

### III. Otras disposiciones y actos

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

*Resolución 37/2024, de 19 de agosto, de la Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de la empresa Autobuses Logroño, SA para los años 2024 a 2028*

202408200108819

III.3042

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en la empresa Autobuses Logroño, SA para los años 2024 a 2028 (Código número 26000712011992) que fue suscrito con fecha 16 de mayo de 2024, de una parte, por la representación empresarial y, de otra, por los delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Boletín Oficial del Estado del 24), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales,

#### ACUERDA

**Primero.** Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo.** Disponer su publicación en el 'Boletín Oficial de La Rioja'.

Logroño a 19 de agosto de 2024.- La Subdirectora General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, Pilar Simón Estefanía.

#### Convenio de la empresa Autobuses Logroño SA para los años 2024 - 2028

#### CAPÍTULO I

#### Normas generales

##### Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente Convenio se concierta entre la representación legal de la empresa Autobuses Logroño, SA y el Comité de Empresa, por parte empresarial y trabajadora respectivamente. Dentro del respeto a la ley, este Convenio Colectivo regula las materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de las personas trabajadoras y la empresa Autobuses Logroño, SA.

##### Artículo 2. Ámbito personal.

Afectará a la empresa indicada y a las personas trabajadoras que mantengan con la misma una relación laboral, quienes estarán obligados a aplicarlo en su totalidad.

##### Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio afectará a empresa y a las personas trabajadoras que incluidos en el ámbito funcional del presente Convenio, presten su trabajo para la empresa Autobuses Logroño, SA, en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

**Artículo 4. Ámbito funcional.**

Obliga a la Empresa, Autobuses Logroño, SA, dedicada a la actividad del Transporte Público Urbano de Viajeros.

**Artículo 5. Ámbito temporal.**

El presente Convenio tendrá una duración de cinco años, es decir, del 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2028, entrando en vigor el 1 de enero de 2024, cualquiera que sea la fecha de su publicación.

**Artículo 6. Denuncia, negociación y prórroga.**

El presente Convenio se considerará automáticamente denunciado el 30 de septiembre de 2028, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2028.

A partir del 30 de septiembre de 2028, fecha en la que el convenio se considera denunciado automáticamente, se podrá promover la negociación de un nuevo convenio colectivo. A tal efecto lleve a cabo tal promoción lo comunicará a la otra parte, expresando en la comunicación, la representación que ostenta, y las materias objeto de negociación. La comunicación de la promoción de las negociaciones del nuevo convenio deberá hacerse necesariamente por escrito.

De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral competente.

Sin perjuicio de lo anterior, en aras a la paz social, este convenio permanecerá vigente hasta que se negocie un nuevo convenio colectivo de empresa.

**Artículo 7. Comisión paritaria.**

Para la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo se podrá constituir una Comisión paritaria a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo.

Esta Comisión estará formada por dos miembros de cada una de las dos representaciones (social y empresarial).

Ambas partes podrán asistir a las reuniones con un asesor con voz, pero sin voto.

Serán funciones de la citada comisión:

- Interpretación de las cláusulas del Convenio sobre las que surjan discrepancias.
- Vigilancia y seguimiento pactado en el Convenio.
- Se podrá proceder a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio que afecten a las materias, en los términos y de conformidad con los procedimientos que se determinen por la normativa vigente en el momento en que dichas causas concurren.
- Antes del planteamiento de cualquier procedimiento de conflicto colectivo, será necesario el informe previo de la comisión paritaria.
- Esta Comisión paritaria se compromete, en cumplimiento del párrafo segundo del apartado 1 del artículo 85, párrafo introducido por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, a negociar las medidas necesarias dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de conformidad con la legislación vigente.

El procedimiento de actuación de dicha Comisión será:

- Se reunirá a petición de cualquiera de las partes para tratar asuntos en el ámbito de las funciones detalladas más arriba.
- Desde el momento en el que alguna de las partes plantee una cuestión, la Comisión se deberá reunir en el plazo máximo de 7 días, debiendo resolver la cuestión en el plazo de 5 días.
- De todas las actuaciones de la Comisión se levantará un Acta que será firmada por sus componentes.

La Comisión Paritaria, podrá actuar por medio de ponencias para entender de asuntos especializados tales como organización, clasificación, arbitrajes, etc.

La Comisión Paritaria, antes de resolver cualquier cuestión que fuese planteada, podrá formular consulta a la Autoridad Laboral competente.

Las resoluciones o acuerdos adoptados de conformidad por ambas partes, tendrán en principio, carácter vinculante, si bien, en ningún caso, impedirán el ejercicio de las acciones que a empresas y trabajadores correspondan y pueden utilizar ante la Jurisdicción Laborales y Administrativas.

Asimismo, en caso de no alcanzar un acuerdo sobre la interpretación del convenio la comisión paritaria, si por mayoría se acepta, podrá someter a arbitraje alguna interpretación del mismo, asumiendo ambas partes la decisión del árbitro como vinculante para evitar el procedimiento judicial.

## CAPÍTULO II

### Tiempo de trabajo

#### **Artículo 8. Organización del tiempo de trabajo.**

Dentro de los dos primeros meses del año se elaborará por la empresa y la representación de las personas trabajadoras el Calendario Laboral que comprenderá días laborales y festivos del año natural, y se pondrá a disposición de las personas trabajadoras por las vías habituales.

Este calendario se concretará a través de cuadrantes, que serán comunicados a las personas trabajadoras con una antelación de dos semanas respecto de aquella a la que correspondan.

#### **Artículo 9. Jornada ordinaria de trabajo.**

La duración máxima de la jornada ordinaria será de 1.820 horas y 27 minutos de trabajo efectivo, en cómputo anual.

Por las especiales circunstancias de la actividad a la que se dedica la empresa, la distribución de la jornada, será de lunes a domingo, los 365 días del año, y tendrá carácter y distribución irregular a lo largo del año, efectuándose su cómputo en módulo anual.

#### **Artículo 10. Descansos semanales.**

El descanso semanal ordinario de las personas trabajadoras en computo mensual será de ocho días de descanso.

Ahora bien, se intentará que se respete el descanso semanal efectivo de día y medio acumulable en periodos de hasta dos semanas.

En el supuesto de que, por razones técnicas u organizativas, el trabajador no hubiera podido disfrutar de los días de descanso previstos, los mismos podrán ser compensados por días de descanso alternativos.

#### **Artículo 11. Horas extraordinarias.**

Se considerarán horas extraordinarias aquellas horas de trabajo efectivo que se realicen por encima de la jornada ordinaria máxima anual, prevista en el artículo 9 del presente Convenio.

Dado el carácter y distribución irregular de la jornada de trabajo, la calificación de la jornada se realizará al finalizar cada año natural, procediéndose a regularizar los excesos de jornada resultantes (horas extraordinarias), en su caso, prioritariamente mediante compensación con tiempo equivalente de descanso, reservándose como última opción la compensación económica, que se llevará a cabo en los importes previstos en las Condiciones Económicas del presente convenio, durante el primer cuatrimestre del año siguiente.

#### **Artículo 12. Vacaciones.**

El periodo de vacaciones anuales retribuidas en función del salario fijo percibido en los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha de disfrute, no sustituible por compensación económica, será de 30 días naturales al año. En caso de que, en función de su fecha de ingreso o cese en la empresa, el trabajador no haya completado un año de alta en la misma, disfrutará de los días que correspondan en proporción al periodo de alta efectiva.

Cada año, de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras se establecerá el gráfico de periodos vacacionales.

Las vacaciones deberán solicitarse por semanas completas, entendiéndose que las mismas van de lunes a domingo, y no se podrán acumular los periodos de vacaciones con permisos retribuidos.

La empresa podrá excluir de las fechas de disfrute aquellos periodos que coincidan con los de mayor actividad, en especial el periodo de fiestas de San Mateo, ya que el disfrute de vacaciones por parte de las personas trabajadoras no puede interferir

en el desarrollo de la actividad de la empresa, de forma que la misma debe disponer en todo momento del personal suficiente para la correcta prestación del servicio al público.

La solicitud de los periodos de vacaciones deberá formalizarse por las personas trabajadoras mediante comunicación por escrito a la empresa de las fechas de disfrute de vacaciones que desean, no más tarde del 28 de febrero del año a que se refieren.

Una vez la Dirección de la empresa haya recibido y estudiado todas las propuestas, en el caso de que se hayan detectado coincidencias de fechas, u otras incidencias, lo comunicará a las personas trabajadoras afectadas para proceder a resolverlas, teniendo en cuenta que en caso de que no se alcance otro acuerdo entre los afectados, la prioridad en el disfrute se concederá de forma rotativa.

#### **Artículo 13. Licencias y permisos.**

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos que seguidamente se especifican:

- Los recogidos en el artículo 37 apartado 3 del vigente Estatuto de las personas trabajadoras.

A efectos de los indicados permisos, y en particular en cuanto a la ampliación del permiso por fallecimiento, se considerará en todo caso que existe desplazamiento cuando la persona trabajadora se vea obligada a realizar un recorrido de al menos 110 km por trayecto (110 km de ida, y 110 km de vuelta).

No obstante lo anterior, en caso de que la persona trabajadora deba hacer un desplazamiento especialmente dificultoso atendiendo a la distancia entre los municipios, los medios de transporte existentes entre ellos, el tiempo que se tarda de un lugar a otro y otras circunstancias, se tendrá en cuenta esta situación.

- Un día por asuntos propios, sin justificación, debiendo solicitarse a la empresa con 15 días de antelación a su disfrute. Este día no podrá acumularse ni al inicio ni al final de periodos descanso o de festivos. Debido a las necesidades de organización del servicio, expresamente se acuerda que no podrá coincidir más de un trabajador en el mismo día.

### **CAPÍTULO III**

#### **Condiciones de contratación**

#### **Artículo 14. Periodo de prueba.**

Las personas trabajadoras que sean contratados por la empresa, cualquiera que sea la modalidad de contratación, están sujetos a un periodo de prueba en los términos y condiciones previstos en la legislación vigente.

Las situaciones de Incapacidad Temporal, Descanso por Nacimiento, Adopción o Acogimiento, interrumpen el período de prueba.

#### **Artículo 15. Funciones del conductor-preceptor.**

Las funciones más relevantes de los conductores- preceptores son:

- a) Conducir autobuses y/o microbuses de transporte urbano.
- b) Cumplimentar el parte de trabajo diario.
- c) Percibir los importes a abonar por los viajeros y usuarios del vehículo, así como rendir cuentas de tal recaudación a la empresa, en las oficinas de la misma.
- d) Realizar la descarga de datos electrónicos de liquidación diaria.
- e) La atención del vehículo, tanto interior como exteriormente, y de sus elementos mecánicos, eléctricos, etc.
- f) La cumplimentación del parte de incidencias del vehículo, también en la plataforma.
- g) La limpieza del habitáculo del conductor y exterior del vehículo, cuidando al máximo esta función.
- h) Depositar las liquidaciones y comunicar a la empresa las hojas de liquidación, el parte de trabajo, y el parte incidencias.
- i) En general, todas aquellas operaciones complementarias y/o accesorias de las antes referidas.

**Artículo 16. Cualificación profesional.**

Respecto del permiso de conducir específico para el trabajo encomendado, así como cuando para el desarrollo del trabajo encomendado sea obligatorio disponer de autorización o habilitación especial, de cualquier clase, y esta sea susceptible de ser cancelada temporal o definitivamente, y la empresa no pueda acceder a verificar el estado concreto en que se encuentre, la persona trabajadora está obligada a informar, en todo momento, a la empresa de las incidencias que se produzcan respecto de dicho permiso y autorizaciones.

Aun estando vigente el permiso, la persona trabajadora deberá informar a la empresa cuando tenga 4 o menos puntos en su permiso de conducir.

Asimismo, la empresa podrá, en todo momento, solicitar al trabajador información y justificación del estado de la autorización que le permita realizar el trabajo contratado, viniendo la persona trabajadora obligado a facilitarla.

No obstante lo anterior, se podrán sustituir las obligaciones de la persona trabajadora por la autorización de ésta a la empresa para obtener directamente tal información y justificación, cuando sea posible.

Si, solicitada por la empresa información y justificación del estado de vigencia de la cualificación profesional, la persona trabajadora se negase a ello, y/o en el plazo de 2 días hábiles.

no presentase copia de haberla solicitado, se entenderá que no está autorizado para el trabajo contratado por causa voluntaria a él imputable, pudiendo la empresa no dar ocupación efectiva y, consecuentemente, no viniendo obligada a abonar retribución alguna.

Cuando a algún conductor le fuera retirado el carnet de conducir por un periodo no superior a tres meses, en ejecución de sanción administrativa o sentencia judicial por falta, nunca por delito, desde el inicio de la suspensión la persona trabajadora pasará a disfrutar de sus vacaciones reglamentarias del año pendientes.

Agotadas las vacaciones pendientes de disfrutar, el tiempo de privación del permiso restante, la relación laboral quedará en suspenso, con exoneración de las recíprocas obligaciones de prestar trabajo y abonar salario.

Lo anterior no se aplicará a las sanciones ocasionadas por irresponsabilidad manifiesta, negligencia, imprudencia temeraria, embriaguez o toxicomanía del conductor.

Lo previsto en el presente apartado, se entiende sin perjuicio de las acciones disciplinarias y o de cualquier índole que corresponda a la empresa iniciar conforme la legislación vigente.

**CAPÍTULO IV****Condiciones económicas****Artículo 17. Salarios.**

Quedan establecidas en el Anexo I las tablas salariales para el año 2024.

Durante los años 2025, 2026, 2027 y 2028 se acuerda un incremento equivalente al IPC del año anterior, establecido por el INE en los doce meses precedentes.

Una vez conocido el IPC de cada uno de los correspondientes años, se reunirá la Comisión Paritaria a petición de cualquiera de las partes, y fijará, con arreglo a los criterios indicados, los nuevos valores, estando facultada para ejecutar los actos necesarios a efectos de su registro y publicación.

**Artículo 18. Horas extraordinarias.**

Cuando conforme lo previsto en el artículo 11 del presente Convenio proceda la compensación económica de los excesos de jornada, las indicadas horas extraordinarias se percibirán según los importes previstos en el Anexo I, y su precio vendrá establecido por un importe unitario para todas las personas trabajadoras.

Para los años 2024, 2025 y 2026, el precio de la hora extraordinaria será el que resulte de la actualización de las tablas salariales.

Para el año 2027, el precio de la hora extraordinaria será el que resulte de la actualización de las tablas salariales, más 0,50 euros (cincuenta céntimos de euro).

Para el año 2028, el precio de la hora extraordinaria será el que resulte de la actualización de las tablas salariales, más 0,25 euros (veinticinco céntimos de euro).

#### **Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias.**

La empresa abonará a sus trabajadores dos gratificaciones extraordinarias (denominadas de Verano y de Navidad) por importe de una mensualidad de salario Convenio más la antigüedad cada una de ellas. La primera será satisfecha el 21 de junio y la segunda el día 21 de diciembre.

Estas gratificaciones tendrán vencimiento semestral y retribuirán los siguientes períodos:

La de Verano, del 1 de enero al 30 de junio.

La de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre.

También percibirán las personas trabajadoras el equivalente a una mensualidad de salario base más antigüedad en concepto de gratificación de Beneficios, que deberá hacerse efectiva dentro del primer trimestre siguiente al vencimiento económico.

La empresa, de manera unilateral, podrá prorratear tales importes por mensualidades, abonándolas dentro de la nómina del mes.

#### **Artículo 20. Antigüedad.**

Las personas trabajadoras percibirán un complemento retributivo en función de su antigüedad en la empresa, según los siguientes porcentajes a aplicar sobre el salario base vigente en cada momento, según la siguiente tabla:

A partir del 2º año 1,5% sobre el salario base.

A partir del 5º año 3% sobre el salario base.

A partir del 8º año 7% sobre el salario base.

A partir del 12º año 10% sobre el salario base.

A partir del 12º año se topará la cuantía a percibir por las personas trabajadoras en concepto de antigüedad, no pudiéndose incrementar por dicho concepto ninguna cantidad.

Asimismo, también se acuerda que aquellas personas trabajadoras que por convenios anteriores tenían congelada la antigüedad y la percibían por el concepto que fuese verán absorbidos los importes de dicho complemento por la aparición de nuevo del concepto antigüedad. En caso de que la antigüedad congelada fuera superior al 10% la diferencia se mantendrá como complemento personal no absorbible ni compensable.

#### **Artículo 21. Plus festivos.**

Las personas trabajadoras que presten trabajo efectivo en días festivos, entendiéndose como tales los festivos nacionales y autonómicos, percibirán un complemento cuyo importe queda reflejado en las tablas salariales recogidas en el Anexo I.

#### **Artículo 22. Plus festivos locales y navidades.**

Las personas trabajadoras que presten trabajo efectivo los días 11 de junio y 21 de septiembre percibirán un plus por tal concepto adicional a los importes que le corresponden por trabajar ese festivo, cuyo importe queda reflejado en las tablas salariales recogidas en el Anexo I.

Las personas trabajadoras que presten trabajo efectivo los días 25 de diciembre y 1 de enero percibirán un plus por tal concepto equivalente al total del importe establecido para el festivo trabajado, de forma que se perciba el doble del importe correspondiente a un festivo ordinario.

#### **Artículo 23. Prima de calidad.**

Se establece la aplicación para el personal de conducción de un plus denominado 'Prima de Calidad'.

Este complemento se percibirá en reconocimiento de la diligencia del trabajador en el cumplimiento de sus funciones en los términos requeridos por la empresa y con arreglo al régimen jurídico previsto en el presente artículo.

El importe máximo de dicho plus será de 95,00 euros brutos mensuales, que será fijo durante toda la vigencia del convenio, no sufriendo, por tanto, incremento alguno.

El inicio de la vigencia del presente artículo se iniciará el mismo día de la firma del presente Convenio, sin efectos retroactivos, y por tanto, todo el contenido del presente artículo se excluye de las reglas generales de retroactividad salarial. En consecuencia, en el mes de febrero del 2024 el importe máximo de la prima podrá alcanzar 40 euros.

El complemento se percibirá en el importe proporcional a los días efectivamente trabajados en el mes, estableciéndose un mínimo de 22 días de trabajo efectivo al mes para cobrarlo. No obstante, en caso de que se produzca el disfrute de vacaciones, se aplicará el descuento proporcional de los días de vacaciones en cuanto al mínimo de días trabajados para cobrar el complemento, de forma que, si un mes se disfruta de una semana de vacaciones, en lugar de 22 días de trabajo, el mínimo será de 17 (16,87), recalculándose el importe del complemento en proporción a dichos días de trabajo.

El complemento se percibirá por todas las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa, siempre que, cumplidos los anteriores requisitos, a la persona trabajadora no puedan imputársele incidentes por incumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad y salud laboral, por incumplimientos de la regularidad y/o calidad del servicio, por incumplimientos disciplinarios, o de otra índole que hayan dado lugar a apercibimiento o sanción disciplinaria, debidamente fundamentados, e impuestos por el procedimiento correspondiente, o absentismos injustificados.

A estos efectos, se tendrán en cuenta los siguientes parámetros:

- Faltas injustificadas de asistencia:

Que no se hayan producido faltas de asistencia sin previo aviso ni justificación ningún día del mes al que corresponda.

- Partes y registros:

Que no se hayan dejado sin informar ni informado defectuosa o incorrectamente ninguno de los datos que el trabajador venga obligado a introducir en los registros facilitados por la empresa, ningún día del mes al que corresponda.

- Rotura servicio:

Que no se hayan producido desajustes en los horarios de las paradas, ni en la de cabecera ni en ninguna de las intermedias, salvo que exista autorización expresa de la empresa o justificación por causa de fuerza mayor.

Que no se hayan producido alteraciones en los itinerarios del servicio asignado, salvo que exista autorización expresa de la empresa o justificación por causa de fuerza mayor.

- Incidentes con daños a vehículos de otras sociedades del grupo empresarial:

Que no se haya producido ningún tipo de incidente en el que se produzcan daños a vehículos de otras sociedades del grupo empresarial, imputables al trabajador.

- Advertencias/apercibimientos/sanciones:

Que no se haya tenido apercibimientos, advertencias o sanciones en todo el mes, por cualquiera de los motivos o causas legalmente previstas, y en particular, en los siguientes supuestos:

- Provocar más de dos siniestros en mes.

Cuando la parte contraria reconozca su culpabilidad no se computará a efectos de prima.

Cuando haya versiones contradictorias, se esperará a su aplicación hasta el momento en que haya una resolución firme que declare culpabilidad o inocencia.

- Recibir más de dos quejas de usuarios en el mes.

Se computarán aquellas quejas que se encuentran debidamente documentadas y que afecten al comportamiento del conductor. Cuando se produzcan dudas razonables, ésta no se computará.

Las quejas documentadas son aquellas que se reciben por escrito o bien por teléfono siempre con identificación del usuario y el conductor.

- Acumular tres o más liquidaciones sin entregar, siempre que no venga justificado por una avería importante en las máquinas recaudatorias.

Así por ejemplo si el día 9 de un mes, no se han entregado las liquidaciones de los días 6, 7 y 8 se perderá la prima.

- No haber entregado todas las liquidaciones antes de iniciar un periodo vacacional.
- No haber cumplimentado los partes de trabajo correctamente.

Se tendrán en cuenta a los efectos de este apartado la correcta información sobre:

Averías del autobús.

Incidencias del servicio.

- No controlar el repostaje de 'ad blue', sin justificación, de forma que se tome y deje siempre el vehículo con al menos la mitad del depósito de dicho aditivo.
- No acudir al puesto de trabajo debidamente uniformados con las prendas facilitadas por la empresa para la prestación del servicio, así como con la tarjeta identificativa.
- No barrer el autobús debidamente al terminar el turno de tarde.
- Tirar basura a la vía pública durante la realización del servicio o comer mientras conducen el autobús.
- No observar las indicaciones recogidas en el Manual del Conductor del Transporte Urbano.
- No tener un dominio absoluto de todas las líneas del Transporte Urbano de Logroño, pudiendo realizarlas en tiempo, hora, y con una destreza, habilidad y profesionalidad que permita a la empresa destinarles en cualquiera de ellas cuando las necesidades del servicio así lo requieran.

En caso de producirse cualquiera de estas situaciones o incidencias, el trabajador no percibirá el complemento en el mes al que corresponda.

Este complemento no se incluirá en ningún caso para el cálculo del importe de las pagas extraordinarias.

Este plus es cotizable a todos los efectos en Seguridad Social, y totalmente independiente de los demás conceptos retributivos que al trabajador le corresponda percibir por disposición legal, por convenio colectivo o por pacto colectivo o individual, lo percibirá exclusivamente en tanto se cumplan las condiciones que se definen en el presente artículo, pudiendo ser objeto de compensación y absorción cuando la empresa haya determinado que no corresponde su percepción.

#### **Artículo 24. Compensación tasas CAP.**

La empresa asumirá el coste íntegro de la renovación del certificado de actitud profesional (CAP) y de los gastos de emisión de la tarjeta.

### **CAPÍTULO V**

#### **Régimen disciplinario**

Este apartado se remite a lo dispuesto en la normativa sectorial estatal al tratarse de una materia exclusiva y reservada a dicho ámbito de negociación. No obstante, solo a efectos interpretativos y no normativos, se han acordado las aclaraciones contenidas en los siguientes artículos.

#### **Artículo 25. Definición de falta.**

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor, normas e instrucciones de la empresa o sus responsables y las previstas en el Código de la Circulación y la Legislación de Transportes, así como las cometidas contra Autoridades, y muy especialmente contra los que tienen encomendada la inspección y vigilancia de los transportes y los viales por donde se realizan.

#### **Artículo 26. Poder disciplinario.**

Las personas trabajadoras que incurran en alguna de las conductas que se establecen en los puntos siguientes, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa, en ejercicio del denominado 'poder disciplinario' del empresario, que se concreta en la facultad legal de sancionar las conductas laboralmente ilícitas de las personas trabajadoras de forma inmediata, esto es, sin necesidad de acudir a otras instancias para su imposición y efectividad.

**Artículo 27. Graduación de las faltas.**

Tal y como se dispone en la normativa estatal sectorial, la graduación de las faltas es la que sigue:

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

La clasificación de las conductas infractoras se hará atendiendo a la gravedad intrínseca de la conducta, la importancia de sus consecuencias y la actitud y disposición de la persona trabajadora.

**Artículo 28. Tipificación de las faltas.**

1. Se considerarán faltas leves las dispuestas en la normativa sectorial estatal que, a efectos aclaratorios se mencionan a continuación:

- a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, en el periodo de un mes, y siempre y cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento.
- b) Faltar al trabajo un día sin causa justificada, o sin previo aviso.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o usuarios, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, atendiendo a la naturaleza de la misma.
- d) La incorrección en las relaciones con los usuarios.
- e) La falta de higiene o limpieza personal, el descuido en la conservación o extravío del uniforme o de las prendas recibidas de la empresa.
- f) El retraso de hasta dos días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada, sobre ese tema, por la empresa.
- g) El incumplimiento de los horarios de inicio de la actividad laboral, por defecto o por exceso tanto en la salida (p.e. retrasarse en la salida a la cabecera del servicio o iniciar la salida hacia la cabecera del servicio con antelación desproporcionada sin causa justificada) como en las paradas.
- h) Otros supuestos de similar naturaleza.

2. Se considerarán faltas graves las dispuestas en la normativa sectorial estatal que, a efectos aclaratorios se mencionan a continuación las siguientes:

- a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, en el período de tres meses, siempre y cuando no afecte a los distintos servicios de movimiento.
- b) Una falta o más de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cuando puedan altera la puntual salida de los vehículos.
- c) Faltar dos o más días al trabajo en un período de un mes sin causa justificada, o sin previo aviso. Bastará con una falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.
- d) La rotura intencionada de cualquiera de las prendas del uniforme o del equipo de trabajo.
- e) El mal trato dado al material o negligencia en su uso o mantenimiento, en especial a los sistemas de control.
- f) El retraso de hasta seis días en la entrega de recaudación en la fecha estipulada, sobre este tema, por la empresa.
- g) El incumplimiento de las disposiciones señaladas en el Código de Circulación, siempre que no pongan en peligro la seguridad de los bienes de la empresa, personal usuario o terceros.
- h) La falta de exactitud en las liquidaciones siempre que no exista malicia.
- i) Otros supuestos de similar naturaleza.

3. Se considerarán faltas muy graves las dispuestas en la normativa sectorial estatal que, a efectos aclaratorios se mencionan a continuación las siguientes:

a) La falta injustificada, o sin previo aviso, al trabajo durante tres o más días en el periodo de un mes.

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

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza o el hurto, robo o apropiación indebida, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de las mismas o durante acto de servicio en cualquier lugar.

Se considera incluida en este apartado la conducta consistente en obstaculizar, impedir o no facilitar a la empresa la información sobre la habilitación profesional indicada en el artículo 16, sin perjuicio de las responsabilidades de orden distinto al laboral en que pueda incurrir la persona trabajadora.

d) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de compañeros de trabajo o del personal usuario.

e) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. La persona trabajadora deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa a dicho sometimiento será justa causa de despido.

f) Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservada de la empresa. Dentro de esta causa, se comprenderán las manipulaciones que se lleven a efecto a través de medios informáticos o telemáticos de cualquier tipo de información general o particular de la empresa, que se considerarán de carácter grave si se utilizan de manera particular, y muy grave si se posibilita su incorporación a sistemas informáticos o telemáticos que permitan el acceso a los mismos por cualquier persona de la empresa o ajena a ella, y bien de forma sencilla, bien mediante la utilización de claves o símbolos, aunque estos no sean de obtención pública. Todo ello sin perjuicio y con independencia de las acciones penales que asistan a la empresa de estar tipificados penalmente tales hechos.

g) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

h) Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

i) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad de las personas y bienes o a la regularidad de servicio, especialmente cuando supongan reiterada comisión por parte de los conductores de infracciones del Código de Circulación y normas afines.

j) La desobediencia a los superiores, y de manera especial al encargado de mantenimiento.

k) El abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.

l) El negarse o no realizarse el reconocimiento médico anual, que deberá proporcionar la empresa, siempre que sea preceptivo.

m) El retraso de más de seis días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada, sobre este tema, por la empresa.

n) Cambiar de ruta sin autorización de la Dirección de la Empresa, desviarse del itinerario sin orden de la superioridad o causa de fuerza mayor y no realizar las paradas obligatorias sin justificación.

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

p) Otros supuestos de similar naturaleza.

La reiteración de una falta de un mismo grupo dentro del período de un año, podrá ser causa de que se clasifique en el grupo inmediatamente superior.

La relación de faltas que antecede es enunciativa y no exhaustiva. Por ello, se considera tipificado como falta el incumplimiento de las obligaciones de la persona trabajadora derivadas del contrato de trabajo, y se graduará y sancionadora proporcionalmente con arreglo a su mayor o menor gravedad, intencionalidad, reiteración y trascendencia.

**Artículo 29. Sanciones.**

Las sanciones se regulan por lo dispuesto en el régimen sancionador de aplicación que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio son las siguientes:

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

**Artículo 30. Procedimiento.**

Las sanciones serán acordadas por la Dirección de la Empresa.

La imposición de sanciones leves, graves y muy graves requerirá la previa instrucción del oportuno expediente al trabajador.

En las faltas leves, el interesado tendrá derecho a una audiencia para descargos en el plazo de dos días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. En las faltas graves y/o muy graves, el interesado tendrá derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan.

Este plazo suspenderá el de prescripción de la falta correspondiente.

Cuando, por razones del servicio asignado, la persona trabajadora se encuentre desplazada en el momento de la apertura del expediente disciplinario, el plazo establecido para alegaciones quedará interrumpido reiniciándose cuando regrese.

Durante la tramitación del preceptivo expediente contradictorio, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar por el tiempo que dura el expediente, sin perjuicio de la sanción que finalmente se imponga.

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que correspondan tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por la persona trabajadora.

## CAPÍTULO VI

**Condiciones sociales, asistenciales****Artículo 31. Póliza de seguro.**

La empresa se obliga a la suscripción de una Póliza de Seguro, en un plazo no superior a 30 días desde la publicación del convenio, que garantice la percepción por la persona trabajadora o de sus derechohabientes de las indemnizaciones que se especifican por las siguientes:

- 1.- Muerte, derivada de accidente de trabajo o de enfermedad profesional: 36.060 euros.
- 2.- Invalidez permanente en el grado de Total, absoluta o gran invalidez, si implica el cese de la persona trabajadora en la empresa, y se derivase de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 40.000 euros.

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

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

Las cuantías previstas en este artículo se computarán a efecto del resarcimiento total de los daños sufridos por la persona trabajadora, caso de que sea preceptivo, y entrarán en vigor en la misma fecha en la que lo haga el presente Convenio (1 de enero de 2024, cualquiera que sea su fecha de publicación definitiva).

#### **Artículo 32. Seguridad e higiene.**

Se cumplirá el reconocimiento médico anual a cargo de la empresa.

Para aquellas personas trabajadoras que realicen funciones de conducción, la revisión médica anual tendrá el carácter de obligatoria.

Durante la realización de la jornada laboral queda absolutamente prohibido el consumo de alcohol o cualquier otro consumo estimulante que pueda poner en peligro el normal desarrollo de la conducción, que conllevará la exigencia de la responsabilidad disciplinaria que corresponda, al margen del resto de las responsabilidades que puedan concurrir.

La persona trabajadora que desarrolle su función de conductor/a podrá consentir, de forma expresa, que la empresa realice al inicio, durante la jornada y periódicamente pruebas de control de consumo de sustancias psicotrópicas (alcohol y otras drogas) a todos los efectos laborales que procedan.

#### **Artículo 33. Uniformidad.**

Se observará escrupulosamente la uniformidad dispuesta por la empresa, siempre que se realicen servicios por cuenta de ésta.

A tal efecto la empresa facilitará al trabajador el vestuario de uso obligatorio necesario para la prestación del servicio. Con carácter general este vestuario se entiende el siguiente: dos uniformes cada dos años, consistiendo estos últimos en: un pantalón, dos camisas y un jersey, como uniforme de verano, y otro de invierno formado por: un pantalón, dos camisas, un jersey, una corbata y la placa identificativa, que deberá devolver a la empresa cuando finalice la relación laboral.

#### **Artículo 34. Formación.**

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

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

A) Las empresas asumirán el coste íntegro de la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP), incluyendo el pago de los gastos de emisión de la tarjeta. Por ello, será obligación de la persona trabajadora concurrir a dicha formación en el momento que la empresa indique para ello. El tiempo de formación computará como tiempo de trabajo efectivo y se abonará como tal.

B) A iniciativa de la empresa, se podrá exigir al trabajador la asistencia a clases o cursos de igual carácter que los del párrafo anterior, con un máximo de 60 horas al año, y el importe del curso será de exclusivo cargo de la empresa. Las horas invertidas en estos cursos se computarán como tiempo de trabajo efectivo. En los dos primeros meses del año, la empresa y la representación de las personas trabajadoras pactarán el calendario de formación para ese año.

#### **Artículo 35. Igualdad de las personas trabajadoras.**

Durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes velarán por el cumplimiento de todas las obligaciones que estipule el ordenamiento jurídico en dicha materia.

A estos efectos, deberá estarse al diagnóstico, conclusiones y medidas establecidas en el Plan de Igualdad de la empresa.

#### **Artículo 36. Subrogación en caso de cambio de concesión.**

En atención a que la empresa tiene como principal fin la explotación de servicios públicos en régimen de concesión, las partes firmantes en representación de empresa y personas trabajadoras se comprometen a solicitar de la correspondiente Administración la inclusión entre las cláusulas de licitación, cuando se produzca el vencimiento de la concesión, de la obligación

de subrogación en las relaciones laborales de los trabajadores de la empresa que cese en la misma, por quien resulte adjudicatario del servicio, de manera que se contribuya al cumplimiento de la normativa laboral y la estabilidad en el empleo.

**Disposición adicional primera. Normas supletorias.**

En lo no dispuesto en el presente Convenio será de aplicación la legislación supletoria correspondiente.

**Disposición adicional segunda. Igualdad.**

El plan de igualdad de la empresa contiene todas las medidas pactadas con la representación unitaria en esta materia.

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

De igual modo, cuando la legislación vigente le obligue, la empresa deberá elaborar los correspondientes planes de igualdad.

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

Asimismo, dentro de las empresas, las personas trabajadoras no podrán ser discriminadas por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, etc.

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

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

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

Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.

Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

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

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

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

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

**Disposición adicional tercera. Procedimientos para solventar discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de las personas trabajadoras.**

Ambas partes, en representación de la empresa y trabajadores afectados por el presente Convenio someten expresamente a los procedimientos de mediación-conciliación del Tribunal Laboral de La Rioja, la resolución de los conflictos colectivos que pudieran suscitarse y específicamente las discrepancias surgidas durante los periodos de consulta, en los casos y plazos previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de las personas trabajadoras.

Con el objeto de contribuir al mantenimiento del empleo la empresa se podrá proceder, mediante acuerdo entre las partes y de conformidad con el procedimiento establecido en el presente artículo y en el 82.3 del Estatuto de las personas trabajadoras, a la inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en el mismo.

Las materias objeto de posible inaplicación, así como las causas que la justifican, serán las establecidas en el citado artículo 82.3 del Estatuto de las personas trabajadoras.

**Procedimiento.**

La empresa en la que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, comunicará a los representantes de las personas trabajadoras su deseo de acogerse a la misma.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de las personas trabajadoras.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, o el acuerdo se produzca antes del plazo estipulado, se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del Convenio colectivo afectado. En caso de desacuerdo el procedimiento será:

**Comisión Paritaria:** durante el período de consultas, en caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, la cual tendrá un plazo de 7 días máximo para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia les fuera planteada.

Si la discrepancia no se resuelve mediante la decisión de la comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Tripartita de La Rioja. La decisión de dicha Comisión, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores. El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

**Disposición adicional cuarta. Vinculación a la totalidad.**

En el supuesto de que la Jurisdicción Social declare la nulidad de alguno de los artículos de este Convenio, quedará sin efecto la totalidad del mismo, debiendo ser negociado íntegramente.

**Disposición derogatoria única.** El presente Convenio anula, dejando sin efecto, al anterior Convenio Colectivo de empresa relativo a los años 2019-2023, que no despliega efecto alguno.

**Disposiciones final única.** La utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad y en evitación de una dificultad perturbadora para la lectura y comprensión del presente texto, mueve a puntualizar, expresamente, que toda expresión el presente convenio que defina una condición o actividad como trabajador, operario, etc. es utilizada en sentido comprensivo de las personas de ambos sexos.

## ANEXO

## Tabla salarial 2024

Importes en euros brutos

Grupo profesional	Salario base mes (€) 15 pagas	Salario anual (€)
<b>Grupo 1.- Personal de movimiento:</b>	<b>Personal de movimiento:</b>	
Conductor perceptor	1.480,39 €	22.205,88 €
Plus Navidad	Doble del importe establecido para el Festivo	
Complemento San Mateo/San Bernabé	23,85 €	
Complemento Jornada	6,08 €	
Festivo	95,43 €	
Hora Extra	14,10 €	

### III. Otras disposiciones y actos

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

*Resolución 8/2025, de 6 de febrero, de la Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica el acuerdo sobre tablas salariales para el año 2025 del convenio colectivo de trabajo de aplicación en la empresa Autobuses Logroño, SA*

202502070112587

III.497

Visto el acuerdo sobre tablas salariales para el año 2025 del convenio colectivo de trabajo de aplicación en la empresa Autobuses Logroño, SA, de la Comunidad Autónoma de La Rioja (Código número 26000712011992), previsto en el citado Convenio y suscrito al efecto por la comisión paritaria del mismo con fecha 30 de enero de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Boletín Oficial del Estado del 24), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales,

#### ACUERDA

**Primero.** Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la comisión paritaria.

**Segundo.** Disponer su publicación en el 'Boletín Oficial de La Rioja'.

Logroño a 6 de febrero de 2025. - La Subdirectora General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, Pilar Simón Estefanía.

#### Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Autobuses Logroño, SA

##### Tabla salarial año 2025

En la ciudad de Logroño, a 30 de enero de 2025, se reúnen por una parte José Ignacio Jiménez Domínguez y Beatriz De Leonardo Alonso, en representación de la mercantil de Autobuses Logroño, SA, y por otra parte, Soraya Milla Ancín, y Paulino Martínez Soria en representación del Comité de Empresa.

El motivo de la misma es establecer las tablas salariales para el año 2025 en virtud de lo dispuesto en el artículo 17 del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa Autobuses Logroño, SA.

De conformidad con lo anterior, en función de las competencias asignadas a la Comisión Paritaria, se adoptan, por unanimidad, lo siguientes acuerdos:

**Primero.** Una vez establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) que el Índice de Precios al Consumo (IPC) real del año 2024 ha sido el 2,8%, y de acuerdo con lo estipulado en el artículo 17 para el segundo año de vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa Autobuses Logroño, SA, se procede a actualizar los salarios en vigor en un 2,8%, respecto de los siguientes conceptos salariales: salario base, plus navidad, complemento San Mateo/San Bernabé, Complemento Jornada, Festivo y Hora Extra.

**Segundo.** Dar traslado de la presente Acta y de la Tabla Salarial confeccionada al efecto a la Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, para que proceda a efectuar su registro, depósito y posterior publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

**Tercero.** Designar a José Ignacio Jiménez Domínguez, en su calidad de representante legal de Autobuses Logroño, SA, para solicitar en su nombre, ante la Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales del Gobierno de La Rioja, la inscripción de la Tabla Salarial para el año 2025 correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa Autobuses Logroño, SA.

Y para que conste a los efectos establecidos en artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 16 b) del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, se extiende la presente acta que es firmada por los miembros de la Comisión Paritaria del citado Convenio Colectivo.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se extiende la presente Acta que es firmada junto con su anexo por todos los asistentes en prueba de conformidad.

### ANEXO

#### Tabla salarial 2025 Importes en euros brutos

Grupo profesional	Salario base mes (euros) 15 pagas	Salario anual (euros)
Grupo 1. Personal de movimiento:	Personal de movimiento:	
Conductor perceptor	1.521,84	22.827,64

Plus de Navidad: Doble del importe establecido para el Festivo.

Complemento San Mateo/San Bernabé: 24,52 euros.

Complemento jornada: 6,25 euros.

Descanso/festivo: 98,10 euros.

Hora extra: 14,50 euros.