53 €

OTROS CONCEPTOS 2030

Concepto	Importe
Gratificaciones Extraordinarias	911,53 €
Plus convenio	116,32 €
Precio Horas de Presencia	11,00 €
Dietas - Todos los Servicios Regulares y Talleres	44,09 €
Dietas - Regulares/Talleres - Almuerzo	15,43 €
Dietas - Regulares/Talleres - Cena	15,43 €
Dietas - Regulares/Talleres - Alojamiento y Desayuno	13,24 €
Dietas - Servicios Discrecionales Provinciales y Comarcales	57,94 €
Dietas - Discrecionales Prov./Comarcales - Almuerzo	20,28 €
Dietas - Discrecionales Prov./Comarcales - Cena	20,28 €
Dietas - Discrecionales Prov./Comarcales - Alojamiento y Desayuno	17,39 €
Dietas - Servicios Discrecionales Nacionales y paso a Portugal	64,62 €

00342666

Concepto	Importe
Dietas - Discrecionales Nacionales/Portugal - Almuerzo	22,62 €
Dietas - Discrecionales Nacionales/Portugal - Cena	22,62 €
Dietas - Discrecionales Nacionales/Portugal - Alojamiento y Desayuno	19,41 €
Dietas - Servicios Discrecionales Internacionales (excepto Portugal)	118,89 €
Dietas - Discrecionales Internacionales - Almuerzo	41,61 €
Dietas - Discrecionales Internacionales - Cena	41,61 €
Dietas - Discrecionales Internacionales - Alojamiento y Desayuno	35,71 €
Plus Calidad - Personal de Peguerillas	4,66 €
Plus Calidad - Conductor-Perceptor	4,06 €
Plus Calidad - Resto del Personal	1,25 €
Precio Horas Extraordinarias	13,86 €
Ayuda por Matrimonio	95,91 €
Ayuda por Natalidad	47,74 €
Ayuda por Fallecimiento	8.813,69 €
Plus Guardia Taller	91,25 €
Plus llamada en descanso - Taller	97,33 €

00342666