



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Economía, Trabajo y Empleo

Resolución de la delegada territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Moove Cars centro de Bilbao (código de convenio 48103481012026).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta Delegación el acuerdo citado, suscrito el 15 de enero de 2026 por la representación de la empresa y por la representación de la parte social.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 18.2.g) del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre («BOPV» de 21 de noviembre de 2024) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos y planes de igualdad.

Segundo: El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 25 de marzo de 2026.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
MOOVE CARS CENTRO DE BILBAO****CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.— *Determinación de las partes***

1. El presente Convenio Colectivo está suscrito al amparo del Título III del Estatuto de los/as Trabajadores/as, de conformidad con los artículos 83 y 87.1, constituyendo un acuerdo entre, por la parte social, representada por el Comité de Empresa del centro afectado por sus ámbitos, y, la parte empresarial, representada por la dirección de la empresa Moove Cars Euskadi S.L.

2. Ambas partes se reconocen recíprocamente como interlocutores válidos que ostentan la legitimación requerida para suscribir el presente Convenio Colectivo con validez y eficacia general, conforme al artículo 87.1 del Estatuto de los/as Trabajadores/as.

Artículo 2.— *Ámbito territorial*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a las relaciones laborales de la empresa Moove Cars Euskadi S.L. con sus personas trabajadoras en su centro de trabajo de la provincia de Vizcaya, durante el tiempo de su vigencia, teniendo por tanto la consideración de Convenio Colectivo de centro de trabajo.

Artículo 3.— *Ámbito funcional y personal*

El presente convenio colectivo afectará a todo el personal que preste sus servicios en la empresa Moove Cars Euskadi S.L. en el centro de la provincia de Vizcaya, cualesquiera que fuesen sus cometidos, salvo las actividades y personas que se exceptúan en el artículo 1 apartado 3 del Estatuto de los/as Trabajadores/as.

Artículo 4.— *Ámbito temporal*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el primer día del mes natural siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Vizcaya, y su vigencia inicial se extenderá hasta 31 de diciembre de 2028.

En cuanto a los conceptos salariales recogidos en el artículo 25, el Convenio tendrá efectividad desde 1 de enero de 2024. Los atrasos que se hayan podido generar desde 1 de enero de 2024 tendrán que ser satisfechos por la empresa, como tarde, dentro de los dos meses siguientes de la entrada en vigor del Convenio.

Los/as trabajadores/as que hayan prestado servicios en la empresa, o se hayan encontrado en situación de alta o asimilada al alta, durante el período al que se refieren los atrasos salariales percibirán 35 euros mensuales en concepto de atrasos por mes completo trabajado, que no será ni compensable ni absorbible. Dicha cantidad se devengará de forma proporcional al tiempo de prestación efectiva de servicios durante el período afectado. En consecuencia, quienes hayan trabajado la totalidad del período percibirán la cuantía íntegra (esto es, sólo se devengarán meses completos trabajados).

Artículo 5.— *Denuncia y prórroga*

1. La denuncia del Convenio Colectivo se deberá realizar mediante notificación escrita y fehaciente, preavisando a la otra parte y al organismo competente con dos meses de antelación a la fecha en que expire la vigencia inicial del convenio o la de cualquiera de sus prórrogas.

2. Las partes firmantes serán las legitimadas para preavisar la denuncia del Convenio Colectivo en orden a negociar un nuevo Convenio con el mismo ámbito de aplicación, según lo establecido en el artículo 87.2 y 3 del Estatuto de los/as Trabajadores/as.

3. En caso de no mediar denuncia de ninguna de las partes en estos términos, el presente Convenio Colectivo se prorrogará de año en año, de 1 de enero a 31 de



diciembre, por un período máximo de tres años, incrementando todos los conceptos económicos del convenio con un 1% cada año que se prorrogue.

4. Una vez denunciado el Convenio, se mantendrá vigente en todos sus extremos hasta que no sea sustituido por otro.

Artículo 6.— Sistema de solución extrajudicial de conflictos colectivos

Se acuerda adherirse en su totalidad al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales en provincia de Vizcaya, así como a su Reglamento de Funcionamiento, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de los/as trabajadores/as y de la empresa en el ámbito territorial y funcional que representa.

Artículo 7.— Absorción y compensación

1. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, se consideran básicas, y en consecuencia podrán absorber y compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre las mínimas reglamentarias o convenidas viniera en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas como no absorbibles.

2. Las condiciones resultantes de este convenio podrán absorber y compensar, hasta donde alcancen, cualesquiera otras que, por disposición legal, reglamentaria, convencional, o pactada, puedan establecerse en el futuro.

3. En los casos en que el trabajador perciba remuneración, considerada globalmente y en cómputo anual, superior a la establecida en el convenio, le será respetada a título personal.

Artículo 8.— Cláusula de conservación, nulidad parcial y adaptación a la legalidad vigente

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un conjunto orgánico y sistemático, sin perjuicio de la eficacia propia de cada uno de sus preceptos en los términos legalmente procedentes. La eventual declaración judicial o administrativa de nulidad, ilegalidad, ineficacia o inaplicación de uno o varios artículos, apartados o incisos concretos del Convenio no determinará por sí sola la nulidad total del mismo, quedando limitada dicha declaración, en tal caso, exclusivamente a los preceptos expresamente afectados por la resolución correspondiente. En tal supuesto, el resto del Convenio mantendrá plenamente su vigencia, eficacia y aplicabilidad, salvo en aquello que resulte directa y necesariamente afectado por la resolución recaída. Las partes procederán a la adaptación a la legalidad vigente del contenido afectado.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

CAPÍTULO II

CONTRATACIÓN

Artículo 9.— Modalidades de contratación

La contratación de los/as trabajadores/as por parte de la empresa se realizará de conformidad con cualquiera de los contratos vigentes en el momento de realizarse, que empresa y trabajador/a consideren más conveniente.

2. La duración máxima del contrato de duración determinada por circunstancias de la producción no podrá ser superior a seis meses. Cuando el contrato se hubiera concertado con una duración inicial inferior, podrá prorrogarse de mutuo acuerdo y por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.



En relación al contrato fijo discontinuo, se podrá usar en el caso de actividades estacionales repetitivas. El orden de llamada para la temporada se realizará por criterio de antigüedad, dentro de los dos meses desde el inicio de la misma.

A fin de fomentar el empleo y facilitar la entrada en el mercado de trabajo de personas desempleadas, se establece, a igualdad de condiciones y méritos, la preferencia en la contratación de personas sin empleo.

En el supuesto de que la empresa afectada por este Convenio, realizara contrataciones de personal a través de empresas de trabajo temporal, con la finalidad que los representantes de los/as trabajadores/as realicen funciones de tutela de condiciones de trabajo, formación y salud laboral, se estará a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, y demás normativa de aplicación, así como en el artículo 64.4 del Estatuto de los/as Trabajadores/as.

Artículo 10.— Períodos de prueba

Al momento de la contratación, en el contrato de trabajo las partes podrán concertar un período de prueba que, a partir de la firma de este Convenio Colectivo, en ningún caso, será superior a las siguientes duraciones:

Grupo	Plazo
Mandos	6 meses
Coordinadores/as y Técnicos/as	6 meses
Conductores/as y profesionales de taller	3 meses
Soporte	2 meses

Para los contratos temporales de duración determinada el período de prueba no podrá exceder de un mes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.1 del Estatuto de los/as Trabajadores/as.

Ambas partes acuerdan que las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento, que afecten al/a trabajador/a durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

Durante el período de prueba la resolución de la relación laboral podrá producirse unilateralmente a instancia de cualquiera de las partes, por su sola y exclusiva voluntad, sin necesidad de especificar causa alguna ni cumplir ninguna exigencia formal al respecto, sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

Artículo 11.— Preavisos de final de contrato

El cese de los/as trabajadores/as tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los/as Trabajadores/as y demás legislación vigente.

Salvo acuerdo expreso entre las partes, el/a trabajador/a que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el plazo de preaviso de siete días naturales.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes al período dejado de preavisar incluyendo la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de pagas extras de dicho período. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo. También es válida la comunicación vía correo electrónico.

Artículo 12.— Permiso de Conducir y Puntos

A su ingreso en la empresa, los conductores/as deberán acreditar la situación en que se encuentran respecto del permiso de conducción, con expresión del número de puntos de que disponen. Si estos/as trabajadores/as contratasen un seguro que cubriese los gastos que se deriven de la recuperación de puntos, tanto los de matriculación en los



cursos como la pérdida de salarios debido a la asistencia a los mismos, la empresa les abonará el 90 por ciento del coste de dicho seguro.

Los conductores/as deberán comunicar a su empresa de manera inmediata cualquier situación en la que se encuentren que suponga la pérdida de su aptitud para conducir. Por otra parte, para facilitar la recuperación de puntos, los conductores/as deberán poner en conocimiento de su empresa inmediatamente el hecho de disponer de menos de cuatro puntos en su carné de conducir.

Se procederá a la suspensión de los contratos de trabajo, no retribuida ni computable a ningún efecto, pero con reserva de puesto de trabajo, de los/as trabajadores/as a quienes, se les retire temporalmente su permiso de conducir o se vean privados de la totalidad de sus puntos en el permiso. La suspensión contractual tendrá efectos durante el período de inhabilitación para conducir que en cada caso corresponda, o hasta que la persona trabajadora recupere los puntos necesarios para poder prestar sus servicios en la Empresa, momento en que se deberá reincorporar al trabajo. A estos efectos, la persona trabajadora deberá realizar los cursos necesarios para la recuperación de puntos en cuanto le sea legalmente posible.

No será de aplicación lo previsto en el párrafo anterior, sea cual sea la duración de la retirada del permiso de conducir, cuando la privación del mismo sea como consecuencia del consumo de drogas, ingestión de bebidas alcohólicas o imprudencia grave.

En cualquier caso, lo previsto en los párrafos anteriores se contempla sin perjuicio del ejercicio de la potestad disciplinaria de la empresa en los casos en los que corresponda, de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los/as Trabajadores/as y el régimen disciplinario establecido en este Convenio.

Artículo 13.— *Comunicación electrónica*

Tanto el empresario como el/a trabajador/a podrán establecer el correo electrónico como procedimiento habitual de comunicación, tanto como sistema excluyente o como sistema complementario. A tal efecto las partes deberán notificarse la dirección electrónica autorizada y la obligación de advertir cualquier cambio o modificación en la dirección facilitada.

Se faculta a la empresa que pueda establecer sistemas de firma digital para la contratación y cualquier acto que requiera de la firma de ambas partes durante la relación laboral.

Artículo 14.— *Formación y Cartilla*

Los planes de formación anuales deberán ser comunicados a la representación legal de los/as trabajadores/as

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial, o comprometido por negociación colectiva.

Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En tal sentido, será a cargo de la empresa el tiempo que suponga la obtención de la formación necesaria para superar la prueba para valorar los conocimientos que pudiera ser necesaria para ejercer la profesión de conductor VTC en Vizcaya. La referida formación se desarrollará dentro de la jornada laboral. Serán beneficiarios del derecho aquí reconocido, los/as conductores/as que formen parte de la plantilla de la empresa y carezcan de la antigüedad mínima exigida por referida normativa para estar exentos de la realización del referido curso.



CAPÍTULO III
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 15.— Grupos Profesionales

De acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los/as Trabajadores/as, el sistema de clasificación de la empresa comprendida en Convenio Colectivo queda estructurado en los siguientes grupos profesionales y puestos que para cada uno se indican.

Grupo 1: Mandos

Pertencen a este Grupo las personas trabajadoras que, con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejercen funciones de carácter técnico y/o de mando y organización en la empresa.

No se incluye a quienes, por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido, corresponda la calificación de personal de Dirección o de Alta Dirección.

Puestos incluidos: Jefaturas (negociado, comerciales, administración, tráfico o estación/sección, taller), Encargados/as generales, Inspección.

Grupo 2: Personal de coordinación y técnicos

Pertencen a este Grupo profesional las personas trabajadoras que se dedican al desarrollo directo de las operaciones de transporte de viajeros en la gestión de los distintos servicios. También pertencen a este Grupo las personas trabajadoras que, en las distintas dependencias o servicios de la empresa, realizan funciones técnicas en cualquiera de las funciones de gestión económica, administrativa, de personal y similar.

Puestos incluidos: Operadores/as comerciales, Técnicos informáticos/as y programadores/as, Técnicos de Finanzas o Recursos Humanos, Gestores de Tráfico y de Taller.

Grupo 3: Conductores/as

Pertencen a este grupo las personas trabajadoras que se dedican a la conducción de los vehículos destinados al transporte de viajeros.

Grupo 3bis: Profesionales de taller

Pertencen a este grupo las personas que tienen la responsabilidad de operar los talleres de asistencia a los vehículos de transporte con conductor/a. Quedan expresamente excluidos los auxiliares de taller, que forman parte del grupo de Soporte.

Grupo 4: Soporte

Pertencen a este grupo las personas trabajadoras que se dedican a funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional.

Puestos incluidos: auxiliares de taller, mozos, lavacoches, guarda/portería/personal de vigilancia, personal de limpieza.

CAPÍTULO IV
TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 16.— Jornada de trabajo

Para todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, la jornada ordinaria máxima de trabajo será de mil setecientas setenta y seis (1.776) horas anuales de trabajo efectivo.

**Artículo 17.— Jornada de trabajo del personal no conductor/a**

Para el personal sin funciones de conducción, la jornada máxima anual del convenio se referirá a una jornada semanal de 40 horas de trabajo efectivo, posibilitándose en hasta un 10% anual la distribución irregular de la jornada, de acuerdo con el artículo 34.2 del Estatuto de los/as Trabajadores/as.

El descanso semanal de estos/as trabajadores/as será de dos días consecutivos.

Artículo 18.— Jornada de trabajo de los conductores y conductoras de aplicación

1. La jornada ordinaria máxima anual del Convenio podrá estar distribuida irregularmente en los términos del artículo 34.1 del Estatuto de los /as trabajadores/as.

La empresa deberá de informar por escrito a la persona trabajadora, en los términos y plazos establecidos legalmente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

Salvo que se haya determinado un concreto horario de trabajo, y con respeto a los descansos entre jornadas y semanal, la persona trabajadora tendrá completa autonomía para ordenar su jornada de trabajo, extendiéndola cuanto considere oportuno, y realizando durante la misma cuantas pausas o descansos considere necesarios, no computables como tiempo de trabajo, siendo los mismos obligatorios si trabaja más de seis horas consecutivas, en los términos previstos en el apartado 9 del presente artículo.

2. Los conductores/as de plataforma disfrutarán de dos días consecutivos de descanso semanal, pudiéndose acumular -por acuerdo entre las partes- el descanso en los términos previstos legalmente, y debiendo en todo caso respetarse los descansos entre jornadas previstos en este Convenio.

Por acuerdo entre empresa y trabajador/a, el descanso semanal podrá ser de un día y medio consecutivo, acumulable igualmente en los términos previstos legalmente. El/a trabajador/a podrá desistir voluntariamente del citado acuerdo, bastando para ello la comunicación de su decisión a la empresa con una antelación mínima de sesenta días.

Sin perjuicio de los derechos adquiridos en esta materia, en cada período de cinco semanas consecutivas, al menos uno de los descansos semanales habrá de coincidir con el fin de semana, entendiéndose que se produce tal circunstancia cuando el descanso se disfrute en sábado y domingo, o domingo y lunes.

3. El descanso entre jornadas será con carácter general de doce horas ininterrumpidas. Cuando las necesidades del servicio lo aconsejen, en caso de celebración de ferias y eventos de cualquier tipo que supongan una mayor afluencia de pasajeros, el descanso entre jornadas podrá ser inferior, siempre que la normativa lo permita, respetándose en todo caso un descanso mínimo de diez horas, pudiéndose compensar las diferencias hasta las doce horas establecidas con carácter general, si bien, si dicha medida se lleva a cabo a iniciativa de la empresa, tendrá que preavisar al conductor/a afectado/a con una antelación mínima de cinco días.

4. En cada jornada se distinguirá entre el tiempo de trabajo efectivo, tiempo de presencia y las pausas y descansos, de conformidad con la legislación vigente. Sin perjuicio de la distribución irregular de la jornada en cómputo mensual a la que se refiere el primer apartado de este artículo, la empresa no podrá imponer a los conductores/as una jornada de trabajo diaria total superior a ocho horas, a la que habrá de añadirse el descanso mínimo acumulado de treinta minutos contemplado en el apartado 9 de este artículo. De este modo, el tiempo de presencia no será de carácter obligatorio una vez la persona trabajadora haya cumplido su jornada diaria total de ocho horas.

5. La jornada comenzará cuando los conductores/as recojan el vehículo en las instalaciones de la empresa siempre que, conectados a la plataforma de contratación de servicios, se dirijan inmediata y directamente al área indicada por la empresa para la prestación de sus servicios, y finalizará en el momento en que entreguen el vehículo.

Para el conductor/a que, por acuerdo con la empresa, no deba efectuar la recogida ni la entrega del vehículo en las instalaciones de la empresa, su jornada comenzará cuan-



do acceda al área indicada por la empresa conectado a la plataforma dentro del marco temporal marcado por la empresa, a no ser que con antelación hubiera ya aceptado el primer servicio de la jornada, en cuyo caso dará comienzo en el momento de la aceptación del mismo. El final de la jornada tendrá lugar cuando el conductor se desconecte de la plataforma dentro del área indicada por la empresa o al desconectarse de la plataforma al finalizar un servicio por cercanía a su domicilio.

6. Se entenderá por trabajo efectivo:

- a) el tiempo de conducción con conexión a la plataforma electrónica de contratación de servicios siempre que el conductor/a se encuentre en el área indicada por la empresa para la realización de los mismos dentro del marco temporal marcado por la empresa, o se encuentre de vuelta a la citada área tras la realización de un servicio con destino fuera de la misma; se considerará también como trabajo efectivo, en cualquier caso, el tiempo que transcurra desde que el conductor/a acepta un servicio hasta la finalización del mismo.
- b) el tiempo de conducción con conexión a la citada plataforma que transcurre desde que el conductor/a recoge el vehículo en las instalaciones de la empresa hasta que accede al área indicada por la empresa para la realización de sus servicios, siempre que se dirija inmediata y directamente a dicho área para la realización de los mismos.
- c) el tiempo destinado a tareas auxiliares por el conductor/a (entre otras, repostaje, limpieza y mantenimiento básico del vehículo), que se fija en veinte minutos diarios, a no ser que la empresa releve al conductor/a de la realización de todas esas tareas, debiendo constar esa indicación por escrito; en el caso de mantener alguna de las tareas referidas, se estará a lo que se acuerde con la RLT o, en su defecto, con el propio/a trabajador/a.
- d) El tiempo en que el/a trabajador/a esté en las instalaciones de la empresa o en el taller a disposición de la misma para recibir instrucciones o pendiente de que se le proporcionen los medios necesarios para el desarrollo de su actividad.

7. Todo lo que no sea tiempo de trabajo efectivo o tiempo de presencia conforme a lo dispuesto en este artículo y en la legislación vigente, tendrá la consideración de tiempo de descanso y, por tanto, la persona trabajadora no estará a disposición de la empresa por ninguna causa.

8. La conexión a una plataforma electrónica no constituye, por sí sola, prueba de tiempo de trabajo efectivo si no se dan las circunstancias establecidas en el número 6 anterior.

9. En cada jornada será obligatoria la realización de pausas y/o descansos por espacio no inferior a treinta minutos diarios, que habrán de disfrutarse antes de que transcurran las primeras seis horas de la jornada, en cumplimiento de lo previsto legalmente.

En dichas pausas o descansos, el/a trabajador/a deberá desconectarse de la plataforma; en caso de no desconectarse, no perderá su condición de descanso, por lo que el/a trabajador/a no tendrá derecho al salario.

10. Conforme a lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los/as Trabajadores/as, la empresa registrará diariamente la jornada realizada por estos/as trabajadores/as, indicando el inicio y el fin de la misma y totalizando las horas de trabajo efectivo y los descansos. La empresa conservará los registros a que se refiere aquel precepto durante cuatro años, permaneciendo a disposición de todas las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social según lo legalmente establecido, lo que podrá hacerse por medios telemáticos.

11. Por acuerdo entre las partes, se permite la partición de jornada debiendo respetarse en todo caso los tiempos mínimos de descanso establecidos en la legislación. Dicha partición de jornada podrá llevarse a cabo en el domicilio del/a trabajador/a o en el centro de trabajo.

**Artículo 19.— Horas extraordinarias**

Las horas de trabajo efectivo que excedan de la jornada que en cómputo mensual corresponda tendrán la consideración de extraordinarias. Tendrán el límite de ochenta horas anuales fijado por el artículo 35 del Estatuto de los/as Trabajadores/as, no computándose a estos efectos las horas extraordinarias realizadas para reparar o prevenir siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes ni las compensadas con descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Las horas extraordinarias se abonarán al precio de la hora ordinaria, esto es, la cantidad que resulte de dividir el salario bruto anual (salario base más plus de antigüedad por catorce pagas) entre la jornada anual de 1776 horas. En tabla salarial anexa se indica el precio de la hora extraordinaria para un/a trabajador/a que no haya generado plus de antigüedad.

Artículo 20.— Vacaciones y festivos

Todo el personal al servicio de la empresa regida por el presente Convenio tiene derecho al disfrute anual de veintidós días laborables de vacaciones retribuidas. Si el/a trabajador/a no lleva un año completo de trabajo en la empresa, el disfrute será proporcional al número de días en alta en el año. El hecho de que transcurra el año natural no implicará que el trabajador/a haya perdido su derecho al disfrute de las vacaciones, en los términos establecidos por la jurisprudencia.

El período de vacaciones se fijará siempre atendiendo a las necesidades del servicio que se presta por la empresa a los usuarios del mismo. En este sentido, la empresa fijará los períodos en que se puedan disfrutar las vacaciones por ser menores las necesidades del servicio que se presta. No obstante, los/as trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar de diez días laborales consecutivos de vacaciones entre los meses de julio, agosto y septiembre.

Al efecto de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, en el caso que se dieran dos o más solicitudes de disfrute en el mismo período, se habrán de establecer turnos rotativos.

El calendario anual de vacaciones será notificado a efectos informativos a la representación legal de las personas trabajadoras antes del 31 de enero del año en curso.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los/as Trabajadores/as, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al/a trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/a trabajador/a 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.

El trabajo en días festivos (nacionales, autonómicos o locales) se compensará con tiempo de descanso, que se habrá de disfrutar en los dos meses anteriores o posteriores a la prestación de servicios en festivo, siendo a elección del/a trabajador/a, que deberá comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de diez días naturales, y siendo preferente que el descanso compensatorio sea consecutivo a la libranza semanal. El/a trabajador/a tendrá derecho a disfrutar anualmente de al menos cuatro festivos en la fecha correspondiente, que les tendrán que ser notificados antes del 31 de enero de cada año.

En supuestos en que el festivo y el descanso semanal sean coincidentes, serán compensados en tiempo, es decir, con un día de descanso por cada día coincidente.



Con el objetivo de mantener la operatividad de la empresa las concesiones de los días de compensación quedarán supeditadas a los porcentajes de vacaciones establecidos en el calendario laboral del año 2026.

Serán compensados los festivos coincidentes con los días de libranza, con posterioridad a la fecha de efecto y tendrá la consideración interna de vacaciones a todos los efectos.

Si la persona se encuentra de baja, o cualquier otro permiso que no sea en día de libranza normal, no tendrá derecho a la compensación de este día, puesto que se considerara festivo efectivamente disfrutado.

Artículo 21.— Permisos y licencias

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los/as Trabajadores/as, estos/as, previo aviso y justificación, podrán disfrutar los siguientes permisos retribuidos, que comenzarán a disfrutarse el primer día laborable después del hecho causante. Salvo en el caso del permiso por matrimonio, los permisos se disfrutarán en días laborables.

- a) Por matrimonio: 15 días naturales.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- d) Por traslado del domicilio habitual: 1 día.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al/a trabajador afectado/a a la situación de excedencia regulada en el artículo 46, apartado 1, del Estatuto de los/as Trabajadores/as. En el supuesto de que el/a trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- i) Indistintamente el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen, tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a un permiso de una hora diaria de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o por un permiso de dieciséis días laborables, que se habrá de disfrutar, sin solución de continuidad, inmediatamente después de la finalización del permiso de maternidad.
- j) En el caso de nacimiento de hijos/as prematuros o que por cualquier causa hayan de permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse durante una hora. Podrán también reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con la proporcional reducción del salario.



- k) Respecto al permiso de lactancia, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.
- l) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- m) La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
- n) Hasta un máximo de ocho horas anuales para acompañar a visitas médicas o realización de pruebas diagnósticas a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que sean menores de edad o que se encuentren en situación de discapacidad y dependan del trabajador/a de que se trate.

Además, los/as trabajadores/as afectados/as por este convenio podrán disfrutar dos días de permiso retribuido cada uno de los años de su vigencia; si lo solicitan con antelación mínima de 72 horas será obligatoria para la empresa su concesión siempre que el número de trabajadores/as de la grupo profesional del solicitante en situación de baja en el servicio activo, por licencia, excedencia o permiso por asuntos propios, no exceda del diez por ciento. Si se diera la circunstancia del exceso supuesto anteriormente, ambas partes convendrán las fechas del disfrute de este permiso.

Tienen la misma consideración la pareja de hecho estable legalmente acreditada en el registro de parejas de hecho del ayuntamiento correspondiente, en el registro de parejas de hecho de la Comunidad Autónoma del País Vasco o en otro registro público que pudiera ser legalmente competente de similar característica, en relación a los permisos aquí descritos.

Artículo 22.— Licencias sin sueldo

Los/as trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo con más de dos años de antigüedad podrán solicitar licencias sin sueldo, que no se computarán como tiempo de servicio a ningún efecto. Su concesión será obligatoria para la empresa siempre que concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que la duración de la licencia solicitada sea de, al menos, quince días y de un máximo de un mes.
- b) Que el período de disfrute de la licencia no coincida con las temporadas de máxima actividad de la empresa.
- c) Que el solicitante no haya disfrutado otra licencia sin sueldo en los dos años anteriores.
- d) Que el número de trabajadores/as en situación de baja en el servicio activo, tanto por licencia o excedencia como por Incapacidad Temporal, no exceda del diez por ciento de la plantilla de la empresa.

Artículo 23.— Excedencias

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los/as Trabajadores/as.



CAPÍTULO V SALARIOS

Artículo 24.— *Estructura salarial*

1. Las retribuciones económicas que regirán durante la vigencia de este Convenio serán para cada uno de los conceptos retributivos las siguientes:

- a) Sueldo base. Será para cada grupo profesional el que figura en las Tablas Salariales que como anexos se incorporan al presente Convenio Colectivo, para los 2026, 2027 y 2028.
- b) Plus de permanencia. Los/as conductores/as que superen o hayan superado los tres meses de prestación de servicios en la misma empresa o empresas del mismo grupo devengarán un plus mensual por importe de 22,54 euros, que ascenderá 45,07 euros cuando superen los seis meses de prestación de servicios. Para los años 2027 y 2028 las cantidades serán las que constan en las Tablas Salariales del presente Convenio. El plus de permanencia no será compensable y absorbible.
- c) Plus de calidad. Los/as conductores/as de aplicación tendrán derecho al percibo de un plus de calidad por importe de 162,24 euros trimestrales, computables a partir de 1 de enero de 2026, siempre que en el trimestre inmediato anterior hayan cumplido su jornada de trabajo anual de 1.776 horas ordinarias en cómputo diario de 8 horas de promedio y reúnan, además, uno de los dos siguientes requisitos:
 - Que no hayan sido responsables de más de un accidente de tráfico grave con el vehículo de la empresa.
 - Que no tengan un índice de cancelación de servicios superior al 4%, siempre que se deba a su exclusiva responsabilidad.

A efecto del devengo del plus de calidad, los periodos se computarán por trimestres naturales desde el 1 de enero de cada año. A los efectos del devengo del plus de calidad, los periodos de suspensión contractual se consideran neutros, por lo que el plus se devengará de forma proporcional a los días trabajados.

Los/as conductores/as que no perciban el plus de calidad podrán solicitar de su empresa la justificación de su falta de abono. Una vez formulada la solicitud por parte del/a trabajador/a, la empresa dispondrá de veinte días naturales para atenderla. En caso de falta de respuesta en dicho plazo se considerará que procede el pago.

Para los años 2027 y 2028 las cantidades del plus de calidad serán las que constan en las Tablas Salariales del presente Convenio.

El plus de calidad no será compensable y absorbible.

- d) Complemento personal de antigüedad. Consistirá en los porcentajes sobre el sueldo base y el plus de permanencia que a continuación se relacionan:
 - A los cinco años, el seis por ciento.
 - A los diez años, el trece por ciento.
 - A los quince años, el veinte por ciento.
 - A los veinte años o más, el veintisiete por ciento.

El devengo de los complementos personales de antigüedad, quinquenios, se producirá desde el día primero del mes natural siguiente al de su vencimiento.

A los/as trabajadores/as que en la fecha de entrada en vigor de este Convenio Colectivo vinieran percibiendo por este concepto cantidad superior a la que resulte de la aplicación de los complementos personales de antigüedad aquí pactados, les será respetada a título personal. Este complemento tendrá la naturaleza de no compensable ni absorbible.



- e) Gratificaciones extraordinarias. Las dos gratificaciones extraordinarias, Navidad y Julio, se abonarán, cada una de ellas, de forma prorrateada a lo largo de los doce meses del año, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador/a, a razón de 30 días del sueldo base, más antigüedad.
- f) Plus de idiomas. Aquellos conductores/as a los que la empresa exija conocimientos de idioma extranjero para su uso habitual en sus funciones de conducción percibirán por este concepto la cantidad mensual de 41,60 euros.
- g) Plus de Nocturnidad. Salvo que el salario haya sido fijado teniendo en cuenta el carácter nocturno del puesto de trabajo, el empleado/a que trabaje en alguna de las horas comprendidas entre las 10,00 de la noche y las 6,00 de la mañana percibirá, en concepto de plus de nocturnidad, un complemento equivalente al diez por ciento (10%) por cada hora realizada en dicho periodo sobre el valor de la hora ordinaria (salario base y plus de permanencia)
- h) Plus de vestuario: Si la empresa exigiera una uniformidad específica para la realización del servicio y no proporcionará la misma al empleado/a, le abonará un plus anual de carácter extrasalarial de 104 euros anuales, que se percibirá de forma prorrateada en 12 meses. No se entenderá uniformidad específica ni la mera orientación o política de imagen hacia el cliente ni la prohibición de determinados tipos de prenda como bermudas, chanclas o camisas de manga corta.

Todos los conceptos económicos devengados por el/a trabajador/a, así como las horas extraordinarias, en su caso, deberán estar perfectamente reflejados en el recibo de salarios de cada trabajador/a con independencia de que todos o algunos de los conceptos salariales sean absorbidos o compensados por cualquier tipo de pacto de salario global o de productividad acordado en el seno de la empresa.

Artículo 25.— Pactos de Productividad

En razón al peculiar modo de desarrollo de la actividad, la empresa podrá pactar con la representación legal de los/as trabajadores/as sistemas para la retribución de los conductores/as de plataformas que sirvan para satisfacer todos o parte de los conceptos salariales a que pudieran tener derecho estos conductores/as de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior, así como todos aquellos otros que pudieran derivarse de la prestación del servicio, tales como las horas de las horas extraordinarias, siempre y cuando dichos sistemas garanticen, como mínimo, las cantidades que los/as trabajadores/as tienen derecho a percibir según los salarios establecidos en este Convenio.

En ausencia de representación de los/as trabajadores/as, los sistemas establecidos en el párrafo anterior podrán pactarse directamente con los/as trabajadores/as afectados/as. El/a trabajador/a podrá desistir voluntariamente del citado acuerdo, bastando para ello la comunicación de su decisión a la empresa con una antelación mínima de sesenta días.

Artículo 26.— Dietas

Se entiende por dieta aquella retribución de carácter irregular y extrasalarial que se debe al/a trabajador/a que por razones de trabajo haya de desplazarse, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio tenga que efectuar gastos de almuerzo, cena o pernoctación, fuera de la Provincia de Vizcaya.

Se establece que el horario de comida abarcará desde las 13:00 horas, hasta las 15:00 horas, y el horario de cena, desde las 20:00 horas, hasta las 22:00 horas.

	Nacional	Internacional
Dieta media (comida o cena)	13,52	18,72
Dieta completa (comida y cena)	29,12	36,40
Dieta media y alojamiento	83,20	104,00
Dieta completa y alojamiento	104,00	124,80



CAPÍTULO VI

CUIDADO Y UTILIZACIÓN DEL VEHÍCULO**Artículo 27.— Autorización para llevar el vehículo a domicilio**

- a) El conductor/a podrá solicitar a la empresa conservar el vehículo al final de la jornada laboral, desplazándose en él hasta su domicilio. La empresa, a su discreción, podrá conceder o denegar dicha solicitud.
- b) En caso de ser aceptada la solicitud por la empresa, se entenderán excluidos (salvo pacto específico en contra) cualesquiera otros usos que no sean los del mero desplazamiento de vuelta al domicilio. Queda por tanto excluido de dicha autorización, utilizar el vehículo para cualquier tipo de gestión personal o familiar del conductor tales como, entre otros, realizar la compra, llevar a los familiares, acudir a trámites personales, etc.
- c) Dicha autorización concedida por la empresa tendrá la naturaleza y el carácter que corresponda legalmente.
- d) El conductor/a no utilizará la confianza depositada en él atendiendo a su solicitud de llevarse el vehículo a su domicilio para la realización de horas de trabajo adicionales no autorizadas a su voluntad. Es decir, el hecho de que la empresa atienda la solicitud del conductor/a de llevar el vehículo a su domicilio no le da derecho a éste a utilizarlo para realizar horas extraordinarias salvo que estas hayan sido previamente pactadas con la empresa.
- e) La empresa o el/a trabajador/a podrán revocar esta autorización en cualquier momento, bastando preaviso de quince días, salvo que el acuerdo venga suscrito en el contrato de trabajo.

Artículo 28.— Debido cuidado en el uso del vehículo

El conductor/a actuará con la debida diligencia en el cuidado del vehículo debiendo detenerse en cuanto le sea posible en caso de iluminarse los indicadores de avería del panel de mandos. Contactará con su empresa y esperará instrucciones al respecto.

Artículo 29.— Libro de incidencias y averías

La empresa dispondrá de un libro de incidencias y averías numerado (que podrá ser en formato físico o digital), en el cual el conductor/a deberá reflejar las anomalías, roturas o cualquier incidencia relacionada con el vehículo, que notificará a la empresa al término del servicio, debidamente cumplimentado y firmado. La empresa acusará recibo de la notificación del parte correspondiente. Este libro deberá permanecer en el vehículo, junto con la documentación de este, y para uso único y exclusivo de personal de conducción, personal mecánico y empresa.

CAPÍTULO VII

PROTECCIÓN SOCIAL**Artículo 30.— Seguro de Vida y Accidentes**

La empresa está obligada a contratar una póliza de accidentes para sus trabajadores/as. La causa que la motiva ha de ser en todo caso el accidente laboral y sus cantidades han de ser las siguientes:

Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo: 31.200 euros. Fallecimiento: 20.800 euros. Invalidez permanente total para la profesión habitual: 20.800 euros.

Estas cantidades las han de cobrar los beneficiarios de las víctimas o de los accidentados, según las normas de la Seguridad Social, o el beneficiario que expresamente designe el titular de la póliza.

La empresa dispone de un término de tres meses a partir de la publicación del Convenio para adecuar las pólizas contratadas a las coberturas que este artículo indica.

**Artículo 31.— Fallecimientos**

En caso de que un/a trabajador/a fallezca, tanto de muerte natural como por accidente, encontrándose fuera de su residencia habitual a consecuencia de un desplazamiento ordenado por la empresa, ésta habrá de sufragar los gastos de traslado del cadáver desde el lugar donde se encuentre, tanto si es territorio nacional como extranjero, hasta la localidad de residencia habitual del/a trabajador/a. En el caso de que un familiar del/a trabajador/a se desplace hasta el lugar de fallecimiento para hacerse cargo del cadáver, la empresa le abonará los gastos de viaje y alojamiento.

Independientemente de las prestaciones que, con motivo del fallecimiento de un/a trabajador/a en activo, por cualquier causa, conceda la Seguridad Social, la empresa contratará un seguro colectivo por el que se garantice el abono a la viuda/o y, en defecto de éstos, a los hijos/as que convivieran con el fallecido y a sus expensas, de la cantidad de 1.372,80 euros.

Artículo 32.— Baja por Incapacidad Temporal

En caso de incapacidad temporal en el trabajo derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará el 100% de la diferencia existente entre lo que perciba el/la trabajador/a por la prestación correspondiente de la Seguridad Social y el 100% de la base reguladora diaria de dicha prestación, a partir del cuarto día de la baja, con el tope máximo de doce meses. El mismo complemento se abonará en los casos de enfermedad grave (siendo necesario que el parte de baja especifique de manera expresa que se trata de enfermedad grave) y en los accidentes no laborales o enfermedad común en los que haya presencia de hospitalización o intervención quirúrgica, exclusivamente por el tiempo que dure dicha hospitalización o intervención.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**Artículo 33.— Principios generales**

Los centros y el personal de la empresa cumplirá las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla.

Para ello deberán nombrarse a personas delegadas de prevención y comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de dichas personas delegadas se estará a lo previsto en la legislación vigente.

El crédito horario de las personas Delegadas de Prevención será el que corresponda como representantes de los/as trabajadores y trabajadoras en esta materia específica, de conformidad con lo previsto en el artículo 68 e) del E.T y artículo 37 de la LPRL. El crédito será independiente y acumulativo con el de representación legal de los/as trabajadores/as en su caso.

Artículo 34.— Servicios de Prevención

La empresa deberá contar con un servicio de prevención propio o ajeno, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 del Reglamento de los Servicios de Prevención. Su función fundamental será diseñar y aplicar el plan de prevención, que incluirá al menos:

- a) Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la salud e integridad de los/as trabajadores y trabajadoras.
- b) Determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- c) Información y formación de los/as trabajadores y trabajadoras sobre la prevención de riesgos y protección de la salud en los puestos de trabajo.
- d) Asegurar la prestación correcta de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- e) Vigilancia de la salud respecto de los riesgos derivados del trabajo.

**Artículo 35.— Vigilancia de la Salud**

La organización garantizará a los/as trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud mediante los correspondientes reconocimientos médicos, en función de los riesgos inherentes al trabajo, con los protocolos básicos establecidos por los servicios de prevención.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o la trabajadora preste su consentimiento.

Artículo 36.— Información y formación en salud laboral

En cumplimiento del deber de protección y según los artículos 18 y 19 de la LPRL, la organización deberá garantizar que cada trabajador y trabajadora reciba una información y formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Artículo 37.— Seguridad y salud laboral

En cumplimiento del deber de protección, la Empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a los/as trabajadores/as el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales y riesgos psicosociales.

Los centros y el personal de la empresa cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla. Para ello deberán nombrarse los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los Delegados de Prevención, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

a) Delegados/as de Prevención

Los Delegados/as de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los Delegados de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, pudiendo ser nombrado Delegado de Prevención cualquier trabajador o trabajadora que la representación legal del personal del centro lo estime.

En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

El empresario deberá facilitar a los Delegados de Prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los/as Trabajadores/as, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

b) Comité de Seguridad y Salud Laboral

Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales.



Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

CAPÍTULO IX
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 38.— Faltas y sanciones

Son faltas las acciones u omisiones de los/as trabajadores/as cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al/a trabajador/a le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el convenio colectivo, por pactos individuales o colectivos, por la normativa vigente en materia de circulación y seguridad vial y por los reglamentos metropolitanos o locales de directa aplicación.

Se clasifican en leves, graves y muy graves, atendida la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del autor. La siguiente clasificación es enunciativa, y no limitativa de otros supuestos que se puedan dar. La sanción de cualquier falta independientemente de la graduación que reciba, salvo la amonestación verbal por su propia naturaleza, requerirá comunicación escrita y fundamentada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será notificada a los representantes legales de los/as trabajadores/as, si los hubiere.

1. *Son faltas leves*

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes, siempre y cuando el/a trabajador/a tenga determinado por la empresa un horario fijo de entrada y/o de salida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa, incluida la que se reporte a través de la plataforma.
- f) El rechazo y la no aceptación del servicio de manera injustificada en tres ocasiones en un mes por parte de los conductores/as de plataformas.
- g) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- h) La falta de limpieza e higiene personal del conductor/a y/o del vehículo.
- i) No entregar a la empresa, o hacerlo de forma extemporánea, de requerimientos u otra clase de documentos que le fueran entregados al conductor/a en el ejercicio de sus funciones y cuyo destinatario final fuese la empresa, salvo que de ello se derivara un perjuicio para la empresa, en cuyo caso la falta podrá ser considerada grave o muy grave, según los casos.

2. *Son faltas graves*

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de más de cuatro en un mes o más de seis en dos meses, siempre y cuando el/a trabajador/a tenga determinado por la empresa un horario fijo de entrada y/o de salida.



- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos días consecutivos o alternos, durante el período de un mes.
 - c) La omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.
 - e) La suplantación de otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
 - f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de prevención de riesgos laborales, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
 - g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
 - h) 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.
 - i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
 - j) La embriaguez no habitual en el trabajo.
 - k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que hubiera mediado, previamente, la oportuna advertencia de la empresa.
 - l) El rechazo y la no aceptación del servicio de manera injustificada entre cuatro y seis ocasiones en un mes por parte de los conductores de plataformas.
 - m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no reiterada, comprendiéndose en este supuesto la conexión en tiempo notoriamente insuficiente a la plataforma.
 - n) Las ofensas de palabras proferidas o de obras cometidas contra las personas cuando no revistan acusada gravedad.
 - o) La falta en la atención y cuidado del vehículo o de sus elementos incorporados, comprendiéndose el abandono del servicio que afecte a la seguridad del vehículo y/o de los pasajeros/as.
 - p) La incorrección en el trato con los usuarios o usuarias, siempre que esté debidamente acreditado.
 - q) La realización de daños al vehículo, mediando accidente con el mismo, por dolo o negligencia del conductor.
 - r) La reincidencia en la comisión de tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción, dentro de un trimestre.
3. *Son faltas muy graves*
- a) El uso del vehículo para fines personales.
 - b) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año, siempre y cuando el/a trabajador/a tenga determinado por la empresa un horario fijo de entrada y/o de salida.
 - c) La inasistencia injustificada al trabajo de cuatro o más días consecutivos o alternos durante el período de un mes.



- d) No comunicar a la empresa las averías, los accidentes o las incidencias de las que tenga conocimiento siempre que para tal efecto la empresa disponga de un procedimiento claro y conciso de comunicación fehaciente, como pueda ser un parte de incidencias y averías, que la empresa deberá sellar al conductor quedándose este con su copia.
- e) No detener el vehículo cuando salten los pilotos de falta de aceite o de fallo de motor quedando en espera de instrucciones de la empresa.
- f) El robo, el hurto o la apropiación indebida de cualquier cantidad que se perciba de los pasajeros y que deba ser entregada a la compañía conforme a los procedimientos internos. En este supuesto se incluye la falta de ingreso de las cantidades recaudadas a clientes, salvo causa debidamente justificada, en función de las instrucciones de la empresa.
- g) Las ofensas graves de palabras proferidas o de obras cometidas contra las personas.
- h) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- i) 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.
- j) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- k) La conducción bajo los efectos de alcohol o drogas, aun ocasional.
- l) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- m) El rechazo y la no aceptación del servicio de manera injustificada en siete o más ocasiones en un mes por parte de los conductores de plataformas.
- n) La conducción temeraria, siempre que esté declarada por la autoridad correspondiente.
- o) La no devolución del vehículo a la base cuando sea rea requerido para ello o cualquier otro tipo de retención no autorizada del vehículo.
- p) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- q) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- r) El acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- s) La no utilización reiterada de los elementos de protección en materia de prevención de riesgos laborales.
- t) La reincidencia en la comisión de dos faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción, durante el período de un semestre.

Las faltas leves se sancionan con:

- Amonestación por escrito.
- Hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo.

Las faltas graves se sancionan con:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 30 días.

Las faltas muy graves se sancionan con:

- Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 60 días.
- El despido, de la manera y con los efectos que establece el artículo 55 del Estatuto de los/as trabajadores/as.



En caso de que la sanción por falta grave o muy grave afecte a un representante de los/as trabajadores/as, 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 los plazos de prescripción de la falta correspondiente.

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

CAPÍTULO X

DERECHOS COLECTIVOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Artículo 39.— *Derechos Sindicales*

- a) Los/as trabajadores/as se pueden reunir en asamblea, fuera de las horas de trabajo, en los locales de la empresa, si las condiciones del trabajo lo permiten y si hay petición de los representantes de los/as trabajadores/as y la autorización de la empresa. Esta, la ha de conceder (salvo en los casos previstos en el Estatuto de los/as Trabajadores/as) si se ha avisado con el tiempo suficiente (48 horas) y no hay un impedimento grave.
- b) Se reconocen las secciones sindicales de empresa.
- c) La empresa ha de permitir todas las tareas de afiliación, propaganda e información sindicales, con la condición de que éstas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales.
- d) Cobro de cuotas: la empresa está obligada a descontar la cuota sindical de la nómina, siempre que el/a trabajador/a afectado/a lo solicite por escrito. Para tal efecto, deberán enviar un listado mensual a la central sindical con la relación de afiliados a los que se les ha aplicado el descuento en nómina y abonar la suma de dichos importes en la cuenta bancaria que el sindicato informe a la empresa.
- e) La empresa ha de disponer de un tablón de anuncios a disposición de los/as Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa, así como todo el material necesario para su trabajo de acuerdo con el Estatuto de los/as Trabajadores/as y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- f) Los/las representantes legales de los/las trabajadores/as dispondrán del número de horas legalmente establecido para el desarrollo de sus cometidos sindicales, pudiendo acumularse las horas de los/las delegados/as Sindicales, de Personal o Miembros de los Comités de Empresa en uno/a o varios/as de sus miembros pertenecientes a una misma Sección Sindical o Sindicato dentro de la empresa o grupo. La acumulación habrá de ser notificada a la empresa, por escrito, con quince días de antelación a la fecha de comienzo de su efectividad.

Artículo 40.— *Crédito horario*

Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa disponen del crédito horario establecido en la normativa legal. Las horas sindicales de los delegados sindicales, Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa se pueden acumular en cualquiera de ellos en el ámbito del centro de trabajo, previa cesión expresa de estos, para parte de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa que lo deseen.

La empresa aceptará la acumulación de horas de los delegados sindicales, Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa en uno o varios de ellos, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración. La acumulación habrá de ser notificada a la empresa, por escrito, con quince días de antelación a la fecha de comienzo de su efectividad.

**Artículo 41.— Comisión Paritaria**

Con independencia de la competencia de los Organismos Públicos constituidos a fin de ofrecer sistemas de mediación, conciliación y arbitraje, las partes firmantes crean una comisión mixta – paritaria de mediación, arbitraje, conciliación, seguimiento y control del presente convenio. Su composición será paritaria de cinco representantes de las organizaciones sindicales firmantes y otros cinco representantes de las organizaciones empresariales firmantes. De sus reuniones se levantará acta que será firmada, tanto si existe acuerdo como si no, por todas las partes asistentes. Su domicilio será el de cualquiera de las organizaciones firmantes y desarrollará las siguientes funciones:

- a) Aplicación de lo pactado: Velará porque ambas partes cumplan los acuerdos tomados, así como porque se satisfagan a los/as trabajadores/as los atrasos que le sean debidos a la firma del convenio, vigilando, asimismo, la contratación de personal pluriempleado que se produzca en la empresa.
- b) Interpretación de lo pactado: Tendrá capacidad para discernir cualquier consulta que se formule sobre el texto pactado y su resolución tendrá fuerza vinculante.
- c) Mediación de conflictos: Si en el ámbito de la empresa no se llegase a ningún acuerdo en un conflicto surgido, cualquier trabajador/a o la empresa podrá acudir a la comisión en solicitud de su mediación para resolverlo.
- d) Ante cualquier situación de conflicto colectivo en el ámbito territorial del convenio será preceptiva y obligatoria la convocatoria y reunión de la comisión.
- e) En caso de no llegar a acuerdos, la comisión podrá nombrar a uno o más árbitros/as para su resolución o remitir a las partes a los organismos competentes.
- f) La comisión paritaria y de seguimiento se reunirá al menos dos veces cada semestre o cuando sea convocada por alguna de las partes.
- g) Para velar por el completo cumplimiento del convenio y evitar una competencia negativa de la empresa, la comisión gozará de las facultades de vigilancia, control y seguimiento del convenio. La empresa facilitará estas tareas.
- h) A los efectos de composición de la comisión ninguna de las partes designa representantes fijos. A los efectos de la toma de decisiones, se adoptarán los mismos criterios de comisión de mesa negociadora. A las reuniones podrán acudir los asesores de las partes con voz, pero sin voto. Las horas destinadas por cada miembro de la comisión a las reuniones de la misma serán retribuidas conforme a los salarios que se vinieran percibiendo y no computarán a efectos de límite de horas sindicales. La comisión, si detectara cualquier anomalía, se dirigirá a la empresa y trabajadores/as a quienes sean imputables a fin de que sean subsanadas.

Se le encomienda a esta Comisión Paritaria las funciones propias de una Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional, cuyas funciones son las siguientes:

- a) Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.
- b) Mediar en las discrepancias que pudieran surgir entre la empresa y la representación legal de los/as trabajadores/as respecto del contenido del plan de formación elaborado por una empresa, siempre que ésta o la representación de los/as trabajadores/as en ella así lo requiera.
- c) Emitir informes a su iniciativa o en aquellos casos en que se le solicite respecto de los temas de su competencia.
- d) Cuantas otras sean necesarias para desarrollar las actividades y funciones asignadas.

Artículo 42.— Inaplicación de las condiciones reguladas en el presente Convenio

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los/as trabajadores/as legitimados/as para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los/as Trabajadores/as, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de



consultas en los términos del artículo 41.4 del citado estatuto, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, en los términos previstos en el artículo 82.3 de la reiterada norma.

Artículo 43.— Gestión y protección medioambiental

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo consideran necesario que la empresa actúe de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando atención a su defensa y protección.

La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente, hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre este.

Esta responsabilidad exige que la empresa establezca y ponga en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental, por lo que deberá adoptarse una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente.

Especialmente, por obvio, la política en la configuración de flotas de vehículos y su renovación al objeto de transitar a cero emisiones debe ser la principal línea de actuación prioritaria, priorizando la etiqueta ECO en todas las nuevas adquisiciones de flota.

Artículo 44.— Cláusula general de no discriminación

Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en la empresa del ámbito de la VTC de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Artículo 45.— Derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras

La empresa se compromete así a impulsar medidas para potenciar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar, mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras.



DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera

Durante la vigencia de la relación laboral y tras su extinción los/as trabajadores/as deben mantener la más estricta confidencialidad sobre cualquier información relacionada con la empresa, a la que hubiera tenido acceso durante la vigencia de su relación y que se refiera a su respectiva empresa, que mantendrá la misma confidencialidad en relación a dicha relación laboral.

Disposición Adicional Segunda

Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre circulación, tráfico y seguridad vial, así como de la normativa de ordenación de la actividad, deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas, según se declare por la autoridad competente.



TABLAS SALARIALES
TABLA SALARIAL 2026

Grupo	Salario base	Prorrata	Salario bruto mensual	Plus permanencia 3 meses	Plus permanencia 6 meses	Plus calidad	Hora extra*	Salario bruto anual
Mandos	1.506,19	251,03	1.757,23				11,87	21.086,76
Coordinadores y Técnicos	1.390,33	231,72	1.622,05				10,96	19.464,60
Conductores	1.236,12	206,02	1.442,14	22,54	45,07	162,24	9,74	17.305,68
Personal de Taller	1.236,12	206,02	1.442,14				9,74	17.305,68
Soporte	1.236,12	206,02	1.442,14				9,74	17.305,68

* Hora extraordinaria sin antigüedad y pluses

TABLA SALARIAL 2027

Grupo	Salario base	Prorrata	Salario bruto mensual	Plus permanencia 3 meses	Plus permanencia 6 meses	Plus calidad	Hora extra*	Salario bruto anual
Mandos	1.566,44	261,07	1.827,52				12,34	21.930,23
Coordinadores y Técnicos	1.445,94	240,99	1.686,93				11,40	20.243,18
Conductores	1.285,56	214,26	1.499,83	23,44	46,87	168,73	10,13	17.997,91
Personal de Taller	1.285,56	214,26	1.499,83				10,13	17.997,91
Soporte	1.285,56	214,26	1.499,83				10,13	17.997,91

* Hora extraordinaria sin antigüedad y pluses

TABLA SALARIAL 2028

Grupo	Salario base	Prorrata	Salario bruto mensual	Plus permanencia 3 meses	Plus permanencia 6 meses	Plus calidad	Hora extra*	Salario bruto anual
Mandos	1.629,10	271,51	1.900,62				12,84	22.807,44
Coordinadores/as y Técnicos/as	1.503,78	250,63	1.754,41				11,85	21.052,91
Conductores/as	1.336,99	222,83	1.559,82	24,38	48,75	175,48	10,53	18.717,82
Personal de Taller	1.336,99	222,83	1.559,82				10,53	18.717,82
Soporte	1.336,99	222,83	1.559,82				10,53	18.717,82

Precio hora nocturna	2026 (€)	2027 (€)	2028 (€)
MENOS DE 3 MESES DE ANTIGUEDAD	0,97	1,01	1,05
3 MESES DE ANTIGUEDAD	0,99	1,03	1,07
6 MESES DE ANTIGUEDAD	1,01	1,05	1,09