



Convenio Colectivo Transporte de Viajeros Por Carretera de Guipuzcoa

ÁREA	Guipuzcoa	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	20001185011981	ACTUALIZACIÓN	2025/06/04
VIGENCIA	2022/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOG 104 R. SALARIAL		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-transporte-de-viajeros-por-carretera-de-guipuzcoa/		

Resumen

Convenio Colectivo Transporte De Viajeros Por Carretera. Última actualización a: 04-06-2025 Vigencia de: 01-01-2022 a 31-12-2025. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOG 104 del tipo: R. SALARIAL.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOG 120 - Viernes, a 21 de junio de 2024)

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de Gipuzkoa para los años 2022 a 2025 (código 20001185011981).

ANTECEDENTES

Primero. El día 20 de mayo de 2024, se suscribió el convenio citado por las asociaciones empresariales Direbus Gipuzkoa y Asintra Euskadi, en representación de las empresas, y los sindicatos LAB, UGT y CC.OO, en representación de la parte trabajadora.

Segundo. El día 4 de junio de 2024, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el



art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo. El convenio colectivo 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 el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 5 de junio de 2024.-El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (4571)

CONVENIO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE GIPUZKOA PARA LOS AÑOS 2022 A 2025.

CAPÍTULO PRIMERO ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio obliga a todas las Empresas de transportes de viajeros por carretera que presten servicios regulares, servicios regulares de uso especial, servicios discrecionales y servicios urbanos en autobús, autocar y microbús, radicadas en la provincia de Gipuzkoa o que contraten sus servicios en dicho territorio.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a la totalidad de las plantillas de las antes citadas Empresas, a excepción de los cargos de alta dirección y consejo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1.3 apartado c) del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Este Convenio será de aplicación a partir del día 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025, excepto



en aquellos artículos en que expresamente se señale otra vigencia, quedando automáticamente denunciado a la finalización de su período de validez. Una vez finalizado el plazo de vigencia pactado, el Convenio se mantendrá en ultraactividad hasta la renovación del mismo.

CAPÍTULO SEGUNDO CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 4. Clasificación según la función.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio se registrarán, en lo que se refiere a su clasificación según la función que efectúen, en los siguientes grupos y categorías:

Grupo I. Personal Superior y Técnico.

Grupo II. Personal Administrativo.

Grupo III. Personal de Movimiento.

Grupo IV. Personal de Talleres.

Grupo V. Personal Subalterno.

Grupo I. Personal Superior y Técnico, con dos subgrupos:

a) Jefe/a de Servicio.

-Inspector/a Principal.

b) Licenciados/as e Ingenieros/as.

-Ingenieras/os Técnicas/os y Auxiliares Tituladas/os.

-Ayudantes Técnicos Sanitarios.

Grupo II. Personal Administrativo:

-Jefe/a de Sección.

-Jefe/a de Negociado.

-Oficial de Primera.

-Oficial de Segunda.

-Auxiliar.

-Aspirantes Administrativos.

Grupo III. Personal de Movimiento, con dos subgrupos:

Estaciones o Administraciones: Personal de Estaciones, con tres clases:

* Clase primera:

-Jefe/a de Estación de Primera.



-Jefe/a de Estación de Segunda.

-Jefe/a de Estación de Tercera.

* Clase segunda:

-Jefe/a de Administración de Primera.

-Jefe/a de Administración de Segunda.

-Jefe/a de Administración de Tercera.

* Clase tercera:

-Encargado/a de Administración en Ruta.

-Taquilleros/as.

-Factor.

-Encargado/a de Consigna.

-Repartidor/a de Mercancías.

-Mozo/a.

Transporte de Viajeros en Autobuses, Autocares y Microbuses (Urbanos, Suburbanos e Interurbanos):

-Jefe/a de Tráfico de Primera.

-Jefe/a de Tráfico de Segunda.

-Jefe/a de Tráfico de Tercera.

-Inspector/a.

-Conductor/a Oficial.

-Conductor/a Novel.

-Conductor/a-Perceptor/a.

-Cobrador/a.

Grupo IV. Personal de Talleres:

-Jefe/a de Taller.

-Subjefe/a o Maestro/a Taller.

-Encargado/a o Contraamaestre.

-Jefe/a de Equipo.

-Oficial de Primera.

-Oficial de Segunda.

-Oficial de Tercera.

-Mozo/a de Taller.

-Peón Ordinario.

Grupo V. Personal Subalterno:



-Cobrador/a de Facturas.

-Telefonista.

-Portero/a.

-Vigilante.

-Limpiador/a.

-Botones.

Definiciones según la función.

Grupo I. Personal Superior y Técnico.

Subgrupo a):

Se entiende por Personal Superior el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección, ejerce funciones de mando y organización.

-Jefe/a de Servicio: Es la persona que, con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce funciones de alto mando y organización, coordinando todos los servicios de una misma Empresa o centro de importancia, o estando al frente de uno de los servicios en que pueda estructurarse una Empresa.

-Inspector/a Principal: Es la persona que ejerce la inspección sobre todos los servicios o instalaciones de una Empresa, dependiendo directamente de la Dirección. También podrá tener a su cargo el mando de una zona o demarcación.

Subgrupo b):

-Personal Técnico: Se considera Personal Técnico al que, provisto del correspondiente título, ejerce funciones o realiza trabajos que exijan especial competencia en lo que respecta a la técnica transportista.

-Ingenieros/as y Licenciados/as: Son las personas que, a las órdenes de un Jefe/a de Servicio, desempeñan funciones o trabajos para cuyo ejercicio están facultadas por su título profesional.

-Ingenieros/as Técnicos/as y Auxiliares Titulados/as: Son las personas que, en oficinas de proyectos o estudios o en talleres y otros departamentos, aplican los conocimientos para los que les faculta su título.

-Ayudantes Técnicos Sanitarios: Se comprende en esta categoría al personal que, con el correspondiente título oficial, ayudan a los Médicos/as realizando trabajos propios de su profesión.

Grupo II. Personal Administrativo.

Se considera personal Administrativo el que, en las distintas dependencias de la Empresa, desempeña funciones burocráticas y de contabilidad.

-Jefe/a de Sección: Es la persona que desempeña, con iniciativa y responsabilidad, el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios administrativos de una Empresa se estructuran.

-Jefe/a de Negociado: Es la persona que, bajo la dependencia de un Jefe/a de Servicio o Sección, y al frente de un grupo de empleados administrativos, dirige la labor de su negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene



subordinado.

-Oficial de Primera: Es aquel personal que, a las órdenes de un Jefe/a de negociado, Jefe/a de Administración o Estación u otro de superior categoría, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de la oficina. En las oficinas de poca importancia puede actuar de Jefe/a.

-Oficial de Segunda: Pertenecen a esta categoría las personas que, subordinados al Jefe/a de Oficina, y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren propia iniciativa, clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia.

-Auxiliar: Corresponde a esta categoría el personal que, con conocimientos elementales de carácter burocrático, ayuda a sus superiores en la ejecución de trabajos sencillos de correspondencia de trámite, sujetándose a fórmulas o impresos, tramitación de expedientes, de acuerdo con formularios, manejo de ficheros con las anotaciones correspondientes, confecciones de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes.

-Aspirantes Administrativos: Se entenderá por aspirante al personal que durante cuatro años, sin rebasar los veinte años de edad, trabaja en labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las labores peculiares de ésta.

Grupo III. Personal de Movimiento.

Subgrupo: Estaciones o Administraciones.

* Clase primera:

-Jefe/a de Estación de Primera: Es la persona que ejerce funciones de mando generales en una estación con capacidad para el estacionamiento simultáneo de más de veinte vehículos pesados de servicio; dispone las entradas y salidas de vehículos, viajeros, equipajes y bultos, dirigiendo o interviniendo todos los trabajos propios de facturación, despacho de billetes y reclamaciones, haciéndose cargo de la recaudación de los que sean ingresos propios de la estación.

-Jefe/a de Estación de Segunda: Es la persona que ejerce funciones de mando en una estación con capacidad para el estacionamiento simultáneo de hasta veinte vehículos pesados de servicio, con las mismas atribuciones consignadas para el Jefe/a de Estación de Primera.

-Jefe/a de Estación de Tercera: Es la persona que ejerce funciones de mando en una estación con capacidad para el estacionamiento simultáneo de hasta quince vehículos pesados de servicio, con las mismas atribuciones consignadas para el Jefe/a de Estación de Segunda.

* Clase segunda:

-Jefe/a de Administración de Primera: Son las personas que cumplen dichas funciones en Centros que comprenden hasta o más de doscientas expediciones completas de ida y vuelta, de media diaria en cómputo anual.

-Jefe/a de Administración de Segunda: Son los que cumplen dichas funciones en Centros que comprenden hasta



ciento cincuenta expediciones completas de ida y vuelta, de media diaria en cómputo anual.

-Jefe/a de Administración de Tercera: Son los que cumplen dichas funciones en Centros que comprenden hasta cien expediciones completas de ida y vuelta, de media diaria en cómputo anual.

* Clase tercera:

-Encargado/a de Administración en Ruta: Es el que efectúa despacho de billetes y facturación en pueblos intermedios de ruta, ayudando al personal de los vehículos a la carga y descarga de equipajes y encargos.

Se autoriza a las empresas para que concierten sus servicios, bien asignándoles un tanto por ciento de la recaudación que efectúan, o mediante alguna otra modalidad, pero garantizando siempre, como mínimo, la retribución proporcional al tiempo trabajado en relación con el salario que se fija para la jornada completa, computándose también en este caso las fracciones por horas completas.

-Taquilleros/as: Son aquellas personas que tienen a su cargo la expedición de billetes y todas las operaciones consiguientes al servicio de taquilla. Pueden sustituir a los Jefes/as de Administración si no hubiera Oficial de Primera.

-Factor: Es el/la Agente que realiza facturaciones a las órdenes del Jefe/a de Estación o Administración, confeccionando las hojas de ruta de mercancías o llevando el registro de expediciones, pudiendo desempeñar eventualmente el cargo de Jefe/a de Estación y sustituir circunstancialmente a los Administradores si no existiera Oficial de Primera.

-Encargado/a de Consigna: Es el mozo que, en las estaciones donde esté montado el servicio de guarda de equipajes, tiene a su cargo recogerlos, entregando la correspondiente contraseña, y devolverlos al propietario cuando vaya a retirarlos, mediante la entrega del oportuno justificante.

Las funciones de las tres precedentes categorías podrán ser intercambiables o unificadas, de tal modo que ello no implique modificación de categorías, salarios, ni alteración de contratos.

-Repartidor/a de Mercancías: Es el mozo encargado de llevar a domicilio las mercancías que, habiendo sido transportadas en los vehículos de la Empresa, están facturadas con la modalidad de entrega a domicilio del consignatario.

-Mozo: Es la persona que en las estaciones se ocupa de la carga y descarga de equipaje y bultos y realiza otras funciones, tales como la de barrido y limpieza de estaciones, vigilancia de puertas y otros trabajos de naturaleza análoga que exijan predominantemente esfuerzo muscular y no requiera formación profesional.

Subgrupo: Transporte de Viajeros en Autobuses, Autocares y Microbuses (interurbanos, urbanos y suburbanos):

-Jefe/a de Tráfico de Primera: Son las personas que, con iniciativa propia y responsabilidad, tienen a su cargo la organización y explotación del servicio de un parque de vehículos superior a cincuenta, distribuyendo el personal y el material, entradas y salidas de los mismos, así como llevando a cabo las recaudaciones, y liquidando y resumiendo los cobros y pagos de los vehículos.

-Jefe/a de Tráfico de Segunda: Son las personas que, con iniciativa propia y responsabilidad, tienen a su cargo la organización y explotación del servicio de un parque de vehículos de hasta cincuenta, distribuyendo el personal y el material, entradas y salidas de los mismos, así como llevando a cabo las recaudaciones, y liquidando y



resumiendo los cobros y pagos de los vehículos.

-Jefe/a de Tráfico de Tercera: Son las personas que, con iniciativa propia y responsabilidad, tienen a su cargo la organización y explotación del servicio de un parque de vehículos de menos de veinticinco, distribuyendo el personal y el material, entradas y salidas de los mismos, así como llevando a cabo las recaudaciones, y liquidando y resumiendo los cobros y pagos de los vehículos.

-Inspector/a: Tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por su empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los Conductores/as y a los Cobradores/as, dando cuenta a su Jefe/a inmediato de cuantas incidencias observa, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes, encargándose de mantener la disciplina del personal a su servicio.

Las funciones de las cuatro precedentes categorías podrán ser intercambiables o unificadas, de tal modo que ello no implique modificación de categorías, salarios, ni alteración de contratos.

-Conductor/a Oficial: Es el personal que, poseyendo permiso de conducción adecuado y con conocimientos mecánicos de automóviles profesionalmente probados, conduce autobuses, autobuses o microbuses de transporte de viajeros, con remolque o sin él, ayudando cuando no tenga trabajo de conductor, dentro de su jornada efectiva, dentro y fuera del territorio de Gipuzkoa, a los operarios de taller, o podrá dedicarse a la limpieza y mantenimiento del vehículo, siempre que tenga medios a su alcance; asimismo, la carga y descarga de equipajes, mercancías y encargos de su vehículo, siendo responsable del mismo durante el servicio, y dando, si se exigiera, parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo y del consumo de carburante y lubricante, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro, y en su caso, las hojas de ruta. Deberá cubrir el recorrido por el itinerario y en el tiempo previsto.

-Conductor/a Novel: Es el personal que, poseyendo permiso de conducción adecuado y con conocimientos mecánicos de automóviles profesionalmente probados, durante un máximo de un año desde la fecha de obtención del permiso conduce autobuses, autocares o microbuses de transporte de viajeros, con remolque o sin él, ayudando cuando no tenga trabajo de conductor, dentro de su jornada efectiva, dentro del territorio de Gipuzkoa, a los operarios de taller, o podrá dedicarse a la limpieza y mantenimiento del vehículo, siempre que tenga medios a su alcance; asimismo, la carga y descarga de equipajes, mercancías y encargos de su vehículo, siendo responsable del mismo durante el servicio, y dando, si se exigiera, parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo y del consumo de carburante y lubricante, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro, y en su caso, las hojas de ruta. Deberá cubrir el recorrido por el itinerario y en el tiempo previsto. A diferencia del Conductor/a Oficial, percibirá una retribución de un 20% menos en los conceptos de salario base y plus de disponibilidad, siendo similares para el resto de pluses y de dietas.

-Conductor/a-Perceptor/a: Es el personal que, poseyendo los títulos habilitantes legalmente previstos y con conocimientos mecánicos de automóviles profesionalmente probados, realiza las funciones señaladas para el Conductor/a Oficial, y está obligado a desempeñar simultáneamente las que son propias del Cobrador/a.

-Cobrador/a: Es aquel personal que presta sus servicios en coches de uso público de transportes de viajeros, teniendo por misión la de cobranza de billetes o revisión de los mismos, con o sin máquinas expendedoras de



billetes, o con o sin mecanismo de control automático de viajeros, cuidando los equipajes, bultos y encargos transportados, en su caso, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación y formalizar en forma reglamentaria, las hojas y libros de ruta. Deberá comportarse con la máxima corrección y urbanidad con los viajeros. Se ocupará en ruta de subir y bajar los equipajes, bultos y encargos, ayudando asimismo al Conductor/a Oficial en la reparación de averías y, llegado a su destino, se ocupará de una limpieza ligera del vehículo en su interior, que no incluya el lavado del mismo.

Grupo IV. Personal de Talleres.

-Jefe/a de Taller: Esta categoría incluye al personal, con la capacidad técnica precisa, que tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla, como mínimo, sea de cincuenta operarios/as, ordenando y vigilando los trabajos que realicen en su dependencia o los que realiza su personal en las líneas en caso de avería o accidente.

-Subjefe/a o Maestro/a Taller: Es el personal técnico procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio que, bajo las órdenes inmediatas del Jefe/a de Taller, si existen, teniendo mando directo sobre los demás técnicos/as inferiores, si los hubiere, dirige los trabajos del taller o sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indicando al personal obrero la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas a emplear; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores, inherentes a su función, y para el trazado de la interpretación de croquis o planos, y es asimismo responsable de la disciplina del taller o sección de su mando. Es función propia de esta categoría facilitar los datos de coste de mano de obra, avances de presupuestos y especificación de materiales, según planos e instrucciones.

-Encargado/a o Contraamaestre: Comprende esta categoría a aquél personal que, con conocimientos teórico-prácticos, ejerce el mando directo sobre un grupo o sección de veinticinco operarios/as en los talleres cuya plantilla sea superior a cincuenta, realizando funciones de Subjefes/as en los talleres cuya plantilla esté comprendida entre los veinticinco y los cincuenta trabajadores/as, y puede desempeñar la jefatura en talleres cuya plantilla no sea superior a veinticinco operarios/as.

-Jefe/a de Equipo: Es la persona que, a las órdenes directas de un Contraamaestre, toma parte personal en el trabajo, al propio tiempo que dirige y vigila un determinado grupo integrado por un número de cuatro a diez operarios/as de oficio y peones especializados que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios/as.

-Oficial de Primera: Se incluye en esta categoría a aquel personal que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalles, realice trabajos que requieren mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.

-Oficial de Segunda: Se clasifican en esta categoría aquel personal que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo entender los planos y croquis más elementales.

-Oficial de Tercera: Se incluye en esta categoría quien procediendo de Aprendiz/a o Peón especializado con



conocimientos generales del oficio, y previa prueba, puede realizar los trabajos más elementales con rendimientos correctos.

Los oficios que comprenden esta Industria del Transporte de tracción mecánica son los que a continuación se definen:

-Mozo de Taller: Tienen esta denominación el personal mayor de dieciocho años que ha adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio.

-Peón Ordinario: Son aquellos/as operarios/as que, habiendo cumplido dieciocho años ejecutan labores para cuya realización se requiere principalmente la aportación de esfuerzo físico y atención.

Podrán efectuar trabajos de peonaje, ligeros, compatibles a su edad, los comprendidos entre dieciséis y dieciocho años que no estén vinculados por contrato de aprendizaje.

Grupo V. Personal Subalterno.

-Cobrador/a de Facturas: Tiene por misión primordial, como su nombre indica, cobrar las facturas a domicilio, siendo responsable de la entrega de las liquidaciones, que se hará en perfecto orden y en tiempo oportuno.

-Telefonista: Comprende esta categoría al personal que, en las distintas dependencias de la Empresa, tenga asignada exclusivamente la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera.

-Portero/a: Es el que vigila la entrada de las distintas dependencias de la Empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto recibe, realizando funciones de custodia y vigilancia.

-Vigilante: Tiene a su cargo la vigilancia de los talleres, garajes, oficinas, estaciones u otros locales de las Empresas, en turnos tanto de día como de noche, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias.

-Limpiador/a: Hace la limpieza de las oficinas y otras dependencias de la Empresa, en analogía al personal de servicios domésticos.

-Botones: Es el personal subalterno, mayor de dieciséis años y menor de dieciocho, encargado de efectuar labores de reparto y encargos dentro y fuera del local al que esté adscrito.

CAPÍTULO TERCERO RETRIBUCIONES

Artículo 5. Cómputo de retribuciones.

Las condiciones que se establecen forman un todo orgánico y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente por ingresos anuales a rendimiento normal.



Artículo 6. Compensación y absorción.

Las condiciones que se establecen son compensables en su totalidad con las que anteriormente regían por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, imperativo legal, jurisprudencia, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o por cualquier otra causa.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica directa o indirecta, en todo o en alguno de los conceptos retribuidos, únicamente tendrán eficacia práctica sí, globalmente consideradas, superasen el nivel total de las condiciones del presente Convenio.

Asimismo, los aumentos establecidos tendrán la condición de absorbibles por las retribuciones reales que actualmente están satisfaciendo las Empresas a sus trabajadores por todos los conceptos y computados anualmente.

Artículo 7. Garantía personal.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual excedan de este Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 8. Salario Convenio.

Las tablas anexas al presente Convenio comprenden en su cómputo anual, lo correspondiente al global de los apartados a) y b) de este artículo:

- a) El salario base a que se refiere el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, de 24-3-95.
- b) Los complementos salariales.

En consecuencia, las Empresas podrán compensar y absorber los siguientes conceptos en cómputo anual:

- El salario mínimo interprofesional.
- Los salarios establecidos por unidad de tiempo.
- Los salarios establecidos por unidad de obra o trayecto o en función de los ingresos o recaudaciones.
- Los salarios fijos o garantizados con anterioridad.
- Los complementos personales excepto antigüedad, tales como los de aplicación de títulos, idiomas, conocimientos especiales de naturaleza análoga que se derivan de las condiciones personales del trabajador.
- Los complementos del puesto de trabajo, tales como los de peligrosidad, suciedad, turnos, trabajos nocturnos o cualquier otro que deba percibir el trabajador por razón de su puesto de trabajo, o de la forma de realizar su actividad profesional, excepto el plus de percepción, regulado por el artículo 13.7.
- Los complementos por calidad o cantidad tales como primas o incentivos, pluses de actividad, asistencia o asiduidad, complementos del salario o cualquier otro relacionado con calidad o cantidad.



- Las dos gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad, y la participación en beneficios.

- Revisión Salarial:

Las tablas salariales del 2022 tendrán un incremento del 6%.

Las tablas salariales del 2023 tendrán un incremento del 8,4%.

Las tablas salariales del 2024 tendrán un incremento del IPC del año 2023 de Euskadi.

Las tablas salariales del 2025 tendrán un incremento del IPC del año 2024 de Euskadi.

En caso de IPC negativo, este porcentaje negativo no será de aplicación.

Los incrementos pactados se aplicarán a los conceptos de salario base, percepción, disponibilidad, antigüedad y descanso compensatorio.

Los incrementos fijados para los años 2022 y 2023 serán pagaderos en un plazo de seis meses desde la firma del Convenio.

Artículo 9. Gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad, y la participación en beneficios.

1. Se establecen dos pagas semestrales, de Verano y Navidad, así como otra tercera anual de beneficios, cuyo importe será el de 30 días de salario base Convenio (según las tablas del anexo) más la antigüedad correspondiente. Su importe está incluido en la retribución anual de la tabla anexa.

Salvo acuerdo adoptado o que se pueda adoptar a nivel de Empresa para prorratear total o parcialmente el importe en 12 mensualidades, se abonarán en las siguientes fechas:

-Gratificaciones extraordinarias de Verano: día 15 de julio.

-Gratificaciones extraordinarias de Navidad: día 22 de diciembre.

-Gratificaciones extraordinarias de participación en beneficios: día 31 de marzo.

Artículo 10. Quebranto de moneda.

En concepto de quebranto de moneda los conductores/as percibirán la cantidad de 1,15 € por día en que realicen también las funciones de cobrador.

Las Empresas sujetas al ámbito personal del presente Convenio Provincial, vendrán obligadas a abonar el quebranto de moneda a aquel personal que habitualmente maneje dinero de la recaudación diaria de la empresa y siempre y cuando se le exija por el empleador el rendir cuentas y responder de las posibles diferencias existentes en las mismas.



Artículo 11. Antigüedad.

Todo el personal comprendido en este Convenio disfrutará como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por tiempo de servicios prestados a la misma Empresa, consistente en un cuatrienio y siete quinquenios del 10%, calculados sobre 18,78 € para el año 2022.

Para los años 2023, 2024 y 2025, las cantidades para el cálculo serán las resultantes de aplicar los porcentajes previstos en el artículo 8 del presente Convenio.

Artículo 12. Vacaciones.

Todo el personal al servicio de las Empresas regidas por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute anual de un período de 31 días naturales en el supuesto de que se trate de un único período sin interrupción, o de 32 días naturales en el supuesto de división del periodo de disfrute en dos veces y a petición del empresario. Se retribuirán de acuerdo con el salario real.

Estas vacaciones se disfrutarán por años naturales. El personal solicitará con la antelación debida la fecha que a cada uno convenga y la Empresa de común acuerdo con los representantes de los trabajadores (o con una Delegación de los mismos en el caso de que no existan dichos representantes) tal y como establece el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, armonizará en lo posible la concesión de vacaciones dentro del período solicitado, con las exigencias del servicio.

Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible.

El calendario de vacaciones se efectuará en todo caso dentro del mes de diciembre del año anterior al disfrute de las mismas.

El Empresario podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

El pago de vacaciones se abonará con la media anual de todos los pluses fijos de percepción habitual en jornada ordinaria de trabajo.

CAPÍTULO CUARTO JORNADA LABORAL, TOMA Y DEJE, PLUSES, DESCANSOS Y DIETAS

Artículo 13. Jornada.

13.1. La jornada anual con distribución irregular de la jornada para el año 2022 será de 1.792 horas, para el año



2023 será de 1.787 horas, para el año 2024 será de 1.782 horas y para el año 2025 será de 1.777 horas, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos siguientes.

Respecto de aquellos aspectos no regulados en el presente Convenio en materia de jornada, distribución y duración de la misma, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1561/1995 y otras normas de carácter general que pudiesen resultar de aplicación.

Así mismo, y respecto a los períodos de conducción y descanso que deberán respetar los conductores, se estará a los que dispongan el Reglamento 561/2006 CEE, o las normas que los complementen o sustituyan.

El máximo de días de trabajo será de 225 días al año.

13.2. Dicha jornada para los conductores de servicios discrecionales será distribuida en 5 días semanales, podrá alcanzar regularmente hasta las 12 horas máximo y extraordinariamente las 15 horas, incluida la disponibilidad. Únicamente podrá partirse la jornada si la misma por tipología además de contrato de trabajo es a tiempo completo. Cuando no sea a tiempo completo se podrá partir cuando exista acuerdo entre la empresa, el trabajador y la representación de los trabajadores.

13.3. Por otra parte, y considerando las especiales características que la realización de los servicios discrecionales lleva aparejadas, los conductores que efectúan esta clase de servicios, excluyendo los servicios de reiteración de itinerario para escolares y trabajadores, podrán superar las 12 horas de disponibilidad en virtud de las necesidades del servicio.

Tales excesos, sean de disponibilidad o constituyan horas extraordinarias, tendrán la consideración de estructurales, cuando se efectúen por alguna de las necesidades reguladas en el artículo 1 de la O.M. de 1-3-83. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquéllas que rebasen semanalmente las 40 horas de trabajo efectivo o las 20 horas de disponibilidad.

El exceso de horas sobre la jornada semanal podrá ser compensado con descansos, que se disfrutarán en períodos de hasta doce semanas. Si tales descansos compensatorios no se dieran, se abonarán como horas extraordinarias, fijándose el precio en el ámbito de cada Empresa y partiendo su valor, como mínimo, del precio hora normal de trabajo.

El cómputo de los tiempos de espera en los que el trabajador no esté sujeto a la vigilancia del vehículo y que no estén incluidos en la hora de disponibilidad, se efectuará por mitad cuando se trate de esperas en localidades distintas a las del principio y fin del trayecto. Estas horas no se computarán dentro de la jornada de trabajo efectivo ni se computarán a efectos de límite de horas extraordinarias, sin perjuicio de que su remuneración salarial global sea, como mínimo, de igual cuantía que la de las horas ordinarias.

13.4. Los conductores de servicios discrecionales contarán con una hora ininterrumpida para comer, dentro de las 12 horas de disponibilidad a que se refiere el párrafo anterior. Tal hora no será considerada como hora disponible.

13.5. Toma y deje.

El comienzo de la jornada de trabajo será la que se fija para la entrada en los lugares ordinarios de trabajo o bien el comienzo del servicio en los lugares señalados por cada Empresa, dándose por concluida cuando se dé



por finalizado el trabajo efectivo o bien las labores que deban realizarse para dejar el servicio en los mencionados lugares ordinarios de trabajo.

13.6. Plus disponibilidad.

Por el concepto de disponibilidad que para los conductores de servicios discrecionales se fijan en el presente artículo, se abonará a los mismos un plus para el año 2022 de 388,79 € mensuales.

Para los años 2023, 2024 y 2025, las cantidades para el cálculo serán las resultantes de aplicar los porcentajes previstos en el artículo 8.º del presente Convenio.

Dadas las dificultades para determinar individualmente las horas de presencia, espera o disponibilidad, se acuerda en aplicación del artículo 8.º del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, el pago global de las mismas en la cantidad mensual alzada que se refleja en la tabla salarial como plus de disponibilidad, ya sea jornada continuada o partida, a satisfacer a los conductores todos los meses del año, esto es, doce veces.

La jornada podrá ser continuada o partida. Cuando la jornada sea partida, ésta no se podrá partir más de una vez al día, de una a tres horas para el conductor con disponibilidad, y de una a cinco horas para el conductor sin disponibilidad. Cuando la jornada sea partida, habrá de serlo en el centro de trabajo o su domicilio, entendiéndose como tal aquel al que el trabajador se encuentre adscrito, salvo pacto en contrario con la representación de los trabajadores.

Los conductores que realicen servicios discrecionales con disponibilidad que tuviesen asignados servicios de conducción, concluidos los mismos, podrán ausentarse del centro de trabajo, manteniéndose a 30 minutos del centro de trabajo si fuera requerido para prestar servicio de conducción. Podrán ausentarse del centro de trabajo salvo en el caso de que tuviesen necesidad de realizar algún trabajo o reparación, o los de entretenimiento, solo en la forma en que habitualmente se viniese realizando en la empresa.

13.7. Plus percepción.

Aquel personal que realice simultáneamente funciones de Conductor/a y Cobrador/a percibirá un plus o complemento salarial de percepción del 20% sobre el salario, siempre y cuando no perciba el salario según la categoría profesional de Conductor/a-Perceptor/a, por cada día que efectúe ambas funciones.

Las Empresas podrán englobar, compensar o absorber dicho plus o complemento salarial dentro de las retribuciones totales de Conductor/a-Perceptor/a que tengan establecidas y siempre que éstos superen en cómputo anual las retribuciones fijadas en este Convenio.

Asimismo, cuantas Empresas estén abonando a la firma de este Convenio y por este concepto un porcentaje del 20% o superior, deberán respetar el mismo.

13.8. Plus domingos y festivos.

Por cada domingo o festivo que se trabaje por los conductores de servicios discrecionales, con independencia de la jornada que efectivamente se realice, se abonará un plus de 16,79 € por cada día, que será de aplicación con efectos desde el día en que se publique el presente Convenio.

Por cada domingo o festivo que se trabaje por los conductores de servicios regulares de uso general, con independencia de la jornada que efectivamente se realice y salvo que la empresa tenga un pacto mejorado con



sus trabajadores, se abonará un plus de 3,36 € por cada día, hasta la adjudicación de nuevas licitaciones a partir del 1 de junio de 2024, hasta la finalización del presente Convenio, modificando la cantidad en 16,79 € por cada día.

13.9. Descanso durante la jornada.

Se establece que el descanso será conforme a normativa, concretamente el Real Decreto 1561/1995, como el Reglamento comunitario 561/2006.

13.10. Descanso entre jornadas.

Se establece que el descanso será conforme a normativa, concretamente el Real Decreto 1561/1995, como el Reglamento comunitario 561/2006.

Artículo 14. Descanso semanal.

Todo el personal comprendido en este Convenio disfrutará del descanso semanal regulado por el artículo 8.º del Reglamento 561/2006 CEE al transporte por carretera.

a) Aquellas personas que por necesidades del servicio tengan que trabajar el día o días de descanso legales, disfrutarán de un descanso o descansos compensatorios, como norma general, dentro de los 7 días siguientes a elección de la Empresa, oída la persona y teniendo en cuenta razones objetivas y de servicio.

Dichos descansos podrán ser regularizados dentro de las catorce semanas siguientes.

Si excepcionalmente tal descanso compensatorio no se llevará a efecto, la Empresa abonará a esa persona la cantidad de 109,88 € por día en el año 2022.

Para los años 2023, 2024 y 2025, las cantidades para el cálculo serán las resultantes de aplicar los porcentajes previstos en el artículo 8.º del presente Convenio.

b) El personal que, por razón del trabajo, no disfrutase de descanso en cualquiera de los 14 días festivos del año, se le concederá el mismo en las cinco semanas inmediatamente siguientes a la fecha del festivo. En el supuesto excepcional de no haber disfrutado el descanso en el indicado plazo, se le abonará como descanso compensatorio no disfrutado.

c) El personal de movimiento de servicios discrecionales tendrá derecho a disfrutar de ocho fines de semana al año, cinco de ellos solicitados por el personal, exceptuando en los meses de septiembre, octubre, marzo, abril, mayo y junio, y con un preaviso de quince días; y los tres restantes a elección de la empresa, a lo largo de todo el año, con un preaviso de tres días. Para los trabajadores con contratos fijos-discontinuos, se aplicará la parte proporcional, mientras que para los contratos temporales no será de aplicación.

Y que en el caso de los que elijan los trabajadores, solo se pudieran dar coincidentes en un máximo del 25% del total de conductores que conforman la plantilla de la empresa, y siempre entre ellos por orden de llegada de la solicitud.



Artículo 15. Dietas, conceptos, clases y cuantías.

Conceptos: La dieta, en sus modalidades que luego se expresarán, está esencialmente ligada al viaje o desplazamiento que, por necesidades de y por orden de la Empresa, tenga que efectuar el personal a poblaciones distintas a las que radica el domicilio habitual de la Empresa o centro de trabajo o el domicilio del trabajador, de tal forma que impida a esa persona efectuar bien sea una o dos comidas principales (comida y cena) y en su caso, pernoctar en su domicilio.

La Empresa, en tales supuestos, tiene la obligación de abonar el importe o importes que a continuación se indican, siendo de aplicación con efectos desde el día en que se publique el presente Convenio, o la facultad de facilitar alojamiento y comida al trabajador en sustitución de la dieta.

Clases y cuantías:

Nacional.

* Servicios discrecionales:

-Dieta entera:

Es la que viene determinada por aquel viaje o desplazamiento que impida al personal no sólo efectuar las dos comidas principales, sino también pernoctar en el domicilio del trabajador. Su importe será de 82,37 €, que será de aplicación con efectos desde el día en que se publique el presente Convenio.

-Desayuno:

Se devengará por comenzar el servicio en las condiciones anteriormente expresadas, antes de las seis horas fuera de su centro de trabajo habitual. Su importe será de 8,05 €, que será de aplicación con efectos desde el día en que se publique el presente Convenio.

-Dieta por comida o cena:

a) Comienzo del servicio antes de las doce horas, sin regresar antes de las catorce horas. Su importe será de 24,46 €, que será de aplicación con efectos desde el día en que se publique el presente Convenio.

b) Comienzo del servicio antes de las veinte horas, sin regresar antes de las veintidós horas. Su importe será de 24,46 €, que será de aplicación con efectos desde el día en que se publique el presente Convenio.

-Dieta por traslado:

Es la que viene determinada por un cambio temporal, no superior a tres meses, de residencia de la persona a una población distinta para atender los asuntos del servicio que se le encomienden. Su importe será de 27,07 €, que será de aplicación con efectos desde el día en que se publique el presente Convenio.

-Dieta incluida en bono:

En los supuestos de contratación de un servicio o viaje con los gastos de manutención y alojamiento del personal, a cargo de la parte contratante, y cuando su duración sea superior a veinticuatro horas, la empresa abonará la cantidad de 11,49 €, que será de aplicación con efectos desde el día en que se publique el presente Convenio, en concepto de ayuda de gastos al personal.

* Servicios regulares de uso especial:



En los servicios de reiteración de itinerario, se fijan las siguientes dietas: Cuando se efectúe el servicio entre las 12:00 y las 15:00 horas, o entre las 20:00 y las 23:00 horas, sin posibilidad de disponer de una hora para comer o cenar, tenga que efectuar el personal en el domicilio habitual de la Empresa o centro de trabajo o el domicilio del trabajador, devengará la cantidad de 14,30 €, que será de aplicación con efectos desde el día en que se publique el presente Convenio, sin que en consecuencia le sea de aplicación la dieta por comida o cena, regulada para el transporte discrecional en este mismo artículo.

-Desayuno:

En concepto de desayuno, cuando inicie el servicio antes de las 6 de la mañana, aunque la persona se encuentre en su centro de trabajo habitual, devengará 3,37 €, que será de aplicación con efectos desde el día en que se publique el presente Convenio.

* Servicios regulares de uso general:

A quienes realicen líneas regulares de corto recorrido, las siguientes dietas se aplicarán desde la adjudicación de nuevas licitaciones a partir del 1 de junio de 2024, hasta la finalización del presente Convenio.

-Desayuno:

En concepto de desayuno, cuando inicie el servicio antes de las 6 de la mañana, aunque la persona se encuentre en su centro de trabajo habitual, devengará 3,37 €.

-Dieta por comida:

A todos los trabajadores que finalicen su jornada de mañana después de las 15:00 horas, se les abonará la cantidad de 14,30 €.

-Dieta por cena:

A todos los trabajadores que finalicen su jornada de tarde después de las 23:00 horas, se les abonará la cantidad de 14,30 €.

A quienes realicen líneas regulares de largo recorrido, las dietas a aplicar serán las mismas que en discrecional, en los horarios anteriormente determinados.

Internacional.

-Dieta entera:

Es la que viene determinada por aquel viaje o desplazamiento que impida al personal no sólo efectuar las dos comidas principales, sino también pernoctar en el domicilio del trabajador. Cuando los desplazamientos sean al extranjero, se abonará la cantidad de 122,78 €, que será de aplicación con efectos desde el día en que se publique el presente Convenio, excepto los países del continente africano y Portugal, que será de 117,09 €.

-Desayuno:

Se devengará por comenzar el servicio en las condiciones anteriormente expresadas. Su importe será de 10,50 €, que será de aplicación con efectos desde el día en que se publique el presente Convenio.

-Dieta por comida o cena:

En concepto de comida, la dieta será de 32 €, mientras que la cena alcanzará los 25 €, ambos importes de



aplicación con efectos desde el día en que se publique el presente Convenio.

-Dieta incluido en bono:

No obstante, en los viajes al extranjero, la Empresa podrá desplazar a su personal a gastos pagados, percibiendo la persona, en calidad de ayuda de gastos, la cantidad de 34,53 €, que será de aplicación con efectos desde el día en que se publique el presente convenio, no teniendo en este supuesto, la obligación de abonar la cuantía de la dieta internacional fijada en el primer párrafo.

La subida de las dietas recogidas en las tablas del presente Convenio será de aplicación con efectos desde el día en que se publique el presente Convenio.

Todas las dietas recogidas en este artículo tendrán un incremento para el año 2025 equivalente a la subida del IPC de Euskadi del año 2024.

CAPÍTULO QUINTO PREVISIÓN, ENFERMEDAD Y JUBILACIÓN

Artículo 16. Vigilancia de la salud.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas garantizarán a la plantilla a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes al trabajo que realizan. Los reconocimientos médicos, que son obligatorios para el personal, se realizarán dentro de la jornada laboral por especialistas sanitarios de los servicios de prevención propios o contratados y aplicando los protocolos específicos o criterios de las autoridades sanitarias para cada trabajo.

Artículo 17. Tarjeta de Seguridad Social.

Las Empresas facilitarán a todo el personal móvil la tarjeta de desplazamiento, a efectos de la asistencia por la Seguridad Social, cuando éstos se encuentren fuera de su residencia habitual, en cuyo grupo octavo, a efectos de cotización, estarán encuadrados aquellos.

Artículo 18. Prestaciones incapacidad temporal.

Las personas de las Empresas afectadas por el presente Convenio percibirán, en cualquiera de las situaciones constitutivas de Incapacidad Temporal, una prestación económica, que consistirá en los siguientes importes: 75 % del salario que haya servido de base para el cálculo de la prestación, en caso de enfermedad y desde el primer día hasta el vigésimo día de enfermedad, si bien este complemento respecto a lo legalmente establecido se devengará, tan sólo, dos veces al año.



90 % del salario que haya servido de base para el cálculo de la prestación, a partir del vigésimo primer día de enfermedad.

90 % del salario que haya servido de base para el cálculo de la prestación, y a partir del día siguiente al del accidente o enfermedad profesional.

En ningún caso se rebasará el salario de la tabla del Convenio más los pluses de antigüedad y de disponibilidad o percepción, a no ser que este límite esté superado por lo que abone la Seguridad Social.

Artículo 19. Fallecimiento en accidente de trabajo.

La Empresa se obliga a satisfacer los gastos de traslado del lugar del accidente mortal del personal al lugar del entierro.

Artículo 20. Póliza de seguro.

Las Empresas deberán suscribir, a partir de la fecha de publicación del presente Convenio, las pólizas de seguros correspondientes para la cobertura de las siguientes contingencias y por los capítulos que se señalan, inalterándose las cantidades durante el tiempo de aplicación del presente Convenio:

d) Por muerte en accidentes de trabajo: 40.000 €.

e) Por invalidez absoluta, como consecuencia de accidente de trabajo: 60.000 €.

f) Por invalidez total, como consecuencia de accidente de trabajo: 50.000 €.

En caso de que alguna Empresa no suscribiera la mencionada póliza, será responsable, directamente, del abono de las indemnizaciones correspondientes.

Se respetarán, en todo caso, «ad personam» las condiciones más beneficiosas que, en este aspecto, pudieran existir.

A efectos de calificación, se estará a lo que efectúe la M.P. de A.T. y en su caso el I.N.S.S.

Estas coberturas deberán entrar en vigor a los 30 días de la fecha de la publicación del presente convenio.

Artículo 21. Jubilación parcial anticipada.

1. Las empresas afectadas por el presente Convenio aceptarán la jubilación parcial anticipada de aquellas personas que lo soliciten, cuando se cumplan además de los requisitos legalmente establecidos, los siguientes:

A) Que la empresa pueda contratar o disponer de una persona relevista.

B) Si no existe acuerdo en cuanto al tiempo de reducción de jornada, ésta será de la media que resulte de la propuesta por cada una de las partes.

2. Por razones de política de empleo y con objeto de rejuvenecer la plantilla de las empresas y de facilitar el



acceso al trabajo a jóvenes y desempleados/as, el personal que cumpla los requisitos recogidos en el apartado anterior y además el de tener cotizado a la Seguridad Social el período que les permita acceder a una prestación del 100% de su base reguladora, deberán solicitar la jubilación parcial anticipada a requerimiento de la empresa. La reducción de la jornada será decidida como en la letra b) del apartado anterior.

3. En los casos de jubilaciones parciales anticipadas, se considerará a efectos de determinar el número de miembros de las representaciones unitaria y sindical de los trabajadores/as, que el relevista y el relevado/a se computen como una sola persona.

4. Si en el futuro fuera suprimida la jubilación parcial anticipada, aquellas personas que lleven como mínimo 20 años de servicios ininterrumpidos en la misma empresa y se jubilen de manera total sin sobrepasar los 64 años de edad, tendrán derecho a percibir una indemnización no cotizable a la Seguridad Social de acuerdo con la siguiente escala y forma de pago:

- A los 60 años: 15 meses de salario convenio más complemento personal de antigüedad en cuatro veces dentro de un año.
- A los 61 años: 13 meses de salario convenio más complemento personal de antigüedad en tres veces dentro de nueve meses.
- A los 62 años: 10 meses de salario convenio más complemento personal de antigüedad en tres veces dentro de seis meses.
- A los 63 años: 6 meses de salario convenio más complemento personal de antigüedad en dos veces dentro de cuatro meses.
- A los 64 años: 3 meses de salario convenio más complemento personal de antigüedad en el momento de causar baja en la empresa.

Artículo 22. Pases gratuitos.

Las Empresas facilitarán pases gratuitos al cónyuge o compañera/o del trabajador/a, en este caso cuando acrediten convivencia superior a un año mediante el correspondiente certificado del registro de parejas de hecho o equivalente en los municipios en los que dicho registro no exista y a los hijos de ambos hasta la edad de 18 años cuando no tengan trabajo retribuido.

CAPÍTULO SEXTO ROPA DE TRABAJO

Artículo 23. Ropa de trabajo.

Las empresas sujetas al ámbito del presente Convenio Provincial vendrán obligadas a facilitar a su personal las



siguientes prendas de trabajo y por el tiempo que a continuación se indican:

- Personal de movimiento: Dos uniformes cada dos años.
- Personal de taller: Dos buzos al año. Cuando este personal trabaje en ambiente húmedo o graso, se le facilitará calzado impermeable.
- Personal administrativo: Dos chaquetas o batas, según se presten los servicios en oficina o almacenes, y por una duración de dos años.

Es obligación del personal el uso de la ropa facilitada, durante la jornada laboral.

CAPÍTULO SÉPTIMO ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 24. Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

No obstante, si la misma dedicara sus actividades tanto al servicio de línea regular como al de discrecional, podrá trasladar al personal de una actividad a otra, poniéndolo en conocimiento del personal con la siguiente antelación:

- Servicios mensuales: 5 días.
- Servicios quincenales: 3 días.
- Servicios semanales: 2 días.
- Servicios diarios: 2 horas de antelación.

Artículo 25. Informe de los representantes de los trabajadores en expedientes de regulación de empleo.

Las Empresas estarán obligadas a recabar el informe preceptivo del Comité de Empresa o, en su caso, de los representantes de los trabajadores antes de dictarse resoluciones por parte de la Delegación de Trabajo, coadyuvando así con este organismo en los expedientes de regulación de empleo.

Artículo 26. Finiquito.

Cualquier persona podrá solicitar la presencia del Delegado de Personal, miembro del Comité de Empresa o Delegado de la Sección Sindical, para recibir el asesoramiento que considere oportuno antes de proceder a la firma del recibo finiquito que le sea presentado por la Empresa en el momento de su cese.



Dicha liquidación será realizada por la Empresa con la mayor antelación posible a la fecha en que se produzca el citado cese.

En aquellas Empresas en las que no existan Delegados de Personal, Delegado de Sección Sindical o Comité de Empresa, la persona afectada podrá solicitar el asesoramiento que considere oportuno antes de la firma del recibo finiquito.

CAPÍTULO OCTAVO LICENCIAS RETRIBUIDAS

Artículo 27. Licencias retribuidas.

El personal de la Empresa tendrá derecho a solicitar licencia con sueldo/permiso retribuido. Para su concesión con carácter principal, deberá ser solicitada y acreditada debidamente, la acreditación deberá tener la suficiente antelación que se fija en cinco días laborables previos al disfrute de la misma, exceptuando aquellos casos en los que la urgencia del hecho causante no lo permita.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que a continuación se señalan y por el tiempo siguiente:

- a) Matrimonio o registro de pareja de hecho de la persona trabajadora: 18 días naturales.
- b) Cinco días laborales 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) Muerte del cónyuge o pareja de hecho: 4 días laborales.
- d) Dos días laborales por el fallecimiento de 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.
- e) Un día laboral por traslado del domicilio habitual.
- f) Matrimonio de padre, madre, hija, hijo, hermana, hermanos, incluso cuñado o cuñada: 1 día natural.
- g) Alumbramiento de esposa: 2 días naturales, ampliables a 4 en caso de necesidad de traslado y cuando la distancia sea superior a 300 km.
- h) 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 periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación



económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable, el permiso se iniciará el primer día laborable que le siga. Se exceptúa el período vacacional, salvo que el hecho causante persista.

Finalmente, las personas trabajadoras tendrán derecho a los permisos por los supuestos que se regulan en los apartados cuarto a noveno del artículo 37 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO NOVENO FALTAS Y SANCIONES

Artículo 28. Tipos de faltas.

* Régimen disciplinario.

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

Graduación de las faltas: El personal que incurra en alguna de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general en el apartado anterior, podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, con independencia del derecho de la persona a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo.

Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto, la siguiente graduación:

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

* Tipificación de las faltas:



- Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Una falta de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes sin la debida justificación.
- b) El adelanto o el retraso, sin causa justificada, en las salidas de cabecera o de las paradas.
- c) La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de limpieza e higiene personal del conductor/a y/o del vehículo (con comunicación al delegado de prevención si lo hubiera), y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la Empresa.
- d) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- e) Discutir con el personal dentro de la jornada de trabajo.
- f) El retraso de hasta dos días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la Empresa.
- g) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso.

- Son faltas graves:

- a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes, sin la debida justificación.
- b) El abandono injustificado del trabajo que causare perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros/as.
- c) Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en un mes. Bastará con una falta cuando tuviera que relevar a un compañero/a o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la Empresa.
- d) La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o al material de la Empresa.
- e) El retraso de hasta seis días en la entrega de recaudación en la fecha estipulada por la Empresa y la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.
- f) Cambiar de ruta sin autorización de la Dirección de la Empresa y desviarse del itinerario sin orden del superior jerárquico, salvo concurrencia de fuerza mayor.
- g) Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la Empresa a los usuarios y al público que constituyan vulneración de derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico.
- h) No rellenar correctamente los datos del tacógrafo y demás documentación obligatoria.
- i) La desobediencia a no fumar dentro del vehículo o de las instalaciones de la Empresa, siempre que hubiera previamente la advertencia por escrito de la Empresa.
- j) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la Empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros/as de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
- k) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros/as como a la Empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

- Son faltas muy graves:

- a) Tres o más faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes, sin la debida justificación.



- b) Tres o más faltas injustificadas o sin previo aviso, de asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses.
- c) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.
- d) 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.
- e) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
- f) El retraso de más de seis días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por la Empresa, salvo causa de fuerza mayor justificada.
- g) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.
- h) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido.
- i) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.
- j) Los malos tratos o falta de respeto o consideración y discusiones violentas con los jefes/as, compañeros/as, subordinados/as y usuarios/as.
- k) Abandonar el trabajo y el abuso de autoridad por parte de los jefes/as o superiores/as con relación a sus subordinados/as.
- l) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a la persona, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la Empresa, personal usuario o terceros.
- m) El utilizar indebidamente el material de la Empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños de entidad ocasionados a los vehículos por negligencia.
- n) El acoso sexual, entendiéndose por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad de la persona objeto de la misma.
- ñ) Las ofensas verbales o físicas al empresario/a o a las personas que trabajan en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- o) No comunicar a la Dirección de la Empresa la retirada del permiso de conducir.
- p) La falta de renovación o aviso de caducidad de los títulos habilitantes legalmente previstos para la conducción profesional.
- q) El incumplimiento sobre la normativa del tacógrafo, siendo repercutidas toda sanción pecuniaria de la



Empresa a la persona trabajadora por la total responsabilidad de éste por la comisión de las infracciones legalmente establecidas.

La reiteración de una falta de un mismo grupo, aunque sea de diferente naturaleza, dentro del período de un año, podrá ser causa para clasificarla en el grupo inmediatamente superior.

Artículo 29. Tipos de sanciones.

Las sanciones consistirán en:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
- Postergación para el ascenso hasta cinco años.

c) Por faltas muy graves:

- Traslado forzoso.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Inhabilitación definitiva para el ascenso.
- Despido.

Artículo 30. Procedimiento sancionador.

Se anotará en el expediente personal de cada persona trabajadora las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase o superior, durante el período de ocho, cuatro o dos meses, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves, teniendo derecho las personas sancionadas, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones.

Las sanciones por faltas leves serán acordadas por la Dirección de la Empresa.

Las sanciones por faltas graves o muy graves habrán de imponerlas también la Empresa, previa instrucción del oportuno expediente a la persona trabajadora. La persona interesada y la representación de los trabajadores o sindical tendrán derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este plazo suspenderá los plazos de prescripción de la falta correspondiente.

Cuando, por razones del servicio asignado, la persona sancionada se encuentre desplazada, el plazo establecido



quedará interrumpido, reiniciándose cuando regrese.

Siempre que se trate de faltas muy graves de las tipificadas en la letra h), la Empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse, suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores.

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

Cuando la Empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito a la persona sancionada y a la representación de los trabajadores o sindical, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la Dirección.

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

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

Artículo 31. Retirada del permiso de conducción.

Cuando un/a conductor/a al servicio de la Empresa sea privado temporalmente del permiso de conducción (siempre que ello no sea debido a los efectos de la alcoholemia o de la drogodependencia), en virtud de Resolución firme administrativa o judicial, no se extinguirá automáticamente la relación laboral, sino que se seguirán las siguientes normas:

1. Cualquiera que sea la duración de la privación del permiso de conducción, las Empresas podrán destinar al conductor afectado a un puesto de trabajo que sea de inferior o superior categoría, con el salario correspondiente a dicho puesto.

Si las Empresas prevén la imposibilidad de efectuar lo anterior, deberán concertar previamente una póliza que asegure la percepción de 1.501,53 € mensuales.

En el caso de privación del permiso de conducción, sufragando por mitades entre Empresa y la persona afectada, el importe de la prima.

En el caso de que la Empresa no dispusiera de un puesto de trabajo de inferior o superior categoría y no hubiese concertado la póliza a que se hace referencia, estaría obligada a abonar el importe de las cantidades previstas en el párrafo anterior, mientras dicha persona se encuentre privada del permiso de conducción.

Estas coberturas deberán entrar en vigor a los 30 días de la fecha de la publicación del presente Convenio.

2. En cualquier caso, los primeros 30 días de privación del permiso de conducción, podrán aplicarse al período de vacaciones reglamentario, subsistiendo, en su caso, las obligaciones expresadas a partir del día 31 de los de



la privación del permiso de conducción.

3. En caso de reincidencia, cualquiera que sea el motivo y la duración de la retirada del permiso de conducción, el productor podrá ser despedido de la Empresa, quedando extinguido el contrato de trabajo.

Se considerará que existe reincidencia cuando la reiteración de infracciones que lleven consigo la privación del permiso de conducción, se haya producido en un tiempo de 18 meses, contados éstos, desde la última infracción.

4. La persona afectada responderá de cualquier daño y perjuicio que pueda producirse a la Empresa por la realización de servicios sin la posesión del permiso de conducción, como consecuencia de la falta de comunicación escrita por parte de aquél, respecto al día exacto en que se ha retirado el permiso.

CAPÍTULO DÉCIMO GARANTÍAS SINDICALES Y DERECHO DE INFORMACIÓN DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN

Artículo 32. Garantías sindicales.

En esta materia, se cumplirá lo establecido en los artículos 61 a 81 del Estatuto de los Trabajadores, señalándose de entre las competencias fijadas en dichos artículos y para su debida aplicación las siguientes:

a) Actividad sindical en la empresa:

Las personas trabajadoras afiliadas a un Sindicato podrán en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos tendrán los derechos establecidos en el artículo 8.2 de la L.O.L.S.

- Garantías y funciones de las Secciones Sindicales de Empresa.

Tendrán las siguientes garantías y funciones:

a) Las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, estarán legitimadas para negociar Convenios o pactos de Empresa, cuando así lo decidan por mayoría las personas trabajadoras de dichas Empresas.

No obstante lo anterior, existiendo en el seno de la Empresa Comité de Empresa o Delegado/s de Personal, no podrá existir simultáneamente una dualidad de órganos negociadores.

Si las Secciones Sindicales constituyesen el órgano negociador, el número de Delegados Sindicales en representación de las personas trabajadoras será el mismo que el número de Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa.



b) Podrán difundir publicaciones y avisos, de carácter sindical o laboral, en los locales de la Empresa, recaudar las cotizaciones de sus afiliados, fuera de las horas de trabajo y no podrán ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical, sin que el ejercicio de tales derechos puedan interferir el trabajo o la marcha general de la producción.

c) Proponer candidatos en las elecciones sindicales para cubrir los puestos de Delegados de Personal o miembros de Comités de Empresa.

d) Elegir Delegados Sindicales que representen a los afiliados ante la Dirección de la Empresa.

e) Utilizar los servicios de algún experto sindicalista en los temas laborales, como negociación colectiva, revisiones salariales, expedientes de regulación de empleo, etc., con acceso a los locales de la Empresa, si los hubiere, fuera de las horas de trabajo.

A las reuniones podrá acudir, previa notificación a la Empresa, previa comunicación al Empresario.

f) Las Secciones Sindicales de Empresa, podrán realizar reuniones de sus afiliados en los locales de la Empresa, si los hubiere, fuera de las horas de trabajo. A las reuniones podrá acudir, previa notificación a la Empresa, un responsable de la Central Sindical.

También existirá notificación previa de dichas reuniones por parte de las personas trabajadoras a la Dirección de la Empresa.

g) Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa y de conformidad con el artículo 10.3.3.º de la L.O.L.S., tendrán derecho a ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Por otro lado, será nulo el despido de las personas trabajadoras afiliados a un Sindicato, realizado sin la previa audiencia de los Delegados Sindicales si los hubiera, siempre que al Empresario le conste su condición de afiliado, esto último de conformidad con el artículo 104 letra d) de la L.P.L.

h) La representación sindical, previo aviso con 72 horas de antelación o 24 horas en caso de urgencia y justificación posterior, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos por Ley o por este Convenio. Si ostenta un cargo electivo a nivel provincial, autonómico o estatal, tendrá derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, estableciéndose la limitación al disfrute de los mismos de hasta un máximo de tres días anuales.

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como persona trabajadora en activo en alguna Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.



Artículo 33. Requisitos de las Secciones Sindicales para la acción sindical en la empresa.

La Representación de las Secciones Sindicales de Empresa que agrupen como mínimo en cada Empresa o centro de trabajo los porcentajes mínimos que para su tamaño se señalen, dispondrán de un máximo de horas retribuidas o no al mes para la acción sindical según el siguiente cuadro:

Empresa de menos de 6 trabajadores con un mínimo de dos afiliados: Podrán nombrar Delegado Sindical sin horas retribuidas para la acción sindical.

Las horas retribuidas para el ejercicio de las funciones a que se ha hecho referencia seguirán este detalle:

-N.º personas trabajadoras de las Empresas de 26 a 50: n.º Delegados Secc. Sindic. 1 o 2; % afiliación anual 40%; n.º horas mensuales, 8.

-N.º personas trabajadoras de las Empresas de 51 a 100: n.º Delegados Secc. Sindic. 1 o 2; % afiliación anual 40%; n.º horas mensuales, 10.

-N.º personas trabajadoras de las Empresas de 101 en adelante: n.º Delegados Secc. Sindic. 1 o 3; % afiliación anual 30%; n.º horas mensuales, 12.

La Representación Sindical que no forme parte del Comité de Empresa: De conformidad con el art. 10.3 de la L.O.L.S. tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa.

Las Secciones Sindicales que cumplan con los requisitos de afiliación señalados en este artículo, podrán hacer uso de lo recogido en los párrafos a), d) y h) del artículo anterior.

Artículo 34. Los/as Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa.

Primero: Dichos representantes dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, para cada uno de los miembros en cada centro de trabajo y para el ejercicio de sus funciones de representación en relación con el número de personas trabajadoras de la Empresa, de acuerdo con este detalle:

Personas Delegados Horas

trabajadoras de personal mensuales

6 a 30 1 15

31 a 49 3 15

50 en adelante: rige el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

Segundo: La Empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras un local adecuado para que puedan reunirse, si lo hubiere.

Tercera: Las personas trabajadoras tendrán derecho a reunirse en asamblea fuera de la jornada de trabajo, en



el local que se ha hecho referencia en el apartado anterior.

CAPÍTULO UNDÉCIMO REGULACIÓN CONVENIO Y PACTOS DE EMPRESA. COMISIÓN MIXTA

Artículo 35. Contratos temporales.

Al amparo de lo establecido en el art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda fijar en 18 meses el período de referencia para realizar contratos debido a las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, y la duración de estos contratos no podrá superar las tres cuartas partes del período de referencia ni, como máximo, doce meses.

Artículo 36. Contratos de puesta a disposición.

Las contrataciones que efectúen las Empresas con empresas de trabajo temporal, vendrán obligadas a que en las mismas figure una cláusula por la cual se garantice al trabajador como mínimo, los salarios establecidos en el presente Convenio Provincial de Transporte de Viajeros para Gipuzkoa.

Artículo 37. Regulación Convenios y pactos de Empresa.

Si en cualquiera de las Empresas afectadas por este Convenio los trabajadores o la propia Empresa negociaran un pacto de Empresa o Convenio, esta negociación estará sujeta a las siguientes condiciones.

Se partirá en la negociación sobre la base de los salarios vigentes, garantizándose en todo caso y al final de la negociación las condiciones que se aprueban en este Convenio, que se consideran como mínimas en cómputo anual.

Artículo 38. Cláusula de descuelgue.

En caso de que alguna Empresa del sector pretendiera la inaplicación temporal del presente Convenio Colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción), deberá poner dicha pretensión en conocimiento de su Comisión paritaria con una antelación mínima de 7 días al inicio del período de consultas al que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras en el período de consultas, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia (el



arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de las personas trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE o, en su caso, a la CCNCC.

Artículo 39. Comisión Mixta.

Se establece una Comisión Mixta de Interpretación, Seguimiento y Vigilancia del Convenio, que estará constituida por un vocal por organización sindical firmante del presente convenio, en representación de las personas trabajadoras, y tres vocales por parte Empresarial, siendo el domicilio social de dicha Comisión el de la sede territorial de Gipuzkoa del Consejo de Relaciones Laborales/Lan Harremanen Kontseilua, sito en la calle Javier Barkaiztegi behea n.º 19, de Donostia/San Sebastián.

Dicha Comisión, consciente de la importancia de la aplicación de lo regulado en el presente Convenio Colectivo y ante los constantes incumplimientos habidos al mismo, tramitará las denuncias constatadas que se le presenten sobre la inobservancia e incumplimiento del mismo, pudiendo dar parte de las mismas a la Autoridad Laboral competente, para la imposición de las sanciones que puedan corresponder a los infractores del Convenio.

Artículo 40. Formación profesional.

Las partes firmantes coinciden en que el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras ocupadas, puede facilitarse mediante la adquisición de mayores niveles de cualificación y de competencia profesional, contribuyendo con ello, no sólo a mejorar la eficacia del sistema productivo, sino también a facilitar la adaptación de las personas trabajadoras ocupadas, a los cambios tecnológicos, a disminuir el riesgo de paro y a promover la calidad de vida y bienestar.

Por ello, las partes firmantes, impulsarán la formación continua de las personas trabajadoras del sector, expresamente la formación continua CAP, a través de planes de Empresa, planes agrupados y permisos individuales para dicha formación, acudiendo para su financiación a las instituciones existentes para este fin.

Se constituirá una Comisión Paritaria de los firmantes del presente Convenio, a efectos de determinar las personas, categorías y cursos que sean de interés para la actividad del sector, así como su seguimiento y evaluación.

Artículo 41. Procedimiento de resolución de conflictos.

En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicabilidad del presente Convenio Colectivo, las partes se comprometen, a partir del momento del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción de fuerza sin previo sometimiento de la misma, a la Comisión Paritaria de este Convenio.



La Comisión Negociadora del Convenio asume el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco), aprobado por Resolución de 16 de febrero de 2000, publicado mediante en el Boletín Oficial del País Vasco de 4 de abril de 2000.

Artículo 42. Entidades de Previsión Social Voluntaria.

Durante la vigencia del presente Convenio, se constituirá una comisión de estudio integrada por los Sindicatos y las Asociaciones Empresariales firmantes, las cuales analizarán y estudiarán la viabilidad de una entidad de previsión social voluntaria.

Artículo 43. Subrogación en caso de sucesión de empresas.

Objeto. Lo previsto en el presente artículo será de aplicación a los todos servicios de transporte regular permanente de uso general y transporte regular de uso especial, urbanos o interurbanos, de viajeros/as por carretera con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas incluida la del Conductor/a, prestados en régimen de concesión administrativa o por cualquiera de las fórmulas de gestión indirecta de servicios públicos contempladas en la Ley de Contratos del Sector Público. Y todo ello con independencia de que la Empresa que preste o vaya a prestar este tipo de servicios se dedique a otra actividad de transporte o de la industria o los servicios. Por ello, se ha de entender, en todo caso, que procederá la aplicación del presente artículo cuando se esté en el supuesto indicado a pesar de no citarse, en cada caso, el tipo de transporte. Lo dispuesto en el presente artículo no prejuzga la aplicación, cuando proceda, de lo regulado en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores en orden a la sucesión de empresas.

Exclusión. El presente artículo no será de aplicación en los supuestos en los que la Empresa saliente tenga el carácter de Administración Pública, estatal, autonómica, local o institucional, ni cuando se trate de empresas, entes u organismos públicos dependientes de cualquiera de las Administraciones anteriormente citadas, salvo que sus relaciones laborales sean reguladas por los convenios colectivos territoriales y/o autonómicos del ámbito funcional del presente Convenio. Sin embargo, sí será de aplicación en los supuestos en los que la Administración, en cualquiera de sus formas, sea la Empresa entrante, a saber, en los casos de rescate o reversión de servicio.

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

Conductor/a Adscrito/a. A los efectos del presente artículo, se considera «Conductor/a Adscrito/a» a quien realice su trabajo de forma habitual en las rutas del servicio regular permanente de uso general, uso especial y



urbano o interurbano afectado. No pierde esta consideración el Conductor/a que puntualmente pueda prestar servicios de transporte diferentes a aquel al que se encuentre adscrito, siempre que en términos de jornada anual, estos últimos servicios no superen el 20% de la jornada máxima ordinaria prevista en el Convenio Colectivo de aplicación, para el período evaluado, contemplada proporcionalmente en los supuestos de contratos a tiempo parcial, en los últimos seis meses efectivamente trabajados inmediatamente anteriores a la fecha de vencimiento de la concesión.

Resto de personal. En relación con el resto del personal (Taquillas, Talleres, Administración, Gestión, Explotación, Logística y demás departamentos o secciones) pertenecientes a otras categorías o grupos profesionales, se considerarán adscritos al servicio y por ello sujetos de subrogación, a aquel personal que desarrolle su actividad, aunque sea en parte, en el servicio concesional afectado.

Artículo 44. Eficacia y carácter vinculante.

Las disposiciones contempladas en los correspondientes pliegos de cláusulas administrativas, jurídicas, técnicas y económicas que disciplinen los correspondientes procedimientos concursales, por su carácter de normas de contratación administrativas (y aunque recogieran previsiones en orden al régimen de subrogación del personal), no afectarán, ni restringirán la eficacia y carácter vinculante de lo regulado en el presente Título. Si en dichos pliegos no se recogiera cláusula ni disposición relativa a la subrogación en los contratos de trabajo de la plantilla de la Empresa saliente, o se estableciera la no aplicación para determinados colectivos, -o no se hiciera referencias a ellos o no se mencionaran-, o establecieran un número de personal inferior a los adscritos por aplicación del presente Acuerdo, será igualmente vinculante en toda su integridad lo previsto en el presente Acuerdo, por su naturaleza vinculante en el orden laboral, y para el personal afectado por la subrogación. Tanto en uno como en el otro caso, la subrogación tendrá carácter obligatorio para las Empresas y la plantilla afectadas en los términos que se contemplen en los repetidos pliegos y en el presente Acuerdo, excepto resolución judicial por la que se demuestre dolo, mala fe o una práctica irregular en la adscripción de personal a la concesión sujeta a cambio de operador.

Artículo 45. Plazos.

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



Trabajadores.

B) No se aplicará el periodo de seis meses de antigüedad al personal de la Empresa saliente vinculado con contratos de relevo por jubilaciones parciales, ni a los vinculados con contratos de interinidad suscritos para sustituir a las personas trabajadoras en baja/permiso por maternidad/paternidad, incapacidades temporales, ni a aquéllos que se hayan incorporado para sustituir bajas voluntarias, jubilaciones totales, excedencias voluntarias, suspensiones del contrato con reserva del puesto de trabajo, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez o por fallecimiento de una persona trabajadora.

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

Artículo 46. Obligaciones de la empresa saliente.

Sin perjuicio del derecho a la subrogación del personal y la obligación de subrogación en los contratos de trabajo contemplada en este Título, la Empresa saliente, en los cinco días siguientes a la adjudicación del servicio concesional, suministrará a la empresa entrante en papel y en soporte informático, la siguiente documentación e información:

- Una relación del personal objeto de subrogación, con copia de sus contratos de trabajo, las seis últimas nóminas devengadas y copia de las condiciones o pactos existentes con cada uno de ellos -de existir-.
- De igual forma entregará información del salario bruto anual, categoría, puesto de trabajo y grupo profesional de cada uno de ellos, diferenciado por conceptos, tipo de contrato, antigüedad, fecha de obtención o renovación del CAP -cuando sea de aplicación-.
- Copia de la comunicación entregada a la representación de las personas trabajadoras de la Empresa saliente, con el acuse de recibo, sobre la adjudicación del servicio, expresando con el debido detalle identidad del nuevo adjudicatario, identidad del personal objeto de subrogación y pactos escritos o no escritos, individuales o colectivos, existentes y comunicados a la Empresa entrante.

Quedarán en todo caso a salvo los derechos y las acciones extrajudiciales o judiciales que pudieran asistir, tanto de las personas trabajadoras como de la Empresa entrante, por causa de la defectuosa o inexacta información y documentación aportada por la empresa saliente.

Las previsiones contenidas en el presente artículo se aplican y son de obligatoria observancia, exclusivamente, para las Empresas saliente y entrante, y en ningún modo perjudicarán los derechos y acciones que, a cada una de las personas afectadas, individualmente, le asistan para reivindicar sus condiciones laborales, ya sean económicas o de otra índole.

La Empresa saliente, en este trámite de información y entrega de documentación, se ajustará a la suministrada en el expediente de licitación a la Administración contratante. Si en los pliegos o en el procedimiento de licitación, no se recogiera cláusula ni disposición relativa a la subrogación en los contratos de trabajo del personal de la empresa saliente, -o se estableciera la no aplicación para determinados colectivos, no se hiciera



referencias a ellos o no se mencionaran-, o establecieran un número de personas inferior a los adscritos por aplicación del presente Acuerdo, será igualmente vinculante en toda su integridad lo previsto en el presente Acuerdo y para el personal afectado por la subrogación.

Artículo 47. Obligaciones de la Empresa entrante.

La Empresa entrante cursará el alta en Seguridad Social del personal objeto de subrogación con efectos, desde el mismo día en el que inicie de forma efectiva la prestación del servicio concesional del que haya resultado adjudicataria. De ser necesaria la realización de procesos de formación o reciclaje para la adaptación de la plantilla subrogada a los nuevos sistemas de organización del servicio o del uso de los vehículos, corresponderán a la Empresa entrante.

Artículo 48. Efectos de la subrogación.

La subrogación contractual surtirá efectos en el ámbito laboral (obligaciones económicas y de seguridad social), para la Empresa saliente, el día en el que cese de prestar efectivamente el servicio, y para la Empresa entrante, el día de inicio de la prestación efectiva del servicio (o en la fecha del Acta de inauguración del servicio levantada por la Administración concedente, de existir). Todas las obligaciones de naturaleza económica -sean salariales o extra salariales- y de Seguridad Social, relativas al personal afectado por la subrogación, serán por cuenta de la Empresa saliente o de la Empresa entrante, hasta y a partir de las fechas indicadas en el presente artículo. Si por los Tribunales, de cualquier orden, se estableciera en sentencia firme otro momento temporal para imputar las correspondientes obligaciones a una u otra Empresa, se estará a lo indicado en la misma, sin perjuicio del derecho de repetición que pudiera asistir a cualquiera de ellas en base a los momentos temporales aquí pactados.

Artículo 49. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

1. Las organizaciones firmantes del presente Convenio garantizarán que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las Empresas sea real y efectivo. Por ello se acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:
 - a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad.
 - b) Constituir la Comisión sectorial para la igualdad y no discriminación y atribuir a la misma las competencias a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.
2. Las empresas de más de 50 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, deberán adoptar un plan de igualdad que contenga medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.



Respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación, de conformidad con el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, no constituirá discriminación en el acceso al empleo una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

3. Los planes de igualdad de las Empresas 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.

4. Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad, la Comisión Negociadora realizará un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos. Y todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 6.º del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

5. Los objetivos de los planes de igualdad habrán de consistir en medidas de acción positiva cuando se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc.

6. Será competencia de la Comisión Negociadora realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de las personas trabajadoras.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las Empresas deberán negociar y acordar con los representantes de las personas trabajadoras el correspondiente plan de igualdad, sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse, dependerá siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la Empresa situaciones de desigualdad de trato.

Una vez implantado el plan de igualdad en la Empresa, se informará a los representantes de las personas trabajadoras con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.



7. En el trimestre siguiente al de la publicación de este Convenio, se constituirá la «Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación», integrada por la representación empresarial y sindical negociadoras firmantes del convenio.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

1. Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y desarrollo del trabajo.
2. Velar para que las mujeres tengan la misma equiparación que los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo y condiciones siempre tengan igual retribución.
3. Velar para que las mujeres, en igualdad de condiciones, tengan las mismas oportunidades que los varones en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
4. Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las Empresas del sector.
5. Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión mixta.
6. Podrá elaborar, si así se conviene, un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de la encuesta sectorial de aplicación del Convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en ésta última desagregados por género.

Artículo 50. Trabajadoras víctimas de violencia de género.

1. La 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 en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.
2. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la Empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su



puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

4. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

5. A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

6. Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

DISPOSICIONES ADICIONALES, TRANSITORIAS Y FINALES

Primera.

De acuerdo con la Ley sobre Derechos de Información de los Representantes Legales de los Trabajadores en Materia de Contratación, las Empresas a que se refiere el capítulo 1.º del presente Convenio vendrán obligadas a entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección.

Tales representantes legales de las personas trabajadoras a nivel de cada Empresa estarán obligados a hacerlo a su vez a los Sindicatos representados en la Comisión Mixta a que se refiere el artículo 39 del presente Convenio.

En aquellas Empresas en que no exista representación sindical, las Empresas quedan obligadas a entregar todos los contratos de trabajo a los Sindicatos firmantes del presente Convenio a petición del Sindicato a la Empresa.

Segunda.

En cuanto a jornada laboral en futuras modificaciones del actual artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, se convocará a la Comisión Mixta dentro de un plazo de 15 días al objeto de modificar lo regulado en el presente Convenio Colectivo provincial de Gipuzkoa.

Tercera.

En todo lo no regulado en el presente Convenio, regirán las condiciones establecidas en la Ordenanza Laboral de Transportes de Viajeros y Discrecionales que se da por reproducida en tanto no se oponga a la legislación vigente.



TABLA SALARIAL AÑOS 2022, 2023 Y 2024.

Además del salario previsto en estas tablas, las personas trabajadoras percibirán cuando les correspondan en función del trabajo que realmente realicen los pluses y complementos previstos en los artículos 10, 11, 13 y 14, y las dietas especificadas en el artículo 15.





	2022			2023			2024		
	Egunekoa Diario	Hilekoa Mensual	Urtekoa Anual	Egunekoa Diario	Hilekoa Mensual	Urtekoa Anual	Egunekoa Diario	Hilekoa Mensual	Urtekoa Anual
I. TALDEA. GOI-MAILAKO LANGILEAK / GRUPO I. PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO									
A Azpitaldea / Subgrupo A									
Zerbitzu-burua / Jefe/a de Servicio		3.179,52	47.692,80		3.446,60	51.699,00		3.553,44	53.301,66
Ikuskatzaile nagusia / Inspector/a Principal		2.689,86	40.347,90		2.915,81	43.737,12		3.006,20	45.092,97
B Azpitaldea / Subgrupo B									
Ingeniariak eta lizentziatuak / Ingenieros/as y Licenciados/as		2.803,66	42.054,90		3.039,17	45.587,51		3.133,38	47.000,72
Laguntz. titulud. edo ingeniariak / Auxiliares Titulados/as e Ingenieros/as		1.958,52	29.377,80		2.123,04	31.845,54		2.188,85	32.832,75
Praktikanteak / Ayudantes Técnicos Sanitarios		1.528,90	22.933,50		1.657,33	24.859,91		1.708,70	25.630,57
II. TALDEA. ADMINISTRATZIOKO LANGILEAK / GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO									
Sekzioburua / Jefe/a de Sección		2.108,83	31.632,45		2.285,97	34.289,58		2.356,84	35.352,55
Bulegoburua / Jefe/a de Negociado		1.936,28	29.044,20		2.098,93	31.483,91		2.163,99	32.459,91
Lehen mailako ofiziala / Oficial 1. ^a		1.671,70	25.075,50		1.812,12	27.181,84		1.868,30	28.024,48
Bigarren mailako ofiziala / Oficial 2. ^a		1.528,90	22.933,50		1.657,33	24.859,91		1.708,70	25.630,57
Laguntzailea / Auxiliar		1.397,16	20.957,40		1.514,52	22.717,82		1.561,47	23.422,07
3. eta 4. urteko izangaita / Aspirante/a Administrativo 3. ^{er} y 4. ^o año		1.397,16	20.957,40		1.514,52	22.717,82		1.561,47	23.422,07
1. eta 2. urteko izangaita / Aspirante/a Administrativo 1. ^{er} y 2. ^o año		1.050,21	15.753,15		1.138,43	17.076,41		1.173,72	17.605,78
III. TALDEA. MUGIMENDUKO LANGILEAK / GRUPO III. PERSONAL DE MOVIMIENTO									
A Azpitaldea / Subgrupo A									
Geltokiak eta administrazioak / Estaciones o Administraciones									
Geltokiburua edo 1. ma. adm. / Jefe/a de Estación o Administrativo de 1. ^a		2.377,97	35.669,55		2.577,72	38.665,79		2.657,63	39.864,43
Geltokiburua edo 2. ma. adm. / Jefe/a de Estación o Administrativo de 2. ^a		1.876,05	28.140,75		2.033,64	30.504,57		2.096,68	31.450,21
Geltokiburua edo 3. ma. adm. / Jefe/a de Estación o Administrativo de 3. ^a		1.583,62	23.754,30		1.716,64	25.749,66		1.769,86	26.547,90
Ibilbideko adm. arduraduna / Encargado/a de Administración en Ruta		1.471,85	22.077,75		1.595,49	23.932,28		1.644,95	24.674,18
Txartel saltzaileak / Taquilleros/as		1.528,90	22.933,50		1.657,33	24.859,91		1.708,70	25.630,57
Fakturatzaileak / Factor		1.445,13	21.676,95		1.566,52	23.497,81		1.615,08	24.226,25
Kontsignako arduradunak / Encargado/a de Consigna		1.445,13	21.676,95		1.566,52	23.497,81		1.615,08	24.226,25





	2022			2023			2024		
	Egutegia Diario	Hilekoa Mensual	Urtekoa Anual	Egutegia Diario	Hilekoa Mensual	Urtekoa Anual	Egutegia Diario	Hilekoa Mensual	Urtekoa Anual
Merkantzien banatzaileak / Repartidor/a de Mercancias		1.445,13	21.676,95		1.566,52	23.497,81		1.615,08	24.226,25
Morroia / Mozo	47,90		21.794,50	51,92		23.625,24	53,53		24.357,62
C eta D Azpitaleak / Subgrupo Cy D									
Bidaiafarien garraioa hiri-barruko, hiriraineko eta hiriarteko autobusetan / Transporte de Viajeros en Autobuses Urbanos, Suburbanos e Interurbanos									
1. mailako trafikoburua/ Jefe/a de Tráfico de 1.ª		1.879,23	28.188,45		2.037,09	30.556,28		2.100,23	31.503,52
2. mailako trafikoburua / Jefe/a de Tráfico de 2.ª		1.710,12	25.651,80		1.853,77	27.806,55		1.911,24	28.668,55
3. mailako trafikoburua / Jefe/a de Tráfico de 3.ª		1.590,57	23.858,55		1.724,18	25.862,67		1.777,63	26.664,41
Ikuskatzailea / Inspector/a	52,16		23.732,80	56,54		25.726,36	58,29		26.523,87
Gidaria / Conductor/a Oficial	50,46		22.959,30	54,70		24.887,88	56,39		25.659,41
Gidari berria/ Conductor/a Novel	40,37		18.368,35	43,76		19.911,29	45,12		20.528,54
Kobratzailea / Cobrador/a	47,90		21.794,50	51,92		23.625,24	53,53		24.357,62
IV. TALDEA. TAILERRETAKO LANGILEAK / GRUPO IV. PERSONAL DE TALLERES									
Tailerreko burua / Jefe/a de Taller		2.339,43	35.091,45		2.535,94	38.039,13		2.614,56	39.218,34
Tailerreko buruordea edo maisua / Subjefe/a o Maestro/a de Taller		1.710,12	25.651,80		1.853,77	27.806,55		1.911,24	28.668,55
Kontramaisua edo arduraduna / Contraamaestre o Encargado/a		1.642,55	24.638,25		1.780,52	26.707,86		1.835,72	27.535,81
Ekipoburua / Jefe/a de Equipo	52,61		23.937,55	57,03		25.948,30	58,80		26.752,70
Lehen mailako ofiziala / Oficial 1.ª	52,14		23.723,70	56,52		25.716,49	58,27		26.513,70
Bigarren mailako ofiziala / Oficial 2.ª	50,46		22.959,30	54,70		24.887,88	56,39		25.659,41
Hirugarren mailako ofiziala / Oficial 3.ª	49,88		22.695,40	54,07		24.601,81	55,75		25.364,47
Tailerreko morroia / Mozo/a de Taller	47,90		21.794,50	51,92		23.625,24	53,53		24.357,62
Peoi arrunta / Peón Ordinario	47,90		21.794,50	51,92		23.625,24	53,53		24.357,62
V. TALDEA. MENPEKO LANGILEAK / GRUPO V. PERSONAL SUBALTERNO									
Fakturen kobratzailea / Cobrador/a de Facturas		1.445,13	21.676,95		1.566,52	23.497,81		1.615,08	24.226,25
Telefonista / Telefonista		1.347,44	20.211,60		1.460,62	21.909,37		1.505,90	22.588,57
Atezaina / Portero/a		1.347,44	20.211,60		1.460,62	21.909,37		1.505,90	22.588,57
Jagolea / Vigilante		1.347,44	20.211,60		1.460,62	21.909,37		1.505,90	22.588,57
Mandatario / Botones		933,34	14.000,10		1.011,74	15.176,11		1.058,40	15.876,00
Ordukako garbitzaileak / Limpiador/a por horas	47,90		21.794,50	51,92		23.625,24	53,53		24.357,62



REVISIÓN SALARIAL (BOG 104 – Miércoles, a 4 de junio de 2025)

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito de la revisión salarial para 2025 del Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de Gipuzkoa (código 20001185011981).

ANTECEDENTES

Único. El día 16 de mayo de 2025, la comisión negociadora del Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de Gipuzkoa, ha presentado la revisión salarial para el año 2025, prevista en el mismo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre (Boletín Oficial del País Vasco de 21-11-2024) 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 (Boletín Oficial del País Vasco de 15-02-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 12-06-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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 el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 23 de mayo de 2025.-El delegado territorial, Víctor Monreal de la Iglesia.

ACTA DE REVISIÓN SALARIAL PARA EL AÑO 2025 DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE GIPUZKOA PARA LOS AÑOS 2022-2025 (2025-05-16).

En Donostia-San Sebastián, a las 12:00 horas del día 16 de mayo de 2025, se reúnen las personas al margen citadas, que representan a las organizaciones sindicales y a las asociaciones empresariales firmantes del Convenio Colectivo del Sector de Transporte de Viajeros por Carretera de Gipuzkoa para el periodo 2022-2025 (publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa n.º 120 de 21.06.2024), y manifiestan:

Primero. El artículo 8 del Convenio habla de «Salario Convenio» y establece que:

«...Las tablas salariales del 2025 tendrán un incremento del IPC del año 2024 de Euskadi.

En caso de IPC negativo, este porcentaje negativo no será de aplicación.



Los incrementos pactados se aplicarán a los conceptos de salario base, percepción, disponibilidad, antigüedad y descanso compensatorio.»

Por su parte, el artículo 15 «Dietas» también indica que todas las dietas recogidas en ese artículo tendrán un incremento para el año 2025 equivalente a la subida del IPC de Euskadi del año 2024.

A la vista de lo previsto en dichos artículos y teniendo en cuenta que el Índice de Precios al Consumo de Euskadi en 2024 ha sido del 3,6%, las tablas para el año 2025 son las que se recogen a continuación como anexo.

Segundo. Autorizan al responsable para la gestión del Preco en Gipuzkoa, Josemari Alvarez Martin, para presentar este acuerdo ante la delegación territorial de trabajo de Gipuzkoa a los efectos de registro y publicación.

Y en prueba de conformidad, firman la presente acta en el lugar y fecha expresados en el encabezamiento.

ERANSKINA / ANEXO

	2025		
	Egunekoa (€) Diario (€)	Hilekoa (€) Mensual (€)	Urtekoa (€) Anual (€)
I. TALDEA. GOI-MAILAKO LANGILEAK / GRUPO I. PERSONAL SUPERIOR			
A azpitaldea / Subgrupo A			
Zerbitzu-burua / Jefe/a de Servicios		3.681,36	55.220,40
Ikuskatzaile nagusia / Inspector/a principal		3.114,42	46.716,30
B azpitaldea / Subgrupo B			
Ingeniariak eta lizentziatuak / Ingenieros/as y Licenciados/as		3.246,18	48.692,70
Laguntz. titulud. edo ingeniariak / Auxiliares titulados/as o Ingenieros/as		2.267,65	34.014,75
Praktikanteak / Practicantes		1.770,21	26.553,15
II. TALDEA. ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK / GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Sekzioburua / Jefe/a de Sección		2.441,69	36.625,35
Bulegoburua / Jefe/a de Negociado		2.241,89	33.628,35
Lehen mailako ofiziala / Oficial/a 1. ^a		1.935,56	29.033,40
Bigarren mailako ofiziala / Oficial/a 2. ^a		1.770,21	26.553,15
Laguntzailea / Auxiliar		1.617,68	24.265,20
3. eta 4. urteko izangaia / Aspirante/a 3. ^{er} y 4. ^o año		1.617,68	24.265,20
1. eta 2. urteko izangaia / Aspirante/a 1. ^{er} y 2. ^o año		1.215,97	18.239,55





	2025		
	Egunekoa (€) Diario (€)	Hilekoa (€) Mensual (€)	Urtekoa (€) Anual (€)
III. TALDEA. MUGIMENDUKO LANGILEAK / GRUPO III. PERSONAL DE MOVIMIENTO			
A azpitaldea / Subgrupo A			
Geltokiak eta administrazioak / Estaciones y administraciones			
Geltokiburua edo 1. ma. adm. / Jefe/a de Estación o Administrativo de 1. ^º		2.753,30	41.299,50
Geltokiburua edo 2. ma. adm. / Jefe/a de Estación o Administrativo de 2. ^º		2.172,16	32.582,40
Geltokiburua edo 3. ma. adm. / Jefe/a de Estación o Administrativo de 3. ^º		1.833,57	27.503,55
Ibilbideko adm. arduraduna / Encargado/a de Administración en ruta		1.704,17	25.562,55
Txartel saltzaileak / Taquilleros/as		1.770,21	26.553,15
Fakturatzaileak / Factores/as		1.673,22	25.098,30
Kontsignako arduradunak / Encargados/as de consigna		1.673,22	25.098,30
Merkantzien banatzaileak / Repartidores/as de mercancías		1.673,22	25.098,30
Morroia / Mozo	55,46		25.234,30
C eta D azpitaldeak / Subgrupo C y D			
Bidaiarien garraioa hiri-barruko, hiri-inguruko eta hiriarteko autobusetan / Transporte de viajeros en autobuses Urbanos, suburbanos e interurbanos			
1. mailako trafikoburua/ Jefe/a de Tráfico de 1. ^º		2.175,84	32.637,60
2. mailako trafikoburua / Jefe/a de Tráfico de 2. ^º		1.980,04	29.700,60
3. mailako trafikoburua / Jefe/a de Tráfico de 3. ^º		1.841,62	27.624,30
Ikuskatzailea / Inspector/a	60,39		27.477,45
Gidaria / Conductor/a	58,42		26.581,10
Gidari berria / Conductor/a novel	46,74		21.266,70
Kobratzailea / Cobrador/a	55,46		25.234,30
IV. TALDEA. TAILERRETAKO LANGILEAK / GRUPO IV. PERSONAL DE TALLER			
Tailerreko burua / Jefe/a de Taller		2.708,68	40.630,20
Tailerreko buruordea edo maisua / Subjefe/a o Maestro/a de Taller		1.980,04	29.700,60
Kontramaisua edo arduraduna / Contraмаestre o Encargado/a		1.901,81	28.527,15
Ekipoburua / Jefe/a de equipo	60,92		27.718,60
Lehen mailako ofiziala / Oficial/a 1. ^º	60,37		27.468,35
Bigarren mailako ofiziala / Oficial/a 2. ^º	58,42		26.581,10
Hirugarren mailako ofiziala / Oficial/a 3. ^º	57,76		26.280,80
Tailerreko morroia / Mozo de taller	55,46		25.234,30
Peoi arrunta / Peón ordinario	55,46		25.234,30
V. TALDEA. MENPEKO LANGILEAK / GRUPO V. PERSONAL SUBALTERNO			
Fakturen kobratzailea / Cobrador/a de facturas		1.673,22	25.098,30
Telefonista / Telefonista		1.560,11	23.401,65
Atezaina / Portero/a		1.560,11	23.401,65
Jagolea / Vigilante/a		1.560,11	23.401,65
Mandataria / Botones		1.096,50	16.447,50
Ordukako garbitzaileak / Limpiadores/as por horas	55,46		25.234,30



13.1. La duración máxima de la jornada ... de promedio en cómputo anual, ..									
con un máximo de	1800	horas anuales desde el primero de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018,							
y con un máximo de	1792	para el año 2019, ...							
Artículo 10. Quebranto de moneda.									
... los conductores percibirán la cantidad de	1,12	euros por día en que realicen también las funciones de cobrador en el año 2015.							
-	1,12	euros 2016.							
-	1,14	euros 2017.							
-	1,15	euros por día en el año 2018.							
Artículo 11 Antigüedad.									
... consistente en un cuatrienio y siete quinquenios del 10 %, calculados sobre:									
2015:	17,03	euros.							
2016:	17,03	euros.							
2017:	17,34	euros.							
2018:	17,72	euros.							
Artículo 13. Jornada.									
13.6. Plus disponibilidad.									
... para los conductores de servicios discrecionales ...									
-	352,53	euros mensuales en el 2015 y 2016.							
-	358,88	euros mensuales en el 2017.							



-	366,78	euros mensuales en el 2018.							
13.8. Plus de Domingos y Festivos.									
Por cada domingo o festivo en que se trabaje, con independencia de la jornada que efectivamente se realice, se abonará un plus de:									
-	3,29	euros en los años 2015, 2016 y 2017.							
-	3,36	euros en el año 2018.							
Artículo 14. Descanso semanal.									
-	101,42	euros por día en el año 2015.							
-	101,42	euros por día en el año 2016.							
-	101,42	euros por día en el año 2017.							
-	103,66	euros por día en el año 2018.							
Artículo 15. Dietas, conceptos, clases y cuantías.									
Clases y cuantías:									
Nacional.									
> Servicio discrecional:									
* Dieta entera:									
-	68,12	euros en el año 2015.							
-	68,12	euros en el año 2016.							
-	68,12	euros en el año 2017.							



-	68,12	euros en el año 2018 desde enero hasta junio.							
-	70,10	euros a partir de junio de 2018.							
<p>Ahora bien, si el importe de la acomodación-cama supera los 19,97 euros en los años 2015, 2016, 2017 y hasta junio 2018 y la cantidad de 20,40 euros a partir de junio de 2018, importes en que se cifran como término medio, su valor se podrá satisfacer hasta:</p>									
-	44,70	euros en el año 2015.							
-	44,70	euros en el año 2016.							
-	44,70	euros en el año 2017.							
-	44,70	euros de enero a junio de 2018.							
-	46,00	euros a partir de junio de 2018.							
Siempre previa justificación de su importe.									
* Desayuno:									
a) Se devengará por comenzar el servicio en las condiciones anteriormente expresadas, antes de las siete horas fuera de su centro de trabajo habitual. Su importe será de:									
-	6,66	euros en el año 2015.							
-	6,66	euros en el año 2016.							
-	6,66	euros en el año 2017.							
-	6,66	euros de enero a junio de 2018.							
-	6,85	euros a partir de junio de 2018.							



-	101,55	euros en el año 2015.							
-	101,55	euros en el año 2016.							
-	101,55	euros en el año 2017.							
-	101,55	euros de enero a junio de 2018.							
-	104,49	euros a partir de junio de 2018.							
Excepto los países del continente africano y Portugal, que será de:									
-	96,84	euros en el año 2015.							
-	96,84	euros en el año 2016.							
-	96,84	euros en el año 2017.							
-	96,84	euros de enero a junio de 2018.							
-	99,65	euros a partir de junio de 2018.							
Ahora bien, si el importe de la acomodación-cama supera los 27,37 euros en los años 2015, 2016, 2017 y hasta junio 2018 y la cantidad de 28,16 euros a partir de junio de 2018, para los países del continente africano y Portugal, importes en que se cifran como término medio, su valor se podrá satisfacer hasta:									
-	42,26	euros en el año 2015.							
-	42,26	en el año 2016.							
-	42,26	euros en el año 2017.							
-	42,26	euros de enero a junio de 2018.							
-	43,49	euros a partir de junio de 2018.							
Previa justificación de su importe.									



No obstante, en los viajes al extranjero, la Empresa, de acuerdo con la representación sindical, podrá desplazar a su personal a gastos pagados, percibiendo la persona, en calidad de ayuda de gastos, la cantidad de:									
-	28,56	euros en el año 2015.							
-	28,56	euros en el año 2016.							
-	28,56	euros en el año 2017.							
-	28,56	de enero a junio de 2018.							
-	29,39	euros a partir de junio de 2018.							
No teniendo en este supuesto, la obligación de abonar la cuantía de la dieta internacional fijada en el primer párrafo.									
TABLA SALARIAL AÑO 2017.									
	Diario/Mensual	Anual							
GRUPO I - PERSONAL SUPERIOR									
Subgrupo A									
Jefe/a de Servicios	2.934,98	44.024,70							
Inspector/a principal	2.482,97	37.244,55							
Subgrupo B									
Ingenieros/as y Licenciados/as	2.588,02	38.820,30							
Auxiliares titulados/as o Ingenieros/as	1.807,89	27.118,35							
Practicantes	1.411,31	21.169,65							
GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO									
Jefe/a de Sección	1.946,63	29.199,45							
Jefe/a de Negociado	1.787,36	26.810,40							
Oficial/a 1ª	1.543,13	23.146,95							



Oficial/a 2ª	1.411,31	21.169,65							
Auxiliar	1.289,71	19.345,65							
Aspirante/a 3ª y 4ª año	1.289,71	19.345,65							
Aspirante/a 1ª y 2ª año	969,43	14.541,45							
GRUPO III - PERSONAL DE MOVIMIENTO									
Subgrupo A									
Estaciones y administraciones									
Jefe/a de Estación o Administrativo/a de 1ª	2.195,08	32.926,20							
Jefe/a de Estación o Administrativo/a de 2ª	1.731,76	25.976,40							
Jefe/a de Estación o Administrativo/a de 3ª	1.461,82	21.927,30							
Encargado/a de Administración en ruta	1.358,65	20.379,75							
Taquilleros/as	1.411,31	21.169,65							
Factores/as	1.333,98	20.009,70							
Encargados/as de consigna	1.333,98	20.009,70							
Repartidores/as de mercancías	1.333,98	20.009,70							
Mozo	44,22	20.120,10							
Subgrupo C y D									
Transporte de viajeros en autobuses urbanos, suburbanos e interurbanos									
Jefe/a de Tráfico de 1ª	1.734,70	26.020,50							
Jefe/a de Tráfico de 2ª	1.578,59	23.678,85							
Jefe/a de Tráfico de 3ª	1.468,24	22.023,60							
Inspector/a	48,15	21.908,25							
Conductor/a	46,58	21.193,90							
Cobrador/a	44,22	20.120,10							
GRUPO IV - PERSONAL DE TALLER									
Jefe/a de Taller	2.159,50	32.392,50							
Subjefe/a o Maestro/a de Taller	1.578,59	23.678,85							
Contramaestre o Encargado/a	1.516,22	22.743,30							
Jefe/a de equipo	48,56	22.094,80							
Oficial/a 1ª	48,13	21.899,15							



Oficial/a 2ª	46,58	21.193,90							
Oficial/a 3ª	46,05	20.952,75							
Mozo de taller	44,22	20.120,10							
Peón ordinario	44,22	20.120,10							
GRUPO V - PERSONAL SUBALTERNO									
Cobrador/a de facturas	1.333,98	20.009,70							
Telefonista	1.243,81	18.657,15							
Portero/a	1.243,81	18.657,15							
Vigilante/a	1.243,81	18.657,15							
Botones	827,39	12.410,85							
Limpiadores/as por horas	44,22	20.120,10							
TABLA SALARIAL AÑO 2018									
	Diario/Mensual	Anual							
GRUPO I - PERSONAL SUPERIOR									
Subgrupo A									
Jefe/a de Servicios	2.999,55	44.993,25							
Inspector/a principal	2.537,60	38.064,00							
Subgrupo B									
Ingenieros/as y Licenciados/as	2.644,96	39.674,40							
Auxiliares titulados/as o Ingenieros/as	1.847,66	27.714,90							
Practicantes	1.442,36	21.635,40							
GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO									
Jefe/a de Sección	1.989,46	29.841,90							
Jefe/a de Negociado	1.826,68	27.400,20							
Oficial/a 1ª	1.577,08	23.656,20							
Oficial/a 2ª	1.442,36	21.635,40							
Auxiliar	1.318,08	19.771,20							
Aspirante/a 3º y 4º año	1.318,08	19.771,20							
Aspirante/a 1º y 2º año	990,76	14.861,40							



GRUPO V - PERSONAL SUBALTERNO									
Cobrador/a de facturas	1.363,33	20.449,95							
Telefonista	1.271,17	19.067,55							
Portero/a	1.271,17	19.067,55							
Vigilante/a	1.271,17	19.067,55							
Botones	845,59	12.683,85							
Limpiadores/as por horas	45,19	20.561,45							
\\\\\\									
CONVENIO COLECTIVO (BOG 120 - Viernes, a 21 de junio de 2024)									
código	20001185011981								
Artículo 9. Gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad, y la participación en beneficios									
establecen	3	pagas							
Verano	día 15 de julio	de 30 días de salario base + antigüedad (tabla)							
Navidad:	día 22 de diciembre	de 30 días de salario base + antigüedad (tabla)							
Beneficios:	día 31 de marzo	de 30 días de salario base + antigüedad (tabla)							
Artículo 10. Quebranto de moneda									
de	1,15	euros por día							
Artículo 11. Antigüedad									
un cuatrienio y siete quinquenios del	10 %								



calculados sobre	18,78	euros para el año 2022							
Artículo 13. Jornada									
para el año 2022	1792	horas							
para el año 2023	1787	horas							
para el año 2024	1782	horas							
y para el año 2025	1777	horas							
Plus disponibilidad									
para el año 2022 de 388,79	euros mensuales								
Plus percepción	20 %	sobre el salario							
siempre y cuando no perciba el salario según la categoría profesional de Conductor/a-Perceptor/a, por cada día que efectúe ambas funciones									
Plus domingos y festivos									
Por cada domingo o festivo que se trabaje por los conductores de servicios discrecionales									
plus de	16,79	euros por cada día							
Por cada domingo o festivo que se trabaje por los conductores de servicios regulares de uso general									
plus de	3,36	euros por cada día							
Artículo 15. Dietas, conceptos, clases y cuantías									
NACIONAL									
* Servicios discrecionales:									
-Dieta entera:	82,37	euros							
-Desayuno:	8,05	euros							



-Dieta por comida o cena:									
a) Comienzo del servicio antes de las doce horas, sin regresar antes de las catorce horas	24,46	euros							
b) Comienzo del servicio antes de las veinte horas, sin regresar antes de las veintidós horas	24,46	euros							
-Dieta por traslado:	27,07	euros							
-Dieta incluida en bono:	11,49	euros							
* Servicios regulares de uso especial:									
comer o cenar	14,30	euros							
Desayuno:	3,37	euros							
* Servicios regulares de uso general:									
-Desayuno:	3,37	euros							
-Dieta por comida:	14,30	euros							
-Dieta por cena:	14,30	euros							
INTERNACIONAL									
Dieta entera:									
de	122,78	euros,							
continente africano y Portugal	117,09	euros							
Desayuno:									
de	10,50	euros							
Dieta por comida o cena:									
comida,	32,00	euros							
cena	25,00	euros							
Dieta incluido en bono:									
de	34,53	euros							
TABLA SALARIAL AÑOS 2022, 2023 Y 2024									
	2022	2022	2022	2023	2023	2023	2024	2024	2024
	Diario	Mensual	Anual	Diario	Mensual	Anual	Diario	Mensual	Anual



Trasporte de viajeros en autobuses Urbanos, suburbanos e interurbanos									
Jefe/a de Tráfico de 1.ª		2.175,84	32.637,60						
Jefe/a de Tráfico de 2.ª		1.980,04	29.700,60						
Jefe/a de Tráfico de 3.ª		1.841,62	27.624,30						
Inspector/a	60,39		27.477,45						
Conductor/a	58,42		26.581,10						
Conductor/a novel	46,74		21.266,70						
Cobrador/a	55,46		25.234,30						
GRUPO IV. PERSONAL DE TALLER									
Jefe/a de Taller		2.708,68	40.630,20						
Subjefe/a o Maestro/a de Taller		1.980,04	29.700,60						
Contramaestre o Encargado/a		1.901,81	28.527,15						
Jefe/a de equipo	60,92		27.718,60						
Oficial/a 1.ª	60,37		27.468,35						
Oficial/a 2.ª	58,42		26.581,10						
Oficial/a 3.ª	57,76		26.280,80						
Mozo de taller	55,46		25.234,30						
Peón ordinario	55,46		25.234,30						
GRUPO V. PERSONAL SUBALTERNO									
Cobrador/a de facturas		1.673,22	25.098,30						
Telefonista		1.560,11	23.401,65						
Portero/a		1.560,11	23.401,65						
Vigilante/a		1.560,11	23.401,65						
Botones		1.096,50	16.447,50						
Limpiadores/as por horas	55,46		25.234,30						
				2018	2024	2025			
					% 17,5 %	% 3,6 %			
Servicio discrecional	Nacional	Dieta entera	70,10	82,37	85,33				
		Si acomodación-cama +20,40	46,00	54,05	56,00				
		Desayuno (antes 7:00)	6,85	8,05	8,34				



		Desayuno (antes 6:00)	2,91	3,37	3,49				
		Comida/cena	20,82	24,46	25,34				
		Dieta traslado	23,04	27,07	28,05				
		Dieta bono	9,78	11,49	11,91				
	Internacional	Dieta	104,49	122,78	127,20				
		África y Portugal	99,65	117,09	121,30				
		Si acom.-cama Afr./Port. + 28,16	43,49	51,10	52,94				
		Dieta bono	29,39	34,53	35,78				
Servicio regular y regular especial		Desayuno	2,87	3,37	3,49				
		Comida/cena	12,17	14,30	14,81				
Disponibilidad				434,51	450,15				
Domingos y festivos				16,79	16,79				
Antigüedad				20,99	21,75				